Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Соловьев Дмитрий Александрович
Должность: ректор ФГБОУ ВО Вавиловский университет
Дата подписания: 21.10.2024 10:02:42
Уникальный программный ключ:
528682d78e671e566ab07f01fe1ba2172f735a12

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	**Организация работы малых групп**
Направление подготовки	**35.04.06 Агроинженерия**
Направленность (профиль)	**Электрооборудование и электротехнологии**
Квалификация выпускника	**Магистр**
Нормативный срок обучения	**2 года**
Форма обучения	**Очная**
Кафедра-разработчик	**Социально-правовые и гуманитарно-педагогические науки**
Ведущий преподаватель	**Рыжкова И.В., доцент**

Разработчик: доцент, Рыжкова И.В.

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 4

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 21

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

В результате изучения дисциплины «Организация работы малых групп» обучающиеся, в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 35.04.06 Агроинженерия, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ № 709 от 26.07.2017г., формируют следующие компетенции, указанные в таблице 1.

Формирование компетенций в процессе изучения дисциплины «Организация работы малых групп»

Таблица 1

Компетенция		Индикаторы достижения компетенций	Этапы формирования компетенции в процессе освоения ОПОП (год)	Виды занятий для формирования компетенции	Оценочные средства для оценки уровня сформированности компетенции
Код	Наименование				
1	2	3	4	5	6
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной	ИД-3$_{УК-3.}$ Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели.	1	практические занятия	тестовые задания, кейс-задания, самостоятельная работа

	цели	ИД-4УК-3. Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды. Организует обсуждение разных идей и мнений.	1	практические занятия	тестовые задания, кейс-задания, самостоятельная работа
УК-5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	ИД-1УК-5. Адекватно объясняет особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знания причин появления социальных обычаев и различий в поведении людей.	1	практические занятия	тестовые задания, кейс-задания, самостоятельная работа

		ИД-2УК-5 владеет навыками создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач	1	практические занятия	тестовые задания, кейс-задания, самостоятельная работа
ОПК-6	Способен управлять коллективами и организовывать процессы производства	ИД-2ОПК-6. Определяет задачи персонала структурного подразделения, исходя из целей и стратегии организации	1	практические занятия	тестовые задания, кейс-задания, самостоятельная работа
		ИД-3ОПК-6. Применяет методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой	1	практические занятия	тестовые задания, кейс-задания, самостоятельная работа

Компетенция УК-3 также формируется в ходе изучения следующих дисциплин:

Стратегический менеджмент

Компетенция УК- 5 также формируется в ходе изучения следующих дисциплин:

Выполнение и защита выпускной квалификационной работы

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

Перечень оценочных материалов

№ п/п	Наименование оценочного материала	Краткая характеристика оценочного материала	Представление оценочного средства в ОМ
1	собеседование	средство контроля, организованное как специальная беседа педагогического работника с обучающимися на темы, связанные с изучаемой дисциплиной и рассчитанной на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	вопросы по темам дисциплины: - перечень вопросов для устного опроса - задания для самостоятельной работы
2	кейс	случай из практики наглядно демонстрирующий какую-либо теорию	комплект кейсовых заданий (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

Программа оценивания контролируемой дисциплины

№ п/п	Контролируемые разделы (темы дисциплины)	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	2	3	4
1	Психологический анализ функций управленческой деятельности. Структура функций руководства. Психологический анализ административной функции. Техника принятия решений. Коммуникативная функция руководства. Основные характеристики коллектива, его формирование и управление.	УК- 3, 5	устный ответ /самостоятельная работа/
2	Мотивация как составляющий элемент руководства людьми. Виды мотивации и способы ее поддерживания. Управленческие решения. Классификация управленческих решений. Условия качественного решения и его эффективность. Уровни принятия решений. Оптимизация управленческих решений.	УК- 3, 5 ОПК-6	устный ответ /самостоятельная работа/
3.	Лидерство и руководство как феномен управления процессом жизнедеятельности группы. Стили руководства и их эффективность.	УК- 3, 5	устный ответ /самостоятельная работа/

№ п/п	Контролируемые разделы (темы дисциплины)	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	2	3	4
	Соотношение понятий «лидерство» и «руководство». Признаки и функции лидерства.		
4.	Групповая динамика Структура малой группы и методы ее анализа Тренинг на сплочение группы, коллектива. Межгрупповое взаимодействие: этнический аспект. Мотивационный подход. Понятие авторитарности. Ситуативный подход..Когнитивный подход. Теория социальной категоризации. Деятельностный подход.	УК- 3, 5 ОПК-6	устный ответ /самостоятельная работа/
5	Групповые процессы: нормы, стадии развития, сплоченность и совместимость.. Соотношение: личность и индивидуальность сотрудников группы. Рефлексия в общественной деятельности. Рефлексирующая личность.	УК- 3, 5 ОПК-6	устный ответ /самостоятельная работа/
6	Общение как взаимодействие Конфликт: функции, структура, динамика, типология. Понятие социальной перцепции. Специфика анализа	УК- 3, 5 ОПК-6	устный ответ /участие в тренинге\самостоятельная работа

№ п/п	Контролируемые разделы (темы дисциплины)	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	2	3	4
	перцептивных процессов в социальной психологии. Механизмы межличностного общения: эмпатия, рефлексия, идентификация, стереотипизация. Каузальная атрибуция. Система взаимоотношений руководителя в коллективе. Виды социально-психологических установок руководителя на подчиненных. Границы лояльности. Социально-психологический тренинг. Психологические установки, упражнения на сплочение коллектива.		
7.	Психосоциотип. Классификация психотипов личностей в рабочей группе. Феномен национальной типизации. Социально-психологический тренинг. Психологические установки, упражнения на сплочение группы..	УК- 3, 5 ОПК-6	устный ответ /участие в тренинге\самостоятельная работа

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

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 1 семестр	ИД-3$_{УК-3.}$ Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели.	не умеет вырабатывать стратегию сотрудничества и на ее основе организовать работу команды для достижения поставленной цели: организовывать рабочие дискуссии	в целом успешное, но не системное умение вырабатывать стратегию сотрудничества и на ее основе организовать работу команды для достижения поставленной цели; распределять ответственность и полномочия в коллективе	в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы, умение планировать профессиональную траекторию с учётом особенностей ка профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда; распределять ответственность и полномочия в коллективе	сформированное умение планировать профессиональную траекторию с учётом особенностей ка профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда; распределять ответственность и полномочия в коллективе

	ИД-4УК-3. Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды. Организует обсуждение разных идей и мнений	не умеет организовать работу команды для достижения поставленной цели: организовывать рабочие дискуссии	в целом успешное, но не системное умение организовать работу команды для достижения поставленной цели; распределять ответственность и полномочия в коллективе	в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы, умение распределять ответственность и полномочия в коллективе	сформированное умение планировать и распределять ответственность и полномочия в коллективе
УК-5 1 семестр	ИД-1УК-5. Адекватно объясняет особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знания причин появления социальных обычаев и различий в поведении людей.	не умеет достигать эффективности коммуникации; использовать вербальные или невербальные средства взаимодействия	в целом успешное, но не системное умение достигать эффективности коммуникации; использовать вербальные или невербальные средства взаимодействия	в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы, умение достигать эффективности коммуникации; использовать вербальные или невербальные средства взаимодействия	сформированное умение достигать эффективности коммуникации; использовать вербальные или невербальные средства взаимодействия

	ИД-2 владеет навыками создания недискримина ционной среды взаимодейств ия при выполнении профессионал ьных задач	не владеет навыками создания недискримина ционной среды взаимодейств ия при выполнении профессионал ьных задач	в целом успешное, но не системное владение навыками создания недискримина ционной среды взаимодейств ия при выполнении профессионал ьных задач	в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы, владение навыками создания недискримина ционной среды взаимодейств ия при выполнении профессионал ьных задач	сформирован ное владение навыками создания недискримина ционной среды взаимодейств ия при выполнении профессионал ьных задач
ОПК-6 1 семестр	ИД-2ОПК-6. Определяет задачи персонала структурного подразделени я, исходя из целей и стратегии организации	не умеет организовыва ть рабочую группу и демонстриров ать эффективные способы выполнения производстве нных задач – используя управленческ ие аспекты лидерства и стили руководства коллективом	в целом успешное, но не системное умение организовыва ть рабочую группу и демонстриров ать эффективные способы выполнения производстве нных задач – используя управленческ ие аспекты лидерства и стили руководства коллективом	в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы, умение организовыва ть рабочую группу и демонстриров ать эффективные способы выполнения производстве нных задач – используя управленческ ие аспекты лидерства и стили руководства коллективом	сформирован ное умение организовыва ть рабочую группу и демонстриров ать эффективные способы выполнения производстве нных задач – используя управленческ ие аспекты лидерства и стили руководства коллективом

	ИД-3ОПК-6. Применяет методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой	не умеет применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой	в целом успешное, но не системное умение применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой	в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы, умение применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой	сформированное умение применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой

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

3.1. Входной контроль

Перечень вопросов

1. Способы приобретения организационных знаний.
2. Каковы основные методы научного и вне научного познания человека?
3. Детерминация организационного развития: кто и что ограничивает человека?
4. Докажите, что “понять, как мыслит человек, значит понять, как он видит окружающий мир и себя в нем, как использует эти знания для управления поведением”.
5. Можно ли дисциплинировать мышление и как это сделать?
6. Нуждается ли управленческая функция в дисциплинированном мышлении?

3.2 Текущий контроль

Текущий контроль проводится в виде:

- тематического контроля: устный ответ, тестовых заданий, решения ситуационных задач.

Рекомендуемые при изучении дисциплины «Организация работы малых групп» темы устных сообщений.

1. Соотношение личность и индивидуальность сотрудников группы.
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. Темперамент, характер и его проявления в деятельности и коммуникации.
6. Свобода воли и личная, коллективная ответственность.
7. Мышление как психологический феномен
8. Человек как субъект, индивидуальность, личность.
9. Уникальность жизненного пути человека в коллективе.
10. Содержание и эффекты межличностного восприятия человека человеком в малой группе. Этнический аспект.
11. Субъективный мир человека как объективная реальность.
12. Типология темперамента и его связь со стилем поведения в конфликте.
13. Средства коммуникации: невербальные средства коллективного общения.
14. Самосознание и самооценка. Этнический аспект.
15. Механизмы и формы психологической защиты.
16. Психологические механизмы воображения.
17. Условия успешности малых групп.
18. Проблемы организации малых групп.
19. Выявление ролевой структуры малых групп.
20. Психология организации участников малых групп.
21. Социально-психологическая работа с малыми неформальными группами.
22. Тестовые методы исследования при формировании малых групп.

3.3 Тестовые задания

По дисциплине «Организация работы малых групп» предусмотрено проведение следующего вида тестирования: письменное.

Письменное тестирование рассматривается как рубежный контроль успеваемости и проводится после изучения определенного раздела дисциплины.

Результаты тестирования могут учитываться про проведении промежуточной аттестации.

Тестовые задания.
Рубежный контроль№1
Вариант1

1.Управление трудовым коллективом это:
1) организация труда в производственном коллективом;
2) движение информации и ее трансформация от исходной в командную;
3) естественное регулирование производственных процессов
4) осознательное целенаправленное воздействие, необходимое для согласования совместной деятельности людей;
5) организационное развитие производственной системы.

2.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

3.Под механизмом управления понимается:
1) совокупность средств воздействия управляющей системы на объект управления
2) совокупность методов управления в их комплексе и взаимосвязи
3) совокупность основных принципов функционирования системы управления
4) концепция управления

4.Цель направления состоит в:
1) достижении поставленных целей
2) разрешение проблемы, возникшей в системе управления
3) реализации всех потенциальных возможностей организации
4) решение комплекса задач, стоящих перед управляющей системой

5.К социально- психологическому методу управления относится:
1) формирование благоприятного морального климата в коллективе и развитие доброжелательных отношений между членами трудового коллектива;
2) заблаговременное формирование и изменение структуры системы управления;
3) использование человеческого фактора, включающего отношения между работниками в процессе трудовой деятельности;
4) использование современных методов оценки результатов деятельности персонала;
5) снижение уровня конфликтности в трудовом коллективе

6.Реализация определенной последовательности действий, предпринимаемых руководителем при выработке и принятии решения называется:
1) запрограммированным управлением
2) незапрограммированным управлением
3) административным управлением
4) автоматизированным управлением
5) автоматическим управлением

7.Оценивать эффективность управления следует в зависимости от следующих факторов:

1) в зависимости от затрат усилий, ресурсов, энергии, времени, результатов
2) в зависимости от стабильности результатов
3) в зависимости от обеспечения управляемости и безопасности объекта управления
4) в зависимости от положения и места, завоеванного на рынке
5) в зависимости от степени мотивации и стимулирования труда работников

8.Эффективность управления с учетом фактора времени определяется:
1) своевременностью принятия решений и ритмичностью управления
2) целевой установкой деятельности работников
3) удовлетворением спроса потребителей на рынке
4) достаточным количеством и качеством материальных и трудовых ресурсов
5) инициативностью и уровнем подготовленности персонала субъектов управления.

9.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

10.Процесс стимулирования отдельного сотрудника или группы к действиям, приводящим к цели организации называется:
1) принуждением
2) побуждением
3) мотивацией
4) достижением
5) организацией

Тестовые задания.
Рубежный контроль№2
Вариант1

1.К психологическому типу человека по темпераменту относятся:
1) генофильный тип
2) сангвиник
3) интроверт
4) демонстративный тип
5) воспринимающий тип

2.К психологическому типу человека по акцентуации характера относится:
1) либертофильный тип
2) меланхолик
3) экстраверт
4) циклоидный тип
5) эгофильный тип

3.К.Г.Юнг выделил # # # психосоциотипов людей, определяющихся разными предпочтениями

4.Малые группы людей, члены которых объедены связями делового, нравственного и межличностного содержания и общими усилиями обеспечивающими получение социально ценностного результата своей деятельности называется # # #
коллективом
5.Сопоставьте каждой содержательной стороне общения конкретные проявления при контактах людей:
материальная сторона общения
обмен предметами и продуктами деятельности
когнитивная сторона общения
обмен знаниями, навыками, умениями
кондиционная сторона общения
взаимное (физическое, психическое) влияние людей друг на друга
мотивационная сторона общения
передача побуждений, установок, готовности к действиям в определенном направлении
действительная сторона общения
передача различных видов трудовой, познавательной, учебной деятельности.
6.Основными функциями общения являются:

1) коммуникативная
2) возбуждения
3) интерактивная
4) управленческая
5) перцептивная

7.Функция общения, предусматривающая обмен, передачу, формирование, уточнение и развитие информации называется # # #
коммуникативной
8.Сопоставьте каждому элементу вербального общения конкретные проявления речи:
речевые звуковые явления
диапазон голос, темп речи, интонация, тональность, тембр
неречевые выразительные качества голоса
смех, шепот, вздох, хихиканье
разделительные звуки
кашель, паузы
звуковые назализации
Э…э, хм…хм, короче,
кинесика
10.Наука, изучающая нормы временной и пространственной организации общения называется # # #

3.4 Ситуационные задачи

Ситуационные задачи позволяют интегрировать знания, полученные в процессе изучения разных предметов. При этом они могут предусматривать расширение образовательного пространства обучающегося. Решение ситуационных задач, базирующихся на привлечении обучающихся к активному разрешению учебных проблем, тождественных реальным жизненным, 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.

Цели:

1) активизировать изучения дисциплины;

2) формирование интереса к предмету;
3) мотивация и активизация творческой инициативы обучающихся.

Ситуационные задачи

Ситуационная задача 1.

Определите, к какому типу относится группа людей из 15 человек, если известно, что:

1. они почти не знают друг друга;
2. их всех знает человек, который не входит в эту группу;
3. члены группы никогда не собираются вместе.

Ситуационная задача 2.

Определите, к какому типу относится группа людей из 15 человек, если известно, что:

1. эти люди хорошо знают друг друга;
2. часто бывают вместе;
3. у них есть руководитель, назначенный в эту группу.

3.5 Рубежный контроль

Вопросы рубежного контроля №1

Вопросы, рассматриваемые на аудиторных занятиях

- Предмет изучения «Организация работы в малых группах» Дискуссии о предмете социальной психологии в 20-е годы (Г.И.Челпанов, А.П.Нечаев, В.А.Артемов, В.М.Бехтерев и др.) и 50-60-е годы.
- «Организация работы в малых группах» как раздел в социальной психологии и социологии, их место в системе научного знания.
- Связь управленческой психологии с другими психологическими науками.
- Основные области знания и исследования дисциплины.
- Психологический и социологический подходы в социально-психологических исследованиях.
- Классификация больших групп в социальной психологии. Основные методы исследования больших групп
- Специфика общения в больших этнических общностях. Трансформация личности в толпе.
- Психологический анализ функций управленческой деятельности.
- Структура функций руководства.

- Психологический анализ административной функции. Техника принятия решений.
- Коммуникативная функция руководства. Основные характеристики коллектива, его формирование и управление.
- Понятие малой группы в социальной психологии; основные признаки малой группы; верхняя и нижняя границы малых групп.
- Актуальность и специфика социально-психологического подхода в изучении малых групп. Основные теоретические подходы к изучению малых групп.
- Классификация малых групп. Референтная группа.
- Основные элементы групповой динамики.

Структура малой группы и методы ее анализа. Ролевое поведение в группе. Учет и анализ национальной специфики общения.

- Групповая психотерапия и групповая динамика.
- Сплоченность: понятие, последствия роста групповой сплоченности, связь с продуктивностью группы.
- Совместимость и срабатываемость малой группы и методы ее изучения.
- Управление мотивацией работников.
- Мотивация как составляющий элемент руководства людьми.
- Виды мотивации и способы ее поддерживания.
- Управленческие решения. Мышление руководителя и принятие решения. Классификация управленческих решений. Требования, предъявляемые к решениям.
- Условия качественного решения и его эффективность. Уровни принятия решений. Оптимизация управленческих решений.
- Личностно-ориентированный подход в условиях малой группы.
- Личностно-ориентированные направления в условиях малой группы.

Вопросы для самостоятельного изучения

- Психология управления в малой группе.
- Общение в малой группе. Общение и деятельность.
- Виды общения: ролевое и межличностное. Феномены межличностной совместимости.
- Половозрастные характеристики групп.
- Уровни и механизмы детерминации пола. Этапы социально-психологической детерминации.
- Соотношение: личность и индивидуальность сотрудников группы.

Вопросы рубежного контроля №2

Вопросы, рассматриваемые на аудиторных занятиях

- Групповая динамика
- Структура малой группы и методы ее анализа Межгрупповое взаимодействие.
- Эффект ингруппового фаворитизма и его детерминанты. Поиски причин межгрупповой враждебности.
- Мотивационный подход. Понятие авторитарности. Ситуативный подход. Зарубежные экспериментальные исследования межгруппового взаимодействия.
- Когнитивный подход. Теория социальной категоризации.
- Деятельностный подход. Общение как проблема социальной психологии. Общение в широком и узком смысле слова, потребности в общении, функции общения. Общение и деятельность.
- Структура и виды общения. Понятия невербальной и вербальной коммуникации. Общая характеристика основных структур невербального поведения.
- Лидерство и руководство как феномен управления процессом жизнедеятельности группы. Классификация типов лидерства.
- Стили руководства и их эффективность. Вероятностная модель эффективности Ф. Фидлера. Соотношение понятий «лидерство» и «руководство». Признаки и функции лидерства.
- Групповая динамика
- Структура малой группы и методы ее анализа
- Поиски причин межгрупповой враждебности. Учет и анализ национальной специфики общения. Мотивационный подход.
- Понятие авторитарности. Ситуативный подход. Зарубежные экспериментальные исследования межгруппового взаимодействия.
- Когнитивный подход. Теория социальной категоризации.
- Деятельностный подход.
- Отечественные экспериментальные исследования межгруппового взаимодействия.
- Соотношение: личность и индивидуальность сотрудников группы.
- Индивидуальный и обобщенный деловой стиль. Специфика и универсальность.
- Рефлексия в общественной деятельности. Рефлексирующая личность.
- Общение как взаимодействие Структура и типы взаимодействия. Типология взаимодействия.
- Классификация средств общения в группе.

- Стереотипизация. Этнические особенности.
- Конфликт: функции, структура, динамика, типология. Стратегии поведения в конфликтной ситуации. Понятие конфликтная личность.
- Понятие социальной перцепции. Специфика анализа перцептивных процессов в социальной психологии.
- Механизмы межличностного общения: эмпатия, рефлексия, идентификация
- Каузальная атрибуция. Структура атрибутивного процесса. Виды и ошибки атрибуции.
- Система взаимоотношений руководителя в коллективе. Руководитель и подчиненный. Наказание. Поощрение.
- Тактика ведения разговора руководителя с подчиненным. Виды социально- психологических установок руководителя на подчиненных.
- Психосоциотип. Классификация психотипов личностей в рабочей группе. Феномен межнациональной типизации.
- Социально-психологический тренинг. Организация и проведение. Учет национальной специфичности членов группы.

Вопросы для самостоятельного изучения

- Вербальная коммуникация и взаимное влияние людей в процессе межличностного общения. Побуждение к коммуникации или вступление в контакт.
- Активное слушание как способ понимания.
- Взаимоотношения руководителя и подчиненного.
- Основные модели взаимоотношений руководителя и подчинённого.
- Психологическая профилактика конфликтов в малой группе.
- Условия и факторы, способствующие конструктивному разрешению конфликтов.
- Тактики поведения в конфликте. Манипуляции. Организация работы в малой группе с учетом этнических особенностей и аспектов.
- Стили руководства. Авторитарный, демократический и либеральный стили управления коллективом Стиль руководства как характеристика руководителя.

3.6 Промежуточная аттестация

В соответствии с учебным планом по направлению подготовки

35.04.06 Агроинженерия в качестве промежуточной аттестации предусмотрено проведение зачета.

Цель проведения промежуточной аттестации(зачета)- оценка усвоения обучающимися учебного материала, контроль знаний, умений и навыков, приобретаемых входе изучения дисциплины «Организация работы малых групп» .

Вопросы, выносимые на зачет

- Предмет изучения «Организация работы малых групп» Дискуссии о предмете социальной психологии.
- «Организация работы малых групп» как раздел в социальной психологии и социологии, их место в системе научного знания.
- Связь управленческой психологии с другими психологическими науками.
- Основные области знания и исследования дисциплины.
- Психологический и социологический подходы в социально-психологических исследованиях.
- Классификация больших групп в социальной психологии. Основные методы исследования больших групп
- Специфика общения в больших этнических общностях. Трансформация личности в толпе.
- Психологический анализ функций управленческой деятельности.
- Структура функций руководства.
- Психологический анализ административной функции. Техника принятия решений.
- Коммуникативная функция руководства. Основные характеристики коллектива, его формирование и управление.
- Понятие малой группы в социальной психологии; основные признаки малой группы; верхняя и нижняя границы малых групп.
- Актуальность и специфика социально-психологического подхода в изучении малых групп. Основные теоретические подходы к изучению малых групп.
- Классификация малых групп. Референтная группа.
- Основные элементы групповой динамики. Структура малой группы и методы ее анализа. Ролевое поведение в группе. Учет и анализ национальной специфики общения.
- Групповая психотерапия и групповая динамика.
- Сплоченность: понятие, последствия роста групповой сплоченности, связь с продуктивностью группы.
- Совместимость и срабатываемость малой группы и методы ее изучения.
- Управление мотивацией работников.

- Мотивация как составляющий элемент руководства людьми.
- Виды мотивации и способы ее поддерживания.
- Управленческие решения. Мышление руководителя и принятие решения. Классификация управленческих решений. Требования, предъявляемые к решениям.
- Условия качественного решения и его эффективность. Уровни принятия решений. Оптимизация управленческих решений.
- Личностно-ориентированный подход в условиях малой группы.
- Личностно-ориентированные направления в условиях малой группы.
- Психология управления в малой группе.
- Общение в малой группе. Общение и деятельность. Виды общения: ролевое и межличностное. Феномены межличностной совместимости.
- Половозрастные характеристики групп.
- Уровни и механизмы детерминации пола. Этапы социально-психологической детерминации.
- Соотношение: личность и индивидуальность сотрудников группы.
- Групповая динамика
- Структура малой группы и методы ее анализа Межгрупповое взаимодействие.
- Эффект ингруппового фаворитизма и его детерминанты. Поиски причин межгрупповой враждебности.
- Мотивационный подход. Понятие авторитарности. Ситуативный подход. Зарубежные экспериментальные исследования межгруппового взаимодействия.
- Когнитивный подход. Теория социальной категоризации.
- Деятельностный подход. Общение как проблема социальной психологии. Общение в широком и узком смысле слова, потребности в общении, функции общения. Общение и деятельность.
- Структура и виды общения. Понятия невербальной и вербальной коммуникации. Общая характеристика основных структур невербального поведения.
- Лидерство и руководство как феномен управления процессом жизнедеятельности группы. Классификация типов лидерства.
- Стили руководства и их эффективность. Вероятностная модель эффективности Ф. Фидлера. Соотношение понятий «лидерство» и «руководство». Признаки и функции лидерства.
- Групповая динамика
- Структура малой группы и методы ее анализа
- Поиски причин межгрупповой враждебности. Учет и анализ национальной специфики общения. Мотивационный подход.

- Понятие авторитарности. Ситуативный подход. Зарубежные экспериментальные исследования межгруппового взаимодействия.
- Когнитивный подход. Теория социальной категоризации.
- Деятельностный подход.
- Отечественные экспериментальные исследования межгруппового взаимодействия.
- Соотношение: личность и индивидуальность сотрудников группы.
- Индивидуальный и обобщенный деловой стиль. Специфика и универсальность.
- Рефлексия в общественной деятельности. Рефлексирующая личность.
- Общение как взаимодействие Структура и типы взаимодействия. Типология взаимодействия.
- Классификация средств общения в группе.
- Стереотипизация. Этнические особенности.
- Конфликт: функции, структура, динамика, типология. Стратегии поведения в конфликтной ситуации. Понятие конфликтная личность.
- Понятие социальной перцепции. Специфика анализа перцептивных процессов в социальной психологии.
- Механизмы межличностного общения: эмпатия, рефлексия, идентификация
- Каузальная атрибуция. Структура атрибутивного процесса. Виды и ошибки атрибуции.
- Система взаимоотношений руководителя в коллективе. Руководитель и подчиненный. Наказание. Поощрение.
- Тактика ведения разговора руководителя с подчиненным. Виды социально- психологических установок руководителя на подчиненных.
- Психосоциотип. Классификация психотипов личностей в рабочей группе. Феномен межнациональной типизации.
- Социально-психологический тренинг. Организация и проведение. Учет национальной специфичности членов группы.
- Вербальная коммуникация и взаимное влияние людей в процессе межличностного общения. Побуждение к коммуникации или вступление в контакт
- Активное слушание как способ понимания.
- Взаимоотношения руководителя и подчиненного.
- Основные модели взаимоотношений руководителя и подчинённого.
- Психологическая профилактика конфликтов в малой группе.
- Условия и факторы, способствующие конструктивному разрешению конфликтов.
- Тактики поведения в конфликте. Манипуляции. Организация работы в малой группе с учетом этнических особенностей и аспектов.

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, этапов и уровня формирования компетенций по дисциплине «Организация работы малых групп» осуществляется через проведение входного, текущего, рубежных, выходного контролей и контроля самостоятельной работы

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 (промежуточная аттестация)			Описание
высокий	«отлично»	«зачтено»	«зачтено»	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»	Обучающийся обнаружил полное знание учебного материала, успешно выполняет предусмотренные в программе задания, усвоил основную литературу, рекомендованную в программе
пороговый	«удовлетворительно»	«зачтено»	«зачтено»	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

Уровень освоения компетенции	Отметка по пятибалльной системе (промежуточная аттестация)			Описание
				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
–	«неудов-летвори-тельно»	«не зачтено»	«не зачтено»	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: специфики поведенческих и социальных аспектов личности в управленческой практике;
современные социально-психологические теории и методы в профессиональной и социальной деятельности; способы совершенствования и развития своего интеллектуального и общекультурного уровней

умения: обобщать и анализировать социально-психологические аспекты взаимодействия в рабочей группе; применять на практике знания по психологии бизнеса;

изучать и решать проблемы на основе неполной или ограниченной информации; формировать и решать задачи в производственной и управленческой деятельности, критически оценивать свои достоинства и недостатки, намечать пути и выбирать средства развития достоинств и устранения недостатков

владение навыками: исследования структуры группы; методами исследования групповой динамики; методами построения эффективного руководства группой;

психологическим анализом личности в процессе социального взаимодействия

Критерии оценки

отлично	обучающийся демонстрирует: - знание специфики поведенческих и социальных аспектов личности в управленческой практике - современные социально- психологические теории и методы в профессиональной и социальной деятельности; способы совершенствования и развития своего интеллектуального и общекультурного уровней - умение обобщать и анализировать социально-психологические аспекты взаимодействия в рабочей группе; применять на практике знания по психологии бизнеса; - изучать и решать проблемы на основе неполной или ограниченной информации; формировать и решать задачи в производственной и управленческой деятельности, критически оценивать свои достоинства и недостатки, намечать пути и выбирать средства развития достоинств и устранения недостатков - успешное и системное владение исследования структуры группы; методами исследования групповой динамики; методами построения эффективного руководства группой; - психологическим анализом личности в процессе социального взаимодействия
хорошо	обучающийся демонстрирует: знание материала, не допускает существенных неточностей; - в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы, знание специфики поведенческих и социальных аспектов личности в управленческой практике - современные социально- психологические теории и методы в профессиональной и социальной деятельности; способы совершенствования и развития своего интеллектуального и общекультурного уровней - умение обобщать и анализировать социально-психологические аспекты взаимодействия в рабочей группе; применять на практике знания по психологии бизнеса; - - изучать и решать проблемы на основе неполной или ограниченной информации; формировать и решать задачи в производственной и управленческой деятельности, критически оценивать свои достоинства и недостатки, намечать пути и выбирать средства развития достоинств и устранения недостатков - в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или

	сопровождающееся отдельными ошибками владение исследования структуры группы; методами исследования групповой динамики; методами построения эффективного руководства группой; психологическим анализом личности в процессе социального взаимодействия
удовлетворительно	обучающийся демонстрирует: знания специфики поведенческих и социальных аспектов личности в управленческой практике - современные социально- психологические теории и методы в профессиональной и социальной деятельности; способы совершенствования и развития своего интеллектуального и общекультурного уровней в целом успешное, но не системное умение обобщать и анализировать социально-психологические аспекты взаимодействия в рабочей группе; применять на практике знания по психологии бизнеса; - - изучать и решать проблемы на основе неполной или ограниченной информации; формировать и решать задачи в производственной и управленческой деятельности, критически оценивать свои достоинства и недостатки, намечать пути и выбирать средства развития достоинств и устранения недостатков в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровождающееся отдельными ошибками владение исследования структуры группы; методами исследования групповой динамики; методами построения эффективного руководства группой; психологическим анализом личности в процессе социального взаимодействия
неудовлетворительно	обучающийся: – не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в материале специфики поведенческих и социальных аспектов личности в управленческой практике – - современные социально- психологические теории и методы в профессиональной и социальной деятельности; способы совершенствования и развития своего интеллектуального и общекультурного уровней – – не умеет обобщать и анализировать обобщать и анализировать социально-психологические аспекты взаимодействия в рабочей группе; применять на практике знания по психологии бизнеса; – изучать и решать проблемы на основе неполной или ограниченной информации; формировать и решать задачи в производственной и управленческой деятельности, критически оценивать свои достоинства и недостатки, намечать пути и выбирать средства развития достоинств и устранения недостатков

	– обучающийся не владеет навыками исследования структуры группы; методами исследования групповой динамики; методами построения эффективного руководства группой; – психологическим анализом личности в процессе социального взаимодействия допускает существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство предусмотренных программой дисциплины не выполнено

4.2.2 Критерии оценки выполнения ситуационных задач, кейс-заданий.

При выполнении ситуационных задач, решения кейс-заданий обучающийся демонстрирует:

знания: специфики поведенческих и социальных аспектов личности в управленческой практике

- современные социально- психологические теории и методы в профессиональной и социальной деятельности; способы совершенствования и развития своего интеллектуального и общекультурного уровней

умения: обобщать и анализировать социально-психологические аспекты взаимодействия в рабочей группе; применять на практике знания по психологии бизнеса;

изучать и решать проблемы на основе неполной или ограниченной информации; формировать и решать задачи в производственной и управленческой деятельности, критически оценивать свои достоинства и недостатки, намечать пути и выбирать средства развития достоинств и устранения недостатков

владение навыками: исследования структуры группы; методами исследования групповой динамики; методами построения эффективного руководства группой;

психологическим анализом личности в процессе социального взаимодействия

отлично	обучающийся демонстрирует: - знание специфики поведенческих и социальных аспектов личности в управленческой практике - современные социально- психологические теории и методы в профессиональной и социальной деятельности; способы совершенствования и развития своего интеллектуального и общекультурного уровней - умение обобщать и анализировать социально-психологические аспекты взаимодействия в рабочей группе;

	применять на практике знания по психологии бизнеса; - изучать и решать проблемы на основе неполной или ограниченной информации; формировать и решать задачи в производственной и управленческой деятельности, критически оценивать свои достоинства и недостатки, намечать пути и выбирать средства развития достоинств и устранения недостатков – успешное и системное владение исследования структуры группы; методами исследования групповой динамики; методами построения эффективного руководства группой; – психологическим анализом личности в процессе социального взаимодействия
хорошо	обучающийся демонстрирует: знание материала, не допускает существенных неточностей; - в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы, знание специфики поведенческих и социальных аспектов личности в управленческой практике - современные социально- психологические теории и методы в профессиональной и социальной деятельности; способы совершенствования и развития своего интеллектуального и общекультурного уровней - умение обобщать и анализировать социально-психологические аспекты взаимодействия в рабочей группе; применять на практике знания по психологии бизнеса; - - изучать и решать проблемы на основе неполной или ограниченной информации; формировать и решать задачи в производственной и управленческой деятельности, критически оценивать свои достоинства и недостатки, намечать пути и выбирать средства развития достоинств и устранения недостатков - в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровождающееся отдельными ошибками владение исследования структуры группы; методами исследования групповой динамики; методами построения эффективного руководства группой; психологическим анализом личности в процессе социального взаимодействия
удовлетворительно	обучающийся демонстрирует: знания специфики поведенческих и социальных аспектов личности в управленческой практике - современные социально- психологические теории и методы в профессиональной и социальной деятельности; способы совершенствования и развития своего интеллектуального и общекультурного уровней в целом успешное, но не системное умение обобщать и анализировать социально-психологические аспекты взаимодействия в рабочей группе; применять на практике знания по психологии бизнеса; - - изучать и решать проблемы на основе неполной или ограниченной информации; формировать и решать задачи в

	производственной и управленческой деятельности, критически оценивать свои достоинства и недостатки, намечать пути и выбирать средства развития достоинств и устранения недостатков в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровождающееся отдельными ошибками владение исследования структуры группы; методами исследования групповой динамики; методами построения эффективного руководства группой; психологическим анализом личности в процессе социального взаимодействия
неудовлетворительно	обучающийся: - не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в материале специфики поведенческих и социальных аспектов личности в управленческой практике - - современные социально- психологические теории и методы в профессиональной и социальной деятельности; способы совершенствования и развития своего интеллектуального и общекультурного уровней - не умеет обобщать и анализировать обобщать и анализировать социально-психологические аспекты взаимодействия в рабочей группе; применять на практике знания по психологии бизнеса; - изучать и решать проблемы на основе неполной или ограниченной информации; формировать и решать задачи в производственной и управленческой деятельности, критически оценивать свои достоинства и недостатки, намечать пути и выбирать средства развития достоинств и устранения недостатков - обучающийся не владеет навыками исследования структуры группы; методами исследования групповой динамики; методами построения эффективного руководства группой; - психологическим анализом личности в процессе социального взаимодействия, допускает существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство предусмотренных программой дисциплины не выполнено

Критерии оценки выполнения ситуационных задач, кейс-заданий.

отлично	обучающийся демонстрирует: - знание специфики поведенческих и социальных аспектов личности в управленческой практике - современные социально- психологические теории и методы в профессиональной и социальной деятельности; способы совершенствования и развития своего интеллектуального и общекультурного уровней - умение обобщать и анализировать социально-

	психологические аспекты взаимодействия в рабочей группе; применять на практике знания по психологии бизнеса; - изучать и решать проблемы на основе неполной или ограниченной информации; формировать и решать задачи в производственной и управленческой деятельности, критически оценивать свои достоинства и недостатки, намечать пути и выбирать средства развития достоинств и устранения недостатков – успешное и системное владение исследования структуры группы; методами исследования групповой динамики; методами построения эффективного руководства группой; – психологическим анализом личности в процессе социального взаимодействия
хорошо	обучающийся демонстрирует: знание материала, не допускает существенных неточностей; - в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы, знание специфики поведенческих и социальных аспектов личности в управленческой практике - современные социально- психологические теории и методы в профессиональной и социальной деятельности; способы совершенствования и развития своего интеллектуального и общекультурного уровней - умение обобщать и анализировать социально-психологические аспекты взаимодействия в рабочей группе; применять на практике знания по психологии бизнеса; - - изучать и решать проблемы на основе неполной или ограниченной информации; формировать и решать задачи в производственной и управленческой деятельности, критически оценивать свои достоинства и недостатки, намечать пути и выбирать средства развития достоинств и устранения недостатков - в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровождающееся отдельными ошибками владение исследования структуры группы; методами исследования групповой динамики; методами построения эффективного руководства группой; психологическим анализом личности в процессе социального взаимодействия
удовлетворительно	обучающийся демонстрирует: знания специфики поведенческих и социальных аспектов личности в управленческой практике - современные социально- психологические теории и методы в профессиональной и социальной деятельности; способы совершенствования и развития своего интеллектуального и общекультурного уровней в целом успешное, но не системное умение обобщать и анализировать социально-психологические аспекты взаимодействия в рабочей группе; применять на практике знания по психологии бизнеса; - - изучать и решать проблемы на основе неполной или

	ограниченной информации; формировать и решать задачи в производственной и управленческой деятельности, критически оценивать свои достоинства и недостатки, намечать пути и выбирать средства развития достоинств и устранения недостатков в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровождающееся отдельными ошибками владение исследования структуры группы; методами исследования групповой динамики; методами построения эффективного руководства группой; психологическим анализом личности в процессе социального взаимодействия
неудовлетворительно	обучающийся: - не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в материале специфики поведенческих и социальных аспектов личности в управленческой практике - - современные социально- психологические теории и методы в профессиональной и социальной деятельности; способы совершенствования и развития своего интеллектуального и общекультурного уровней - не умеет обобщать и анализировать обобщать и анализировать социально-психологические аспекты взаимодействия в рабочей группе; применять на практике знания по психологии бизнеса; - изучать и решать проблемы на основе неполной или ограниченной информации; формировать и решать задачи в производственной и управленческой деятельности, критически оценивать свои достоинства и недостатки, намечать пути и выбирать средства развития достоинств и устранения недостатков - обучающийся не владеет навыками исследования структуры группы; методами исследования групповой динамики; методами построения эффективного руководства группой; - психологическим анализом личности в процессе социального взаимодействия, допускает существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство предусмотренных программой дисциплины не выполнено

4.2.3. Критерии оценки выполнения тестовых заданий

При выполнении тестовых заданий обучающийся демонстрирует:

знания:

специфики поведенческих и социальных аспектов личности в управленческой практике

- современные социально-психологические теории и методы в профессиональной и социальной деятельности; способы совершенствования и развития своего интеллектуального и общекультурного уровней

Критерии оценки выполнения тестовых заданий

отлично	обучающийся демонстрирует: - знание специфики поведенческих и социальных аспектов личности в управленческой практике - современные социально- психологические теории и методы в профессиональной и социальной деятельности; способы совершенствования и развития своего интеллектуального и общекультурного уровней
хорошо	обучающийся демонстрирует: знание материала, не допускает существенных неточностей; - в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы, знание специфики поведенческих и социальных аспектов личности в управленческой практике - современные социально- психологические теории и методы в профессиональной и социальной деятельности; способы совершенствования и развития своего интеллектуального и общекультурного уровней
удовлетворительно	обучающийся демонстрирует: знания специфики поведенческих и социальных аспектов личности в управленческой практике - современные социально- психологические теории и методы в профессиональной и социальной деятельности; способы совершенствования и развития своего интеллектуального и общекультурного уровней
неудовлетворительно	обучающийся: – не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в материале: специфики поведенческих и социальных аспектов личности в управленческой практике – - современные социально- психологические теории и методы в профессиональной и социальной деятельности; способы совершенствования и развития своего интеллектуального и общекультурного уровней

Разработчик: доцент, Рыжкова И.В.