

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Соловьев Дмитрий Александрович
Должность: ректор ФГБОУ ВО Вавиловский университет
Дата подписания: 02.10.2024 10:22:32
Уникальный программный ключ:
528682d78e671e566ab07f01fe1ba2172f755a12



МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой

Дудникова / Дудникова Е.Б./

«12» мая 2021 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Дисциплина	Организация работы малых групп
Специальность	23.05.01 Наземные транспортно-технологические средства
Специализация	Автомобили и тракторы
Квалификация выпускника	Инженер
Нормативный срок Обучения	5 лет
Форма обучения	Очная
Кафедра-разработчик	Социально-правовые и гуманитарно-педагогические науки
Ведущий преподаватель	Рыжкова И.В., доцент

Разработчик: доцент, Рыжкова И.В.

Саратов 2021

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	12
4	Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы их формирования	23

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 23.05.01 Наземные транспортно-технологические средства, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ № 935 от 11.08.2020 г., формируют следующие компетенции, указанные в таблице 1.

Таблица 1

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

Компетенция		Индикаторы достижения компетенций	Этапы формирования компетенции в процессе освоения ОПОП (семестр)	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 цели	УК-3.1 Определяет командную стратегию сотрудничества для достижения поставленной цели.	3	лекции, практические занятия	тестовые задания/кейс-задания /самостоятельная работа
		УК-3.2 Взаимодействует с другими членами команды для достижения поставленной цели			

ОПК-6	Способен управлять коллективами и организовывать процессы производства	<i>ОПК-6.1</i> Взаимодействует с коллективом по обоснованию управленческих решения по организации производства	3	лекции, практические занятия	тестовые задания/кейс-задания /самостоятельная работа

Компетенция ОПК-6 также формируется в ходе изучения следующих

дисциплин:

экономическая теория, экономика и управление машиностроительным предприятием, а так же при выполнении, подготовки к процедуре защиты и защите 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, ОПК-6	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, ОПК-6	устный ответ /самостоятельная работа/
3.	Лидерство и руководство как феномен управления процессом жизнедеятельности группы.	УК- 3, ОПК-6	устный ответ /самостоятельная работа/

№ п/п	Контролируемые разделы (темы дисциплины)	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	2	3	4
	Стили руководства и их эффективность. 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. Групповые процессы: нормы, стадии развития, сплоченность и совместимость.. Соотношение: личность и индивидуальность сотрудников группы. Рефлексия в общественной деятельности. Рефлексирующая личность.	УК- 3, ОПК-6	устный ответ /самостоятельная работа/
5	Общение как взаимодействие Конфликт: функции, структура, динамика, типология. Понятие социальной	УК- 3, 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
	перцепции. Специфика анализа 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. Психосоциотип. Классификация психотипов личностей в рабочей группе. Феномен национальной типизации. Социально- психологический тренинг. Психологические установки, упражнения на сплочение группы..		

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 компетенции	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 3 семестр	УК-3.1 Определяет командную стратегию сотрудничества для достижения поставленной цели.	не умеет выработать стратегию сотрудничества и на ее основе организовать работу команды для достижения поставленной цели; организовывать рабочие дискуссии	в целом успешное, но не системное умение выработать 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 профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда; распределять ответственность и полномочия в коллективе	сформированное умение планировать профессиональную траекторию с учётом особенностей профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда; распределять ответственность и полномочия в коллективе

	УК-3.2 Взаимодейс твует с другими членами команды для достижения поставленн ой цели	не умеет организовать взаимодействие в команде для достижения поставленной цели: организовывать рабочие дискуссии	в целом успешное, но не системное умение организовать взаимодействи е в команде для достижения поставленной цели: организовыват ь рабочие дискуссии	в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы, умение организовать взаимодейст вие в команде для достижения поставленно й цели: организовыв ать рабочие дискуссии	сформирован ное умение организовать взаимодейст вие в команде для достижения поставленно й цели: организовыв ать рабочие дискуссии
ОПК-6 3 семестр	ОПК-6.1 Взаимодейс твует с коллективо м по обосновани ю управленче ских решения по организаци и производств а	не умеет организовывать рабочую группу и демонстрироват ь эффективные способы выполнения производственн ых задач – используя управленческие аспекты лидерства и стили руководства коллективом	в целом успешное, но не системное умение организовыват ь рабочую группу и демонстриров ать эффективные способы выполнения производствен ных задач – используя управленчески е аспекты лидерства и стили руководства коллективом	в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы, умение организовыв ать рабочую группу и демонстриро вать эффективны е способы выполнения производств енных задач – используя управленчес кие аспекты лидерства и стили руководства коллективом	сформирован ное умение организовыв ать рабочую группу и демонстриро вать эффективны е способы выполнения производств енных задач – используя управленчес кие аспекты лидерства и стили руководства коллективом

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.

Темы устных сообщений, рекомендуемые при изучении дисциплины «Организация работы малых групп»

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 при проведении промежуточной аттестации.

Тестовые задания.

Рубежный контроль №1

Вариант 1

1.Управление трудовым коллективом это:

- 1) организация труда в производственном коллективе;
- 2) движение информации и ее трансформация от исходной в командную;
- 3) естественное регулирование производственных процессов
- 4) осознанное 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 стремится 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

Вариант 1

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 объединены 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 поддержания.
- 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 23.05.01 Наземные транспортно-технологические средства в качестве промежуточной аттестации предусмотрено проведение зачета.

Цель проведения промежуточной аттестации(зачета)- оценка усвоения обучающимися учебного материала, контроль знаний, умений и навыков, приобретаемых в ходе 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 поддержания.
- 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 подчиненного.
- 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 и	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

Уровень освоения компетенции	Отметка по пятибалльной системе (промежуточная аттестация)			Описание
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 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»	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: 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 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: 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 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:

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

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.

