Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Соловьев Дмитрий Александрович
Должность: ректор ФГБОУ ВО Вавиловский университет
Дата подписания: 17.09.2024 11:29:58
Уникальный программный ключ:
528682d78e671e566ab07f01fe1ffba2172f735a13

Приложение 1

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Саратовский государственный аграрный университет
имени Н.И. Вавилова»**

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
_____ / Дудникова Е.Б./
«27» августа 2019 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Дисциплина	**Психология работы в малых группах**
Направление подготовки	**08.03.01 Строительство**
Направленность (профиль)	**Тепло-, газо-, холодоснабжение и вентиляция**
Квалификация выпускника	**Бакалавр**
Нормативный срок обучения	**4 года**
Форма обучения	**Заочная**
Кафедра-разработчик	**Социально-правовые и гуманитарно-педагогические науки**
Ведущий преподаватель	**Щербакова Н.А., доцент**

Разработчик: доцент, Щербакова Н.А. _____

Саратов 2019

Содержание

1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП. 3

2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания 3

3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. 9

4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы их формирования 19

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП

В результате изучения дисциплины «Психология работы в малых группах» обучающийся, в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 08.03.01 Строительство утвержденного приказом Министерства образования науки РФ от 31 мая 2017 г. № 481, формируют следующие компетенции, указанные в таблице 1.

Таблица 1

Формирование компетенций в процессе изучения дисциплины «Психология работы в малых группах»

Компетенция		Индикаторы достижения компетенций	Этапы формирования компетенции в процессе освоения ОПОП (курс)*	Виды занятий для формирования компетенции	Оценочные средства для оценки уровня сформированности компетенции
Код	Наименование				
1	2	3	4	5	6
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 знает и определяет стратегию сотрудничества для достижения поставленной цели.	2	лекции, практические занятия	сообщение, устный опрос, ситуационные задачи, тесты
УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1 эффективно планирует собственное время; УК-6.2 планирует траекторию своего профессионального развития и предпринимает шаги по её реализации.	2	лекции, практические занятия	сообщение, устный опрос, ситуационные задачи, тесты

Примечание:

Компетенция УК-3 – также формируется в ходе освоения дисциплин: «Социология», «Ознакомительная практика», «Изыскательская практика», «Технологическая практика», «Проектная практика», «Исполнительская практика», «Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы».

Компетенция УК-6 – также формируется в ходе освоения дисциплин: «Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы»

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Таблица 2

Перечень оценочных средств

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС

1	сообщение	продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы	темы сообщений для выступлений на практическом занятии, круглом столе
2	ситуационные задачи	случай из практики наглядно демонстрирующий какую-либо теорию	комплект ситуационных задач
3	Тестирование	метод, который позволяет выявить уровень знаний, умений и навыков, способностей и других качеств личности, а также их соответствие определенным нормам путем анализа способов выполнения обучающимися ряда специальных заданий	банк тестовых заданий
4	устный опрос	средство контроля усвоения учебного материала темы, раздела или разделов дисциплины, организованное как учебное занятие в виде собеседования преподавателя с обучающимися	вопросы по темам дисциплины

Таблица 3

Программа оценивания контролируемой дисциплины

№ п/п	Контролируемые разделы (темы дисциплины)	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	2	3	4
1	Психология работы в малых группах. История и причины возникновения, определение, признаки и функции. История социально-психологических исследований малой группы. Причины возникновения малых групп. Определение малой группы. Признаки и функции малой группы. Границы малой группы	УК-3	Устный опрос
2	Классификация и формы малых групп Классификация малых групп. Формы малых групп: коллектив, команда, бригада Развитие малых групп.	УК-3	Тесты
3	Методы исследования малых групп Классификация методов исследования малых групп. Сплоченность группы, социометрия. Исследование ценностно-ориентационного единства группы, Референтометрия. Методы воздействия (психогимнастические упражнения, ролевые игры, деловые игры, организационно-деятельностные игры)	УК-3,УК-6	Устный опрос

№ п/п	Контролируемые разделы (темы дисциплины)	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	2	3	4
	Деловая игра «Катастрофа в пустыне»		
4	Структуры, характеристики, динамические процессы малых групп Структурные характеристики малой группы. Ролевое поведение в группе. Определение ролевых позиций в межличностных отношениях.	УК-3,УК-6	Устный опрос
5	Психологическая структура малой группы. Групповое мнение, групповое настроение, групповые традиции, нормы, мотивы. Формирование положительной групповой мотивации.	УК-3,УК-6	Устный опрос
6	Групповая динамика Общая характеристика групповых процессов. Особенности групповых состояний и эффектов. Изучение групповой сплоченности.	УК-3,УК-6	Устный опрос, сообщения
7	Феномены управления групповым процессом: лидерство и руководство. Лидерство и руководство: сходство и различия феноменов управления малой группой. Руководство малой группой. Лидерство в малой группе. Диагностика лидерских способностей.	УК-3,УК-6	Тесты
8	Процесс группового функционирования Процесс группового функционирования: личность в группе. Социально-психологический климат в группе. Диагностика психологического климата в малой группе.	УК-3,УК-6	Устный опрос
9	Социально-психологический климат в группе. Тренинг по формированию благоприятного климата. Командообразование.	УК-3,УК-6	Устный опрос
10	Социально-психологические аспекты командообразования. Специально организованные социально-психологические технологии формирования команды. Оценка конкурентоспособности команды.	УК-3,УК-6	Устный опрос
11	Психологические требования к менеджеру и реализации управленческих функций. Индивидуальный и обобщенный деловой стиль. Специфика и универсальность.	УК-3,УК-6	Устный опрос
12	Классификация управленческих решений. Требования, предъявляемые к	УК-3	Сообщения

№ п/п	Контролируемые разделы (темы дисциплины)	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	2	3	4
	решениям.		
13	Условия качественного решения и его эффективность. Уровни принятия решений. Оптимизация управленческих решений.	УК-3	Устный опрос
14	Личностно-ориентированный подход и направления в условиях малого коллектива.	УК-3	Сообщения
15	Приемы логического и психологического обоснования принятия управленческого решения	УК-3,УК-6	Устный опрос
16	Психологическая компетенция руководителя, её уровни и компоненты. Личностная и социальная компетентность руководителя. Коммуникативная функция руководства. Интерактивная функция руководства. Перцептивная функция руководства.	УК-3,УК-6	Устный опрос
17	Стили руководства**.** Авторитарный, демократический и либеральный стили управления коллективом. Стиль руководства как характеристика руководителя. Организационно-психологические элементы делового общения. Этика приказа и просьбы.	УК-3,УК-6	Тесты
18	Социально-психологические феномены в группе. «Я» и «другие». Форма контакта и влияния. Коллективная деятельность и её психическая организации. Сплоченность коллектива	УК-3,УК-6	Устный опрос, сообщение
19	Индивидуальные свойства личности. Темперамент и его особенности.	УК-3,УК-6	Устный опрос
20	Характер. Акцентуация характера. Типология акцентуации характера.	УК-6	Тесты
21	Направленность личности. Ее структура и свойства. Воля. Волевые свойства личности.	УК-6	Устный опрос
22	Конфликты в малых группах**.** Конфликт. Конфликтогены. Виды конфликтов. Психологическая профилактика конфликтов в коллективе. Стратегии разрешения конфликтов	УК-6	Устный опрос, сообщение
23	Общение в малой группе**.** Общение, как психологический феномен. Виды общения: ролевое и межличностное. Феномены межличностной совместимости. Правила и техники общения. Организационно-психологические элементы делового общения. Этика приказа и просьбы.	УК-3	Устный опрос, сообщение

Описание показателей и критериев оценивания компетенций по дисциплине «Психология работы в малых группах» на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Таблица 4

Код компетенции, этапы освоения компетенции	Индикаторы достижения компетенций	Показатели и критерии оценивания результатов обучения			
		ниже порогового уровня (неудовлетворительно)	пороговый уровень (удовлетворительно)	продвинутый уровень (хорошо)	высокий уровень (отлично)
1	2	3	4	5	6
УК-3, 2 курс	УК-3.1 определяет стратегию сотрудничества для достижения поставленной цели.	обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в теоретических основах социального взаимодействия, не умеет реализовывать свою роль в команде, не владеет навыками работы в команде	обучающийся демонстрирует знания только основного материала, но не знает деталей, допускает неточности, допускает неточности в теоретических основах социального взаимодействия, слабо умеет реализовывать свою роль в команде, не владеет навыками работы в команде, нарушает логическую последовательность в изложении программного материала	обучающийся демонстрирует знание материала в теоретических основах социального взаимодействия, умеет реализовывать свою роль в команде, хорошо владеет навыками работы в команде, не допускает существенных неточностей.	обучающийся демонстрирует знание в теоретических основах социального взаимодействия, умеет реализовывать свою роль в команде, владеет навыками работы в команде.
УК-3, 2 курс	УК-6.1. эффективно планирует собственное время.	обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в материале об основных приемах эффективного управления собственным временем, не	обучающийся демонстрирует знания только основного материала, но не знает деталей, допускает неточности, допускает неточности в формулировках, нарушает	обучающийся демонстрирует знание материала об основных приемах эффективного управления собственным временем, не допускает существенных неточностей.	обучающийся демонстрирует знание об основных приемах эффективного управления собственным временем

		знает практику применения материала, допускает существенные ошибки	логическую последовательность в изложении программного материала об основных приемах эффективного управления собственным временем		
	УК-6.2 планирует траекторию своего профессионального развития и предпринимает шаги по её реализации	не умеет изучать основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни, использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения, технологии приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков; методики саморазвития и самообразования в течение всей жизни, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство заданий, предусмотренных программой дисциплины, не выполнено	в целом успешное, но не системное умение основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни, использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения, технологии приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков; методики саморазвития и самообразования в течение всей жизни	в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы, умение основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни, использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения, технологии приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков; методики саморазвития и самообразования в течение всей жизни	сформированное умение изучать основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни, использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения, технологии приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков; методики саморазвития и самообразования в течение всей жизни

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

3.1 Сообщение

Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой краткое изложение в устном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее. Для этого обучающемуся предлагается рассмотреть и проработать одну предложенных тем докладов, или выбрать другую актуальную тему по своему выбору, с предварительным согласованием с педагогическим работником.

Рекомендуемая тематика сообщений по дисциплине приведена в таблице 5.

Таблица 5

Темы сообщений, рекомендуемые к написанию при изучении дисциплины «Психология работы в малых группах»

№ п/п	Темы сообщений
1	2
1	Структура психология малых групп
2	Уникальность профессионального пути личности и группы.
3	Проблема человека и общества в основных психологических школах XX века.
4	Психические свойства и интегральные характеристики человека и общества.
5	Свобода воли и личная, групповая ответственность.
6	Уникальность жизненного пути человека в группе.
7	Содержание и эффекты межличностного восприятия человека человеком в коллективе.
8	Условия успешности группы
9	Проблемы группы
10	Средства коммуникации: невербальные средства коллективного общения.
11	Самосознание и самооценка.
12	Выявление ролевой структуры коллектива
13	Социально-психологическая работа с малыми неформальными группами.
14	Тестовые методы формирования групп
15	Механизмы и формы психологической защиты.
16	Соотношение личность и индивидуальность сотрудников коллектива
17	Поведение в конфликтах
18	Стресс и его особенности
19	Групповое принятие решений
20	Общественное мнение в группе.
21	Социальная роль прессы в формировании общественного мнения
22	Психологические особенности делового общения
23	Механизмы социально-психологического воздействия
24	Трудовой коллектив как объект управления
25	Психолого-педагогическая характеристика управленческой деятельности

3.2 Тестовые задания

По дисциплине «Психология работы в малых группах» предусмотрено проведение тестирования письменно. Объем, банка тестовых заданий состоит из 5 вариантов по 25 заданий в каждом.

Пример тестовых заданий. Вариант 1

1. Малая группа - это:

1). Немногочисленная по составу, хорошо организованная, самостоятельная единица социальной структуры общества;

2) Самостоятельная единица социальной структуры общества, члены которой объединены общей целью, совместной деятельностью;

3) Самостоятельная единица социальной структуры общества, члены которой объединены общей целью, совместной деятельностью и находятся в непосредственном личном контакте (общении) и эмоциональном взаимодействии продолжительное время;

4) Все ответы верны

2. Малые группы делятся на:

1). Условные и реальные

2). Формальные и неформальные

3). Слаборазвитые и высокоразвитые

4). Диффузные

5). Референтные и нереферентные

6) Все ответы верны

3. Коллективом называется:

1). Группа случайно собравшихся людей

2). Группа занятая одним видом деятельности

3). Группа единомышленников

4). Группа людей, объединенных общественно-ценным и личностно-значимым содержанием совместной деятельности

5). Все ответы верны

4. Стадии развития коллектива описал

1). А.В. Петровский

2). А.С. Макаренко

3). Л.И. Ломанский

4). В.А. Сухомлинский

5). Все ответы верны

5. Коллектив относится к следующей категории групп

1). Большие группы

2). Лабораторные группы

3). Малые группы

4). Все ответы верны

6. Основными характеристиками демографического стиля руководства являются:
1). Единоличное принятие решений
2). Коллегиальность в принятие решений
3). Жесткий контроль со стороны руководителя
4). Контроль выполнения осуществляется руководителем и сотрудниками
5). Позволяет сотрудникам не соглашаться со своей точкой зрения

7. Основными стилями руководства коллективом являются:
1). Авторитарный
2). Демократический
3). Либеральный
4). Нулевой
5). Организационный

8. К основным управленческим функциям руководителя относится:
1). Планирование
2). Организация
3). Мотивация
4). Контроль

9. Искусство общения включает в себя следующие компоненты:
1). Умение говорить
2). Умение слушать
3). Умение молчать
4). Умение приказывать
5). Умения представлять себя

10.Самоменеджмент руководителя – это
1). Умение распределять рабочее время
2). Умение принимать решение
3). Умение организовать свой отдых
4). Умение поддерживать свою мотивацию
5). Все ответы верны

11. Назовите типы лидеров в зависимости от содержания деятельности:
1). Лидер – борец
2). Лидер – дипломат
3). Деловое лидерство
4). Информационное лидерство
5). «Лучший из нас»

12. Назовите типы лидеров в зависимости от того, как его воспринимает группа:

1). Лидер – утешитель
2). Эмоциональное лидерство
3). Лидер – борец
4). «Хороший человек»
5). «Один из нас»

13. Основными характеристиками авторитарного стиля руководства являются:
1). Отношение к подчиненным только как к исполнителям
2). Применение тактики угроз
3). Единоличное принятие решений
4). Позволяют спорить с собой
5). Доверяют сотрудникам «как себе»

14. В отечественной психологии принципы исследования коллективной сплоченности разработаны:
1). Г.М. Андреевой
2). А.В. Петровским
3). А.И. Донцовым
4). Р.А. Кричесвским
5). Все ответы верны

15. Социально-психологический климат проявляется в:
1). Текучести кадров
2). Условиях труда
3). Стиле руководства
4). Чувство удовлетворенности трудом
5). Все ответы верны

16. Социальное положение личности в общественной структуре называется:
1). Социальной ролью
2). Социальным статусом
3). Должностью
4). Специальностью
5). Все ответы верны

17. Руководитель в коллективе может быть одновременно:
1). Формальным лидером
2). Деловым лидером
3). Эмоциональным лидером
4). Универсальным лидером
5). Все ответы верны

18. Психология коллектива - это:
1). Группа объединенных общими целями и задачами людей, достигшая в процессе социально ценной совместной деятельности высокого уровня развития;

2). Движение информации и ее трансформация от исходной в командную;
3). Естественное регулирование производственных процессов;
4). О сознательное целенаправленное воздействие, необходимое для согласования совместной деятельности людей;
5). Организационное развитие производственной системы.

19. Для организационных форм управления характерно применение таких средств как:
1). Совокупности технологического оборудования
2). Административных средств
3). Социально- экономических средств
4). Факторов человеческого поведения
5). Совокупности законов, подзаконных актов, информационных систем и средств коммуникации

20. Стратегия поведения при принятии решения, когда руководитель стремиться получить положительный результат не только при учете собственного интереса, но и интересов своих деловых партнеров называется:
1). Стратегией противоборства
2). Стратегией сотрудничества
3). Стратегией компромисса
4). Стратегией избегания
5). Стратегией приспособления

21. Процесс стимулирования отдельного сотрудника или группы к действиям, приводящим к цели организации называется:
1). Принуждением
2). Побуждением
3). Мотивацией
4). Достижением
5). Организацией

22. Сопоставьте каждой мотивационной теории группы потребностей (факторов), которые в них (теориях) являются определяющими
- теория Маслоу
- физиологические потребности, потребности безопасности, социального общения, престижа, саморегуляции.
- теория Херуберга
- поддерживающие (гигиенические) факторы, мотивационные факторы
- теория Альдерфера
- потребности существования, потребности связи, потребности роста
- теория Макклелланда
- потребности достижения, потребности соучастия, потребности властвования

23. Отдельно взятый человек, в совокупности общих (присущих всем людям), особенных (присущих отдельным группам) и индивидуальных

(присущих только ему) психических и социальных качеств называется # # # личностью

24. В характере личность проявляется в большей степени со стороны:
1). Динамической
2). Процессуальной
3). Структурной
4). Статической
5). Содержательной

25. Понятия «экстраверсия/ интроверсия» были введены в научной оборот
1). А. Адлером
2). К. Роджерсом
3). И. П. Павловым
4). К. Юнгом
5). З. Фрейдом

3.3 Ситуационные задачи

Ситуационные задачи позволяют интегрировать знания, полученные в процессе изучения дисциплины. Решение ситуационных задач, базирующихся на привлечении обучающихся к активному разрешению учебных проблем, тождественных реальным жизненным ситуациям, позволяет обучающемуся овладеть умениями быстро ориентироваться в разнообразной информации, самостоятельно и быстро отыскивать необходимые для решения проблемы сведения и научиться активно, творчески пользоваться своими знаниями.

Пример ситуационных заданий.

Ситуационная задача 1.

Николай С., проработав в крупной компании около года в должности инженера теплогазоснабжения, был назначен на должность руководителя отдела теплогазоснабжения. Этому способствовал ряд важных обстоятельств, которые учитывались руководством компании при принятии такого решения. Николай С. имел хорошее базовое образование, знал иностранные языки, был коммуникабелен, энергичен, исполнителен. За время работы в компании он очень вырос как специалист, продемонстрировав незаурядные способности. Однако первый же рабочий день Николая С. в качестве руководителя не удался. Если в целом коллектив отдела встретил его доброжелательно, но одна из опытных сотрудниц Валентина Григорьевна демонстративно отказалась признать нового руководителя. В ответ на просьбу Николая С., которую он адресовал всем сотрудникам, о представлении ему для ознакомления отчетов о работе за минувший месяц, Валентина Григорьевна заявила следующее: «Я работаю в отделе двадцать лет. Ваш предшественник на посту руководителя отдела Иван Михайлович, которого мы недавно с почестями проводили на пенсию, никогда не проверял мою работу. Он всегда был уверен в моей квалификации и исполнительности. За работу, которую я выполняла в эти годы, меня

неоднократно поощряли. Недоверие ко мне как к специалисту с вашей стороны меня оскорбляет».

1. Какое решение должен принять начальник отдела Николай С.?

2. Предложите свой вариант последовательности действий руководителя в аналогичной ситуации.

Ситуационная задача 2.

Начальник отдела теплогазоснабжения умеет находить нужный стиль общения с подчиненными, установил отношения взаимопонимание с ними. Это удается ему в связи с умением сочувствовать, сопереживать другим людям, правильно оценивать их внутреннее состояние. Эмоциональная обстановка в отделе спокойная, творческая.

1. Дайте характеристику способностей начальника отдела.

2. На чем они основаны?

Ключ

1. Речь идет о коммуникативных способностях.

2. Они основаны на идентификации и эмпатии.

Ситуационная задача 3.

Инженер теплогазоснабжения рассказал начальнику отдела теплоснабжения о своем проекте реорганизации работы отдела. Начальник сидел очень прямо, плотно упираясь ногами в пол, не останавливая взгляда на служащем, но время от времени повторяя: «Так-так…. да-да». В середине беседы он задумчиво полистал проект со словами: «Да, все, о чем вы говорили, несомненно, очень интересно, я подумаю над вашими предложениями».

1. Проанализируйте, соответствие слов и жестов в поведении начальника.

2. Выскажите мнение об отношении руководителя к проекту.

Ключ.

1. В Примере имеет место явное расхождение вербальной и невербальной информации, в этом случае надо полагаться на невербальную информацию.

2. В данном примере жесты, междометия, паузы руководителя свидетельствуют отнюдь не о заинтересованности руководителя в проекте, но о волнении или недовольстве его в связи с проектом.

Ситуационная задача 4.

Для реализации планов предприятия, фирмы, организации каждый из работников должен выполнить конкретные задачи, вытекающие из целей организации. В связи с этим руководство, прежде всего, обязано найти эффективный способ сочетания особенностей поставленных задач и черт характеров, решающих их людей. Постановка целей и разработка соответствующих политики, стратегии, процедур и правил способствуют оптимальному решению задач. Существенную роль здесь также играют мотивация и контроль. Все это обеспечивается путем делегирования полномочий, повышения ответственности исполнителей и выполнения организационных полномочий. Делегирование означает передачу задач и полномочий, которыми обладает руководитель, другому лицу с учетом его возможностей. Руководитель не может (и не должен) один выполнить все функции организации. Если задача не

делегирована другому человеку, руководитель вынужден выполнять их сам. Однако его время и способности ограничены. Поэтому сущность управления заключается в умении «добиться выполнения работы другими». Для того чтобы эффективно осуществлять делегирование, необходимо понять связь ответственности и организационных полномочий. Ответственность означает обязательство работника выполнять делегированные ему задачи и отвечать за удовлетворительные результаты их решения. Организационные полномочия представляют собой право использовать ресурсы предприятия, направлять усилия его сотрудников на выполнение определенных задач. Полномочия делегируются должности, но необходимо учитывать личные и деловые качества человека, занимающего ее в данный момент.

1. Если вы - руководитель, то какие из своих задач и полномочий вы могли бы, по вашему мнению, делегировать подчиненным?
2. Какую систему контроля за выполнением задачи вы бы избрали?
3. Если вы делегировали часть своих полномочий, то вправе ли вы снять с себя за них ответственность полностью?
4. Какие свои задачи и полномочия вы никогда никому делегировать не будете?

3.4 Текущий контроль

Целью проведения текущего контроля является проверка знаний по основным разделам дисциплины «Психология работы в малых группах».

Вопросы, рассматриваемые на аудиторных занятиях

1. Имидж группы и его формирование.
2. Мышление как процесс решения задач малой группой.
3. В чем состоит психологический смысл понятия “субъект”?
4. Социометрическая структура группы.
5. Коммуникативная структура группы.
6. Методы научных коллективных психологических исследований.
7. Детерминация психического развития коллектива.
8. Виды лидерства.
9. Структура психики.
10. Система понятий, описывающих положение индивида в группе.
11. Деятельность. Структура трудовой деятельности.
12. Психические состояния и их характеристики.
13. Виды межличностного взаимодействия в группах.
14. Традиции в коллективе и обществе.
15. Психологические особенности восприятия людьми друг друга.
16. Свойства коллективных отношений.
17. Роль и значение общественного мнения.
18. Эмоциональные процессы и их характеристика.
19. Воля как форма активности.
20. Основные этапы творческого процесса.
21. Понятие «авторитет» и его психологическая сущность.
22. Различия между лидером и руководителем.

23. Новые личностно-ориентированные направления в условиях малой группы.

24. Психологическая компетентность специалиста как элемент его профессиональной компетентности в рамках коллектива.

25. Социальная роль прессы в формировании общественного мнения.

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Психология малой группы. Понятие группы. Классификация групп.
2. Общение в малой группе.
3. Полувозрастные характеристики групп.
4. Соотношение: личность и индивидуальность сотрудников группы.

Вопросы, рассматриваемые на аудиторных занятиях

1. Продуктивное и репродуктивное коллективное мышление.
2. Характеристика коллективных настроений и переживаний.
3. Стратегии в решении общих задач.
4. Речь как способ оформления мыслей, образов сотрудниками коллектива.
5. Культура коллективного мышления.
6. Целевые, смысловые, и операциональные установки в работе малой группы.
7. Учет психологических установок в работе коллектива профессионалов.
8. Продукты общественного, рационального познания.
9. Способность к анализу возможностей и саморазвитию личностей сотрудников.
10. Приемы логического и психологического обоснования принятия управленческого решения.
11. Мышление, творчество, коммуникация и рефлексия в деятельности коллектива.
12. Роль лидера в коллективных отношениях.
13. Главный стиль в межличностном взаимодействии.
14. Структура деятельности специалистов, различные функции, актуальные задачи.
15. Индивидуальный и обобщенный деловой стиль.
16. Организационно-психологические элементы делового общения.
17. Участники межличностного конфликта.
18. Границы конструктивного конфликтного поведения.
19. Рефлексия в общественной деятельности.
20. Психологическая готовность к изменениям характера своей профессиональной деятельности в малой группе.
21. Правила, способы построения психологических характеристик сотрудников малой группы.
22. Особенности нормального поведения в группе в психологии.
23. Коллективная деятельности и её психической организации.
24. Члены малой группы как социокультурная реальность.
25. Цель групповой деятельности и требования к ней.

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Вербальная коммуникация и взаимное влияние людей в процессе межличностного общения. Понятие вербальной коммуникации.
2. Взаимоотношения руководителя и подчиненного.
3. Психологическая профилактика конфликтов в малой группе.
4. Стили руководства. Авторитарный, демократический и либеральный стили управления коллективом. Стиль руководства как характеристика руководителя.

3.5. Промежуточная аттестация

В соответствии с учебным планом по направлению подготовки 08.03.01 Строительство установлена промежуточная аттестация в виде зачета 2 - курс.

Вопросы, выносимые на зачет

1. Имидж группы и его формирование.
2. Мышление как процесс решения задач малой группой.
3. В чем состоит психологический смысл понятия “субъект”?
4. Социометрическая структура группы.
5. Коммуникативная структура группы.
6. Методы научных коллективных психологических исследований.
7. Детерминация психического развития коллектива.
8. Виды лидерства.
9. Структура психики.
10. Система понятий, описывающих положение индивида в группе.
11. Деятельность. Структура трудовой деятельности.
12. Психические состояния и их характеристики.
13. Виды межличностного взаимодействия в группах.
14. Традиции в коллективе и обществе.
15. Психологические особенности восприятия людьми друг друга.
16. Свойства коллективных отношений.
17. Роль и значение общественного мнения.
18. Эмоциональные процессы и их характеристика.
19. Воля как форма активности.
20. Основные этапы творческого процесса.
21. Понятие «авторитет» и его психологическая сущность.
22. Различия между лидером и руководителем.
23. Новые личностно-ориентированные направления в условиях малой группы.
24. Психологическая компетентность специалиста как элемент его профессиональной компетентности в рамках коллектива.
25. Социальная роль прессы в формировании общественного мнения.
26. Продуктивное и репродуктивное коллективное мышление.
27. Характеристика коллективных настроений и переживаний.
28. Стратегии в решении общих задач.

29. Речь как способ оформления мыслей, образов сотрудниками коллектива.

30. Культура коллективного мышления.

31. Целевые, смысловые, и о перационалные установки в работе малой группы.

32. Учет психологических установок в работе коллектива профессионалов.

33. Продукты общественного, рационального познания.

34. Способность к анализу возможностей и саморазвитию личностей сотрудников.

35. Приемы логического и психологического обоснования принятия управленческого решения.

36. Мышление, творчество, коммуникация и рефлексия в деятельности коллектива.

37. Роль лидера в коллективных отношениях.

38. Главный стиль в межличностном взаимодействии.

39. Структура деятельности специалистов, различные функции, актуальные задачи.

40. Индивидуальный и обобщенный деловой стиль.

41. Организационно-психологические элементы делового общения.

42. Участники межличностного конфликта.

43. Границы конструктивного конфликтного поведения.

44. Рефлексия в общественной деятельности.

45. Психологическая готовность к изменениям характера своей профессиональной деятельности в малой группе.

46. Правила, способы построения психологических характеристик сотрудников малой группы.

47. Особенности нормального поведения в группе в психологии.

48. Коллективная деятельности и её психической организации.

49. Члены малой группы как социокультурная реальность.

50. Цель групповой деятельности и требования к ней.

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

4.1. Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Контроль результатов обучения обучающихся, этапов и уровня формирования компетенций по дисциплине «Психология работы в малых группах» осуществляется через проведение входного, текущего, рубежных, выходного контролей и контроля самостоятельной работы

Формы текущего, промежуточного и итогового контроля и контрольные задания для текущего контроля разрабатываются кафедрой исходя из специфики дисциплины, и утверждаются на заседании кафедры.

4.2 Критерии оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Описание шкалы оценивания достижения компетенций по дисциплине приведено в таблице 6.

Таблица 6

Уровень освоения компетенции	Отметка по пятибалльной системе (зачет)			Описание
высокий	«отлично»	«зачтено»	«зачтено (отлично)»	Обучающийся обнаружил всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, умеет свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой. Как правило, обучающийся проявляет творческие способности в понимании, изложении и использовании материала
базовый	«хорошо»	«зачтено»	«зачтено (хорошо)»	Обучающийся обнаружил полное знание учебного материала, успешно выполняет предусмотренные в программе задания, усвоил основную литературу, рекомендованную в программе
пороговый	«удовлетворительно»	«зачтено»	«зачтено (удовлетворительно)»	Обучающийся обнаружил знания основного учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справляется с выполнением практических заданий, предусмотренных программой, знаком с основной литературой, рекомендованной программой, допустил погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя
–	«неудовлетворительно»	«не зачтено»	«не зачтено (неудовлетворительно)»	Обучающийся обнаружил пробелы в знаниях основного учебного материала, допустил принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой практических заданий, не может продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании образовательной организации без дополнительных занятий

4.2.1. Критерии оценки устного ответа при промежуточной аттестации

При ответе на вопрос обучающийся демонстрирует:

знания: теоретические основы социального взаимодействия; основные приемы эффективного управления собственным временем, основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни;

умения: реализовывать свою роль в команде, эффективно планировать и контролировать собственное время, использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения;

владение: навыками работы в команде, методами управления собственным временем, технологиями приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков; методиками саморазвития и самообразования в течение всей жизни.

Критерии оценки

1	2
отлично	обучающийся демонстрирует: - знание теоретических основ социального взаимодействия; основные приемы эффективного управления собственным временем, основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни; исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении задания и вопросов практики применения материала, - умение реализовывать свою роль в команде, эффективно планировать и контролировать собственное время, использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения; - успешное и системное владение навыками работы в команде, методами управления собственным временем, технологиями приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков; методиками саморазвития и самообразования в течение всей жизни.
хорошо	обучающийся демонстрирует: - знание теоретических основ социального взаимодействия; основные приемы эффективного управления собственным временем, основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни; исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении задания и вопросов практики применения материала; - в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы, умение реализовывать свою роль в команде, эффективно планировать и контролировать собственное время, использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения; - в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровождающееся отдельными ошибками владения навыками работы в команде, методами управления собственным временем, технологиями приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков; методиками саморазвития и самообразования в течение всей жизни.
удовлетворительно	обучающийся демонстрирует: - знания только основного материала теоретических основ социального взаимодействия; основные приемы эффективного управления собственным временем, основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении задания и вопросов практики применения материала; -в целом успешное, но не системное умение реализовывать свою роль в команде, эффективно планировать и контролировать собственное время, использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения;

	- в целом успешное, но не системное владение навыками работы в команде, методами управления собственным временем, технологиями приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков; методиками саморазвития и самообразования в течение всей жизни.
неудовлетворительно	обучающийся: - не знает значительной части программного материала о теоретических основах социального взаимодействия; основные приемы эффективного управления собственным временем, основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни; - не умеет реализовывать свою роль в команде, эффективно планировать и контролировать собственное время, использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения; допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство заданий, предусмотренных программой дисциплины, не выполнено; - обучающийся не владеет навыками работы в команде, методами управления собственным временем, технологиями приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков; методиками саморазвития и самообразования в течение всей жизни.

4.2.2. Критерии оценки сообщения

При работе с докладом обучающийся демонстрирует:

знания: теоретические основы социального взаимодействия; основные приемы эффективного управления собственным временем, основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни;

умения: реализовывать свою роль в команде, эффективно планировать и контролировать собственное время, использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения;

владение: навыками работы в команде, методами управления собственным временем, технологиями приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков; методиками саморазвития и самообразования в течение всей жизни.

Критерии оценки сообщения

1	2
отлично	обучающийся демонстрирует: **- знания:** теоретические основы социального взаимодействия; основные приемы эффективного управления собственным временем, основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни; **- умения:** реализовывать свою роль в команде, эффективно планировать и контролировать собственное время, использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения; **- владение навыками:** работы в команде, методами управления собственным временем, технологиями приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков; методиками саморазвития и самообразования в течение всей жизни.
хорошо	обучающийся демонстрирует: **- знания:** теоретические основы социального взаимодействия; основные приемы эффективного управления собственным временем, основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении

	всей жизни, не допускает существенных неточностей; - **умения:** реализовывать свою роль в команде, эффективно планировать и контролировать собственное время, использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения; - **владение навыками:** в целом успешно, но содержит отдельные пробелы в работе в команде, методами управления собственным временем, технологиями приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков; методиками саморазвития и самообразования в течение всей жизни.
удовлетворительно	обучающийся демонстрирует: - **знания:** теоретические основы социального взаимодействия; основные приемы эффективного управления собственным временем, основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни, допускает неточности в формулировки теоретического материала; - **умения:** реализовывать свою роль в команде, эффективно планировать и контролировать собственное время, использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения; - **владение навыками:** не системное владение навыками работы в команде, методами управления собственным временем, технологиями приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков; методиками саморазвития и самообразования в течение всей жизни.
неудовлетворительно	обучающийся: - **знания:** не знает значительной части теоретического материала о теоретических основах социального взаимодействия; основные приемы эффективного управления собственным временем, основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни; - **умения:** реализовывать свою роль в команде, эффективно планировать и контролировать собственное время, использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения; - **владение навыками:** не владеет навыками работы в команде, методами управления собственным временем, технологиями приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков; методиками саморазвития и самообразования в течение всей жизни.

4.2.3. Критерии оценки выполнения ситуационных задач

При выполнении ситуационных задач обучающийся демонстрирует:

знания: теоретические основы социального взаимодействия; основные приемы эффективного управления собственным временем, основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни;

умения: реализовывать свою роль в команде, эффективно планировать и контролировать собственное время, использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения;

владение: навыками работы в команде, методами управления собственным временем, технологиями приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков; методиками саморазвития и самообразования в течение всей жизни.

Критерии оценки выполнения ситуационных задач

1	2
отлично	обучающийся демонстрирует: - теоретических положений психологической науки в малых группах; - анализировать психологические задачи в малых группах; - владение навыками оценки педагогической информации и методами психологической науки в малых группах.
хорошо	обучающийся демонстрирует: - знания теоретических положений психологической науки в малых группах, допускает неточности; - умение анализировать психологические задачи в малых группах, допускает неточности; - владение навыками оценки педагогической информации и методами психологической науки в малых группах.
удовлетворительно	обучающийся демонстрирует: - знания положений психологической науки в малых группах, допускает значительные неточности; - умение анализировать психологические задачи в малых группах, допускает значительные неточности; - владение навыками оценки педагогической информации и методами психологической науки в малых группах, допускает ошибки.
неудовлетворительно	обучающийся: - не знает положений психологической науки в малых группах; - не умеет анализировать психологические задачи в малых группах; - не владеет навыками оценки педагогической информации и методами психологической науки в малых группах.

4.2.4. Критерии оценки выполнения тестового задания

При выполнении тестовых заданий обучающийся демонстрирует:

знания: теоретического материала о педагогической науке в соответствии с рассматриваемыми темами дисциплины;

умения: систематизировать, обобщать теоретические и практические знания;

владение навыками: самостоятельной работы при решении тестовых заданий.

Критерии оценки тестового задания

отлично	обучающийся демонстрирует: - прочные знания, умения и навыки, количество правильных ответов составляет от 86% до 100% от максимального количества;
хорошо	обучающийся демонстрирует: - хорошие знания, умения и навыки, количество правильных ответов составляет от 74% до 85% от максимального количества;
удовлетворительно	обучающийся демонстрирует: - посредственные знания, умения и навыки, количество правильных ответов составляет от 60% до 73% от максимального количества;
неудовлетворительно	обучающийся демонстрирует: - не прочные знания, умения и навыки, количество правильных ответов составляет менее 60% от максимального количества.

Разработчик(и): доцент Щербакова Н.А. _____

(подпись)