


Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Соловьев Дмитрий Александрович  
Должность: ректор ФГБОУ ВО Вавиловский университет  
Дата подписания: 25.12.2024 15:25:53  
Уникальный программный ключ:  
528682d78e671e566ab07f01fe1ba2172f735a12



**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Саратовский государственный университет генетики, биотехнологии  
и инженерии имени Н.И. Вавилова»

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий кафедрой  
 / Ножкина И.А./

«27» декаб 2024 г.

## ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Дисциплина	<b>ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ МАЛЫХ ГРУПП</b>
Направление подготовки	<b>35.04.05 Садоводство</b>
Направленность (профиль)	<b>Плодоовощеводство и виноградарство</b>
Квалификация выпускника	<b>Магистр</b>
Нормативный срок обучения	<b>2 года</b>
Форма обучения	<b>Очная</b>
Кафедра-разработчик	<b>Социально-гуманитарные науки</b>
Ведущий преподаватель	<b>Волкова М.Б., доцент</b>

Разработчик: доцент Волкова М.Б. 

Саратов 2024

## Содержание

1. Перечень компетенций с указанием этапов 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 для оценки знаний умений, навыков и (или) опыта деятельности характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.	10
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 35.04.05 Садоводство, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 26.07.2017 №701, формируют следующие компетенции, указанные в таблице 1.

Таблица 1

### Формирование компетенций в процессе изучения дисциплины

Компетенция		Индикаторы достижения компетенций	Этапы формирования компетенции в процессе освоения ОПОП (семестр)	Виды занятий для формирования компетенции	Оценочные средства для оценки уровня сформированности и 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. организует работу малых групп и вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели	1	лекции, практические занятия	сообщение, тестовые задания, ситуационные задачи, устный опрос, самостоятельная работа
ОПК-6	«способен управлять коллективами и организовывать процессы производств»	ОПК-6.1 организует работу коллектива с учетом индивидуально-психологических особенностей	1	лекции, практические занятия	сообщение, тестовые задания, ситуационные задачи, устный опрос, самостоятельная работа

Компетенция УК-3 – также формируется при изучении дисциплины «Управление персоналом», а также в ходе производственной практики: технологической практики и в ходе выполнения и защиты выпускной квалификационной работы.

Компетенция ОПК-6 – также формируется при изучении дисциплины «Управление персоналом», а также в ходе производственной практики:

технологической практики и в ходе выполнения и защиты выпускной квалификационной работы.

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

Таблица 2

### Перечень оценочных материалов

№ п/п	Наименование оценочного материала	Краткая характеристика оценочного материала	Представление оценочного средства в ОМ
1	сообщение	продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы	темы сообщений
2	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
3	ситуационные задачи	случай из практики, наглядно демонстрирующий какую-либо теорию	комплект ситуационных задач
4	устный опрос	средство контроля усвоения учебного материала темы, раздела или разделов дисциплины, организованное как учебное занятие в виде собеседования преподавателя с обучающимися	вопросы по темам/разделам дисциплины

### Программа оценивания контролируемой дисциплины

№ п/п	Контролируемые разделы (темы дисциплины)	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	2	3	4
1	<b>Психологические аспекты малых групп</b> Понятие малая группа, признаки малой группы, структурные характеристики малых групп. Классификация малых групп. Методы исследования малых групп.	УК-3 ОПК-6	устный ответ /сообщение /самостоятельная работа/
2	<b>Психологическая сущность управленческой деятельности</b> Психологические факторы управленческой деятельности. Психология процесса управления: целеполагание, организация, мотивация, контроль. Психология управления групповыми явлениями и процессами.	УК-3 ОПК-6	устный ответ/сообщение /самостоятельная работа/
3.	<b>Психологические проблемы руководства и лидерства</b> Лидерство и руководство. Теории лидерства. Стили управления. Психологическая характеристика деятельности руководителя Психология управления поведением и деятельностью подчиненного	УК-3 ОПК-6	устный ответ/сообщение /ситуационные задачи /самостоятельная работа/
4.	<b>Психология мотивации</b> Психологическая структура профессиональной деятельности Психологические теории мотивации. Виды мотивации и способы ее поддержания.	УК-3 ОПК-6	устный ответ/сообщение /ситуационные задачи /самостоятельная работа/
5	<b>Психология принятия управленческих решений</b> 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.	УК-3 ОПК-6	устный ответ/сообщение /ситуационные задачи /самостоятельная работа/
6	<b>Межличностное взаимодействие</b> Основные методы психологического воздействия Психологические условия эффективного психологического взаимодействия. <b>Психология делового общения</b>	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
	Психологические аспекты общения. Коммуникативные умения и навыки.		
7.	<b>Психология конфликта и стратегия поведения в конфликтной ситуации</b> Структура конфликта. Динамика и модель конфликта. Конфликт и стратегия поведения в конфликтной ситуации. Применение административных мер и психологических подходов для разрешения конфликта. Методы профилактики и предупреждения конфликта.	УК-3 ОПК-6	устный ответ/сообщение /ситуационные задачи /самостоятельная работа
8	<b>Социально-психологический климат</b> Понятие социально-психологического климата. Психологические механизмы формирования и динамики изменения социально-психологического климата. Изучение социально-психологического климата в группе и причин его нестабильности	УК-3 ОПК-6	устный ответ /самостоятельная работа
9	<b>Психология управления персоналом</b> Психологические основы отбора персонала. Психологическое обеспечение процесса адаптации работников. Психологические основы построения системы обучения и переподготовки сотрудников	УК-3 ОПК-6	устный ответ/ тестирование /самостоятельная работа

Таблица 4

**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 1 семестр	УК-3.1 организует работу	обучающийся не знает значительной	обучающийся демонстрирует знания	обучающийся демонстрирует знание	обучающийся демонстрирует

	<p>малых групп и выработывает командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p>части программного материала, плохо ориентируется в психологических механизмах и принципах формирования команды, организации ее работы, социально-психологических особенностях управления; не знает практику применения материала, допускает существенные ошибки</p>	<p>только основного материала, но не знает деталей, допускает неточности, допускает неточности в формулировках, нарушает логическую последовательность в изложении программного материала</p>	<p>материала, не допускает существенных неточностей</p>	<p>ет знание психологических механизмов и принципов формирования команды, организации ее работы, социально-психологических особенностей управления, исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий;</p>
		<p>не умеет создавать команды, организовывать их работу, делегировать полномочия членам команды и распределять поручения, разрабатывать в команде стратегическую программу развития; допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет</p>	<p>в целом успешное, но не системное умение создавать команды, организовывать их работу, делегировать полномочия членам команды и распределять поручения, разрабатывать в команде стратегическую программу развития</p>	<p>в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы, умение создавать команды, организовывать их работу, делегировать полномочия членам команды и распределять поручения, разрабатывать в команде стратегическую программу развития</p>	<p>умение использовать создавать команды, организовывать их работу, делегировать полномочия членам команды и распределять поручения, разрабатывать в команде стратегическую программу развития</p>

		самостоятельную работу, большинство заданий, предусмотренных программой дисциплины, не выполнено;			
		обучающийся не владеет навыками применения эффективных технологий взаимодействия в команде для достижения поставленных целей; допускает существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство предусмотренных программой дисциплины не выполнено	в целом успешное, но не системное владение навыками применения эффективных технологий взаимодействия в команде для достижения поставленных целей	в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровождающееся отдельными ошибками владение навыками применения эффективных технологий взаимодействия в команде для достижения поставленных целей	успешное и системное владение навыками применения эффективных технологий взаимодействия в команде для достижения поставленных целей
ОПК-6 1 семестр	ОПК-6.1. организует работу коллектива с учетом индивидуально-психологических особенностей	обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в психологических условиях формирования и эффективного функционирования коллектива, психологии управления групповыми явлениями и процессами, психологически	обучающийся демонстрирует знания только основного материала, но не знает деталей, допускает неточности, допускает неточности в формулировках, нарушает логическую последовательность в изложении программного материала	обучающийся демонстрирует знание материала, не допускает существенных неточностей	обучающийся демонстрирует знание психологических условий формирования и эффективного функционирования коллектива, психологии управления групповыми явлениями и процессами, психологических проблем



		х проблемах руководства и лидерства; не знает практику применения материала, допускает существенные ошибки			руководства и лидерства, исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий;
		не умеет распределять роли в группе в соответствии с личностными характеристиками, мотивировать членов группы к совместной деятельности, регулировать конфликты с учетом интересов всех участников; допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство заданий, предусмотренных программой дисциплины, не выполнено;	в целом успешное, но не системное умение распределять роли в группе в соответствии с личностными характеристиками, мотивировать членов группы к совместной деятельности, регулировать конфликты с учетом интересов всех участников	в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы, умение распределять роли в группе в соответствии с личностными характеристиками, мотивировать членов группы к совместной деятельности, регулировать конфликты с учетом интересов всех участников	умение распределять роли в группе в соответствии с личностными характеристиками, мотивировать членов группы к совместной деятельности, регулировать конфликты с учетом интересов всех участников
		обучающийся не владеет навыками	в целом успешное, но не системное	в целом успешное, но содержащее	успешное и системное владение

		использования групповых ресурсов в профессиональной деятельности; допускает существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство предусмотренных программой дисциплины не выполнено	владение навыками использования групповых ресурсов в профессиональной деятельности	отдельные пробелы или сопровождающиеся отдельными ошибками владение навыками использования групповых ресурсов в профессиональной деятельности	навыками использования групповых ресурсов в профессиональной деятельности
--	--	--	--	---	---

### **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. Согласны ли вы с утверждением: личность – это синоним психической жизни? Поясните свой ответ.
2. Опишите, как поведут себя типичные представители четырех основных типов темперамента в ситуации, когда каждый из них опаздывает сдать порученную ему руководителем срочную работу.
3. Какие особенности восприятия влияют, по вашему мнению, на приятие или неприятие человеком других членов группы?
4. Что такое социализация личности?
5. Охарактеризуйте вербальное и невербальное общение.
6. Любой ли человек при желании может стать эффективным руководителем?
7. Какие личностные качества Вы бы отнесли к лидерским?
8. Можно ли обучиться лидерским качествам? Обоснуйте свой ответ.

#### **3.2 Сообщение**

Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой краткое изложение в устном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской)

темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.

### **Темы сообщений, рекомендуемые при изучении дисциплины**

1. Совместная деятельность как предмет социально-психологического изучения.
2. Самоуправляемая команда.
3. Функционирование команды в стрессовых ситуациях.
4. Диагностика командного взаимодействия.
5. Модель командных ролей Белбина.
6. Модель «Колесо команды» Марджерисона – МакКенна.
7. Основные принципы общепсихологической теории деятельности.
8. Типологизация мотивов человеческой деятельности.
9. Демотивирующие ловушки психики.
10. Способности человека.
11. Понятие о человеке и личности как объекте управления.
12. «Психологизация» менеджмента и управления людьми.
13. Социально-психологические методы управления.
14. Социально-психологический портрет современного руководителя.
15. Теория «человеческих отношений» Э.Мэйо.
16. Организационная культура как фактор управления.
17. Проблема межкультурного взаимодействия в организации.
18. Современные теории лидерства.
19. Современные исследования стилей управления и их влияния на эффективность деятельности организации.
20. Роль женщины в современном бизнесе и управлении.
21. Темперамент, характер и его проявления в деятельности и коммуникации.
22. Средства коммуникации: вербальные и невербальные средства коллективного общения.
23. Психология успешных переговоров.
24. Человековедческая компетентность руководителя.
25. Имидж и корпоративный стиль организации
26. Психология школы изучения личности в управленческой деятельности.
27. Правила «подкрепления» в управлении деятельности по Б.Ф. Скиннеру.
28. Проблема мотивации в управлении (иерархия потребностей по А. Маслоу).
29. Проблема регуляторов и главных мотиваторов в управлении.
30. Роль самомотивации персонала и ее влияние на успешность трудовой деятельности.
31. Психологические особенности проявления прокрастинации личности.

32. Проблема личности руководителя.
33. Типичные ограничения, препятствующие эффективной работе коллективов
34. Психологическая структура способности к принятию управленческих решений.
35. Закономерности рефлексивной регуляции процессов принятия решения.
36. Технологии делового общения.
37. Основные тактики общения.
38. Психология эффективного переговорного процесса.
39. Психологические методы управленческого воздействия.
40. Методы управления и регулирования отношений в организации.
41. Критерии и параметры психологической совместимости.
42. Методы по выявлению сплоченности в коллективе.
43. Управление конфликтами в деловом взаимодействии.
44. Технологии регулирования конфликта.
45. Роль руководителя в управлении конфликтами.
46. Конфликтные типы личности и стратегии взаимодействия с ними.
47. Участие медиатора в регулировании конфликта.
48. Социально-психологический климат коллектива.
49. Влияние коучинга на изменение мотивов профессиональной деятельности сотрудника.
50. Психологический аспект работы с управленческим резервом.
51. Психологическое обеспечение работы с руководящими кадрами.
52. Психологическое сопровождение сотрудников, состоящих в резерве кадров на выдвижение.
53. Эмоциональное выгорание: специфика проявления (в определенных группах) и взаимосвязь с личностно-профессиональными характеристиками.

### 3.3 Тестовые задания

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

Объем банка тестовых заданий состоит из 5 вариантов по 25 заданий в каждом.

#### Пример тестовых заданий.

##### Вариант 1

*1. Система эмоционально-психологических состояний коллектива, отражающих характер взаимоотношений между его членами в процессе совместной деятельности:*

- 1) социально-психологический климат;
- 2) характер неформальной структуры;
- 3) социально-психологическая особенность;

4) особенности нервной системы членов коллектива.

2. Теория трудовой мотивации Ф. Герцберга включает факторы:

- 1) гигиенические факторы и мотиваторы;
- 2) финансовые и эмоциональные;
- 3) прямые и косвенные;
- 4) экономические и социальные.

3. Воздействие на поведение с помощью манипуляций применяется в отсутствие формальной власти. Ими обычно пользуются:

- 1) начальники по отношению к подчиненным;
- 2) коллеги по отношению друг к другу;
- 3) подчиненные по отношению к начальникам;
- 4) менеджер по отношению к своему секретарю.

4. Предположения «люди изначально не любят трудиться и при любой возможности избегают работы», «чтобы заставить людей трудиться, необходимо использовать принуждение, контроль, угрозу наказания» относятся:

- 1) к теории «Y»;
- 2) к теории «X»;
- 3) к теории «V»;
- 4) к теории «Z».

5. Психологический критерий эффективности организации включает в себя все перечисленное, кроме:

- 1) удовлетворенность работников членством в коллективе и трудом;
- 2) мотивация сотрудников;
- 3) производительность труда;
- 4) авторитет руководителя.

6. Один и тот же человек в разное время может по-разному реагировать на одно и то же воздействие в зависимости от эмоционального состояния и настроения. Какой психологический закон управления описан?

- 1) закон компенсации;
- 2) закон неадекватности взаимного восприятия;
- 3) закон самосохранения;
- 4) закон искажения информации.

7. Что подразумевает харизматическая концепция происхождения качеств лидера?

- 1) человек не рождается лидером;
- 2) человек рождается с высоким интеллектом;
- 3) человек рождается с задатками лидера, ему предписано руководить людьми;

4) личность сама приобретает качества лидера.

8. *От чего зависит эффективность делового общения?*

- 1) от подготовительной фазы;
- 2) от условий;
- 3) от силы собеседников;
- 4) от культуры собеседников.

9. *При авторитарном стиле управления, характер регуляции поведения и деятельности подчиненных, следующий:*

- 1) делает упор на взыскания;
- 2) делает упор на поощрения;
- 3) делает упор на взыскания и поощрения;
- 4) регулирует поведение и деятельность подчиненных;
- 5) воздерживается от регуляции поведения и деятельности подчиненных.

10. *В данной теории лидерство рассматривается как процесс организации межличностных отношений в группе, а лидер – как субъект управления этим процессом:*

- 1) американская теория лидерства;
- 2) харизматическая теория лидерства;
- 3) советская теория лидерства;
- 4) ситуационная теория лидерства;
- 5) системная теория лидерства.

11. *Установите правильную последовательность этапов принятия управленческих решений:*

- 1) ориентировочный этап принятия управленческих решений;
- 2) информационный этап принятия управленческих решений;
- 3) этап выработки и принятия решений;
- 4) организационный этап принятия управленческих решений;
- 5) контролирующий этап принятия управленческих решений.

12. *Установите правильную последовательность действий руководителя при принятии и реализации управленческих решений:*

- 1) организация;
- 2) планирование;
- 3) мотивация;
- 4) контроль;
- 5) целеполагание.

13. *При таком стиле лидер стремится управлять группой совместно с подчиненными, предоставляя им свободу действий, организуя обсуждение своих решений, поддерживая инициативу:*

- 1) авторитарный стиль;
- 2) демократический стиль;
- 3) либеральный стиль.

*14. Как называется лидер, который поставляет группе оригинальные идеи, мысли, предложения; он человек идей?*

- 1) идейный лидер;
- 2) генератор идей;
- 3) координатор идей.

*15. В чем суть феномена группового давления?*

- 1) в изменении участником группы своего первоначального мнения под воздействием давления мнения группы;
- 2) в изменении поведения под воздействием общественного мнения;
- 3) изменение характера человека под воздействием внутренних установок.

*16. В чем суть феномена «нога в дверях»?*

- 1) тенденция изменения поведения под воздействием общественного мнения;
- 2) тенденция изменения участником группы своего первоначального мнения под воздействием давления мнения группы;
- 3) тенденция поведения людей, согласившихся вначале на необременительную просьбу и вынужденных потом уступать более серьезным требованиям.

*17. Что такое внушение?*

- 1) способ воздействия на скрытом уровне с целью отстоять свои интересы;
- 2) способ психологического воздействия преимущественно эмоционально-волевого характера, основанный на некритическом восприятии и принятии индивидом целенаправленного потока информации, которая не нуждается в доказательствах и логике, которая содержит готовые выводы;
- 3) способ психологического воздействия, основанный на бессознательной, невольной подверженности индивида определенным эмоциональным состояниям, передающимся извне.

*18. Что такое заражение?*

- 1) способ психологического воздействия, основанный на бессознательной, невольной подверженности индивида определенным эмоциональным состояниям, передающимся извне;
- 2) способ психологического воздействия, основанный не только на принятии внешних черт поведения другого человека или массовых

психических состояний, но и на воспроизведении индивидом черт и образцов демонстрируемого поведения;

3) преимущественно интеллектуальное психологическое воздействие, основанное на передаче логически выстроенной информации и ставящее целью добровольное ее принятие в качестве побудительного мотива деятельности.

*19. Причина конфликта – это:*

1) противоположные мотивы субъектов социального взаимодействия  
2) явления, события, факты, ситуации, которые предшествуют конфликту и при определенных условиях деятельности субъектов социального взаимодействия вызывают его

3) накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для реального противоборства между ними

*20. Инцидент – это:*

1) истинная причина конфликта;  
2) накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для реального противоборства между ними;

3) стечение обстоятельств, являющихся поводом для конфликта.

*21. Стороны конфликта – это:*

1) заинтересованные стороны или противоборствующие силы, субъекты конфликта, которые непосредственно совершают активные (наступательные или защитные) действия друг против друга;

2) субъекты социального взаимодействия, находящиеся в состоянии конфликта, и посредник (медиатор);

3) конкретные личности, находящиеся в состоянии конфликта.

*22. Из предложенных характеристик выберите те, которые по смыслу соответствуют: а) сотрудничеству; б) компромиссу; в) уклонению; г) сглаживанию; д) конкуренции.*

1) открытая борьба за свои интересы;

2) поиск решения, удовлетворяющего интересы двух сторон;

3) стремление выйти из конфликта, не решая его;

4) урегулирование разногласий через взаимные уступки;

5) тенденция сглаживать противоречия, поступаясь своими интересами.

*23. Какие мотивы в управленческой деятельности не относят к системе внутренней мотивации?*

1) стремление к общественному признанию;

2) стремление к новизне;

3) стремление к двигательной активности;



- 4) стремление к эффективному освоению действительности и поведения в ней;
- 5) стремление к самодетерминизации;
- 6) стремление к самоактуализации.

24. Чем отличается понятие мотивации от понятия потребностей?

- 1) содержанием;
- 2) уровнем осознаваемости;
- 3) функциональными характеристиками;
- 4) социальной детерминантой;
- 5) влиянием на активность человека.

25. Конформизм – это психологическое понятие, описывающее:

- 1) отзывчивость и доброту человека;
- 2) решительность в действиях;
- 3) уступчивость просьбам других людей;
- 4) особое качество внимания;
- 5) восприимчивость к давлению группы, ее мнению.

### 3.4 Ситуационные задачи

#### *Пример ситуационных задач*

##### **Ситуационная задача 1.**

В институте Алексей был не самым прилежным студентом. Прогуливал пары, не делал семинары. Но были друзья и знакомые, которые всегда помогут и спасут. Прошло немало времени, и Алексей устроился на работу, в своем деле он стал настоящим профессионалом. Его новым начальником оказался один из тех институтских знакомых Михаил. Все поначалу было не плохо, но вскоре Алексей начал замечать, что начальник к нему придирается по всяким мелочам. Критикует всю его работу, придумывает какие-то штрафы. Объясните, что произошло и какие принципы руководителя были нарушены.

##### **Ситуационная задача 2.**

Установите, какие потребности, согласно содержательным теориям мотивации преобладают у подчиненного?

Как вы будете его мотивировать, если:

А. Он любит и носит дорогую одежду, стремится иметь символы положения в обществе (офис, ученую степень, звания, титул и др.), хочет соответствовать корпоративным ценностям, любит машины высокого качества, живет в престижном районе, член лучшего в городе клуба, стремится, чтобы о нем думали как о профессионале, гордится работой.

Б. Одевается чисто и аккуратно, имеет давно установившиеся личные привычки, любит вдаваться в подробности, беспокоится, готов защищаться от критики, любит правила и инструкции, нуждается в точности и ясности

инструкций, не любит изменений и неопределенностей, противится изменениям на работе, предпочитает все делать сам, потому что знает, как делать, много работает.

В. Любит быть членом клубов, посещать пабы, получает удовольствие от игры команды, соответствует ценностным ориентациям группы, предан членам команды, любит делиться своим мнением перед тем, как принять решение, выступает против перемен, если это беспокоит группу, хочет быть популярным и в качестве менеджера мог бы плохо справляться с дисциплиной и делегированием полномочий другим, становится в оборонительную позицию, если на группу нападают или критикуют, умеет хорошо и кратко передавать свои мысли, чтобы держать товарищей по команде в курсе дела.

Г. Много работает для достижения цели, рискует, любит испытывать свои силы, организатор игр, считает: Жизнь – это состязание, ревниво относится к соперникам, хочет всегда побеждать, не умеет достойно проигрывать, плохо работает с командами, индивидуалист.

Д. Испытывает потребность и любит похвалу, обращает внимание на успехи. Кичится наградами, любит быть в центре внимания, много работает, хочет добиться успеха.

Е. Любит принимать решения, организовывать других, получает удовольствие от руководства работой других, четко мыслит и может хорошо выражать свои идеи, любит участвовать в руководстве делами, может жить, принимая трудные решения, может выступать с конструктивной критикой деятельности организации, проявляет инициативу.

Ж. С готовностью берет на себя ответственность, любит новые благоприятные возможности, решительный, ясно выражает свою точку зрения, может быть очень критичен по отношению к организации, любит поступать по-своему, проявляет упорство при защите своих собственных идей, досуг предпочитает проводить уединенно, не любит правила, не любит начальников.

### **Ситуационная задача 3.**

В офисе всем сотрудникам приходится терпеливо выслушивать рассказы обо всех победах и достижениях Ивана Петровича на личном фронте и профессиональном поприще. Это часто раздражает людей, потому что достижения его, как правило, заурядные и нет никакого смысла акцентировать на них внимание. Некоторые сотрудники просто молча выслушивают его, кто-то за спиной Ивана Петровича насмехается над ним и отпускает злые шуточки, а кто-то начинает с ним ругаться и выкрикивать фразы: «Ну сколько можно это слушать? Вы забили голову своими рассказами, а людям, между прочим, надо заниматься делом! Тоже мне достижение!»

Проанализируйте ситуацию. Тип личности Ивана Петровича – «хвостун». В чем причина такого поведения? Дайте рекомендации по поводу стратегии поведения сотрудников по отношению к нему. Какой

способ разрешения конфликта между сотрудниками должен предпринять руководитель?

#### **Ситуационная задача 4.**

Руководитель организации Николай Иванович, общаясь со своими сотрудниками употреблял фразы типа: «Я жду вас в 16 часов у себя в кабинете», «К 17.00 отчет должен лежать у меня на столе», «Меня не интересуют ваши обстоятельства, в 18.00 я жду вас с подготовленной информацией по этому вопросу». Некоторые сотрудники безропотно выполняли приказание Николая Ивановича. Некоторые пытались парировать в ответ, но Николай Иванович категорично «сводил на нет» все их возражения. Некоторые за спиной руководителя в беседах с коллегами возмущались данной ситуацией и грозились высказать начальнику все в лицо. Обстановка была напряженной.

Проанализируйте ситуацию. Какую позицию в общении с сотрудниками занял руководитель? Является ли эта позиция конструктивной для общения с сотрудниками? Какие технологии разрешения корпоративного конфликта вы можете предложить, чтобы минимизировать конфликтотенный потенциал решений руководителя?

### **3.5 Рубежный контроль**

#### **Вопросы рубежного контроля № 1**

*Вопросы, рассматриваемые на аудиторных занятиях*

1. Понятие малой группы, признаки малой группы.
2. Классификация малых групп.
3. Групповая динамика.
4. Малая социальная группа как объект управления.
5. Коллектив как высшая форма развития малой группы.
6. Этапы формирования коллектива, их психологические характеристики.
7. Психологические факторы управленческой деятельности.
8. Социально-психологические методы управления трудовым коллективом.
9. Психология процесса управления: целеполагание, организация, мотивация, контроль.
10. Психологические особенности планирования в образовании.
11. Психологический аспект функции организации.
12. Психологические основы мотивирования коллектива.
13. Психологические аспекты контроля.
14. Социально-психологическая характеристика феноменов лидерства и руководства в организации.
15. Теории лидерства в психологии (теория черт, поведенческая и ситуационная).
16. Психологическая характеристика деятельности руководителя.

17. Психология управления поведением и деятельностью подчиненного.
18. Модели взаимодействия лидера и исполнителя: значение команды.
19. Интересы и способности, их значимость в управленческой деятельности.
20. Мотивация управленческой деятельности.
21. Психологические теории мотивации.
22. Виды мотивации и способы ее поддержания.

#### *Вопросы для самостоятельного изучения*

1. Структурные характеристики малых групп.
2. Методы исследования малых групп.
3. Команда и командообразование.
4. Эволюция психологического подхода к управлению в XX веке от «человеческого материала» к «самоценной личности».
5. Психология управления групповыми явлениями и процессами.
6. Психологическая структура профессиональной деятельности.
7. Психологический анализ профессиональной деятельности.
8. Психологическая пригодность к профессии.
9. Подходы к исследованию стилей лидерства и управленческой деятельности.
10. Управленческие роли руководителя: администратор, организатор, управленец.
11. Психологические аспекты подбора и расстановки руководителей.
12. Уровни мотивации.

#### **Вопросы рубежного контроля №2**

##### *Вопросы, рассматриваемые на аудиторных занятиях*

1. Виды управленческих решений.
2. Этапы выработки управленческих решений.
3. Психологические факторы, влияющие на принятие решения.
4. Основные методы психологического воздействия.
5. Психологические аспекты общения.
6. Коммуникативные барьеры.
7. Механизмы делового общения.
8. Манипулятивные приемы воздействия и защита от них.
9. Понятие конфликта. Структура конфликта.
10. Динамика и модель конфликта.
11. Конфликт и стратегия поведения в конфликтной ситуации.
12. Понятие «психологический климат группы».
13. Психологические механизмы формирования социально-психологического климата.
14. Изучение социально-психологического климата в группе и причин его нестабильности.
15. Психологические основы отбора персонала.

16. Психологическое обеспечение процесса адаптации работников.
17. Психологические основы построения системы обучения и переподготовки сотрудников.

#### *Вопросы для самостоятельного изучения*

1. Психология деятельности руководителя при принятии управленческих решений.
2. Методы индивидуального и группового принятия решений.
3. Психологические причины снижения эффективности управленческих решений.
4. Выявление психологических проблем при принятии решения.
5. Личностные факторы в принятии решений.
6. Психологические условия эффективного психологического взаимодействия.
7. Коммуникативные умения и навыки.
8. Применение административных мер и психологических подходов для разрешения конфликта.
9. Методы профилактики и правила разрешения конфликта.
10. Психологическая совместимость, сплоченность, распределение деловых ролей.
11. Психологические методы диагностики межличностных отношений.
12. Психологические технологии создания управленческого резерва.
13. Экспертные процедуры в оценке персонала, параметры оценки.
14. Психологические методы подготовки и обучения управленческих кадров.

### **3.6 Промежуточная аттестация**

В соответствии с учебным планом по направлению подготовки 35.04.05 Садоводство 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 «Психология работы в малых группах».

#### **Тематика вопросов, выносимых на зачет**

1. Понятие малой группы, признаки малой группы.
2. Классификация малых групп.
3. Структурные характеристики малых групп.
4. Групповая динамика.
5. Малая социальная группа как объект управления.
6. Методы исследования малых групп.
7. Команда и командообразование.
8. Коллектив как высшая форма развития малой группы.

9. Этапы формирования коллектива, их психологические характеристики.
10. Эволюция психологического подхода к управлению в XX веке от «человеческого материала» к «самоценной личности».
11. Психология управления групповыми явлениями и процессами.
12. Психологическая структура профессиональной деятельности.
13. Психологический анализ профессиональной деятельности.
14. Психологическая пригодность к профессии.
15. Психологические факторы управленческой деятельности.
16. Социально-психологические методы управления трудовым коллективом.
17. Психология процесса управления: целеполагание, организация, мотивация, контроль.
18. Психологические особенности планирования в образовании.
19. Психологический аспект функции организации.
20. Психологические основы мотивирования коллектива.
21. Психологические аспекты контроля.
22. Социально-психологическая характеристика феноменов лидерства и руководства в организации.
23. Теории лидерства в психологии (теория черт, поведенческая и ситуационная).
24. Психологическая характеристика деятельности руководителя.
25. Психология управления поведением и деятельностью подчиненного.
26. Модели взаимодействия лидера и исполнителя: значение команды.
27. Интересы и способности, их значимость в управленческой деятельности.
28. Подходы к исследованию стилей лидерства и управленческой деятельности.
29. Управленческие роли руководителя: администратор, организатор, управленец.
30. Психологические аспекты подбора и расстановки руководителей.
31. Мотивация управленческой деятельности.
32. Психологические теории мотивации.
33. Виды мотивации и способы ее поддержания.
34. Виды управленческих решений.
35. Этапы выработки управленческих решений.
36. Психологические факторы, влияющие на принятие решения.
37. Психология деятельности руководителя при принятии управленческих решений.
38. Методы индивидуального и группового принятия решений.
39. Психологические причины снижения эффективности управленческих решений.
40. Выявление психологических проблем при принятии решения.
41. Личностные факторы в принятии решений.

42. Основные методы психологического воздействия.
43. Психологические аспекты общения.
44. Психологические условия эффективного психологического взаимодействия.
45. Механизмы делового общения.
46. Коммуникативные умения и навыки.
47. Коммуникативные барьеры.
48. Манипулятивные приемы воздействия и защита от них.
49. Понятие конфликта. Структура конфликта.
50. Динамика и модель конфликта.
51. Конфликт и стратегия поведения в конфликтной ситуации.
52. Применение административных мер и психологических подходов для разрешения конфликта.
53. Методы профилактики и правила разрешения конфликта.
54. Понятие «психологический климат группы».
55. Психологические механизмы формирования социально-психологического климата.
56. Изучение социально-психологического климата в группе и причин его нестабильности.
57. Психологическая совместимость, сплоченность, распределение деловых ролей.
58. Психологические методы диагностики межличностных отношений.
59. Психологические основы отбора персонала.
60. Психологическое обеспечение процесса адаптации работников.
61. Психологические основы построения системы обучения и переподготовки сотрудников.
62. Психологические технологии создания управленческого резерва.
63. Экспертные процедуры в оценке персонала, параметры оценки.
64. Психологические методы подготовки и обучения управленческих кадров.

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

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

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

Описание шкалы оценивания достижения компетенций по дисциплине приведено в таблице.

Таблица 6

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



#### 4.2.1. Критерии оценки устного ответа при текущем контроле и промежуточной аттестации

При ответе на вопрос обучающийся демонстрирует:

**знания:** психологических механизмов и принципов формирования команды, организации ее работы, социально-психологических особенностей управления, психологических условий формирования и эффективного функционирования коллектива, психологии управления групповыми явлениями и процессами, психологических проблем руководства и лидерства;

**умения:** создавать команды, организовывать их работу, делегировать полномочия членам команды и распределять поручения, разрабатывать в команде стратегическую программу развития; распределять роли в группе в соответствии с личностными характеристиками, мотивировать членов группы к совместной деятельности, регулировать конфликты с учетом интересов всех участников;

**владение навыками:** применения эффективных технологий взаимодействия в команде для достижения поставленных целей; навыками использования групповых ресурсов в профессиональной деятельности.

#### Критерии оценки

<b>отлично</b>	обучающийся демонстрирует -знание психологических механизмов и принципов формирования команды, организации ее работы, социально-психологических особенностей управления, психологических условий формирования и эффективного функционирования коллектива, психологии управления групповыми явлениями и процессами, психологических проблем руководства и лидерства; исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий; - умение создавать команды, организовывать их работу, делегировать полномочия членам команды и распределять поручения, разрабатывать в команде стратегическую программу развития; распределять роли в группе в соответствии с личностными характеристиками, мотивировать членов группы к совместной деятельности, регулировать конфликты с учетом интересов всех участников - успешное и системное владение навыками применения эффективных технологий взаимодействия в команде для достижения поставленных целей; навыками использования групповых ресурсов в профессиональной деятельности
<b>хорошо</b>	обучающийся демонстрирует -знание материала, не допускает существенных неточностей в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы, - умение создавать команды, организовывать их работу, делегировать полномочия членам команды и распределять поручения, разрабатывать в команде стратегическую программу

	<p>развития; распределять роли в группе в соответствии с личностными характеристиками, мотивировать членов группы к совместной деятельности, регулировать конфликты с учетом интересов всех участников</p> <p>- в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровождающееся отдельными ошибками владение навыками применения эффективных технологий взаимодействия в команде для достижения поставленных целей; навыками использования групповых ресурсов в профессиональной деятельности</p>
<b>удовлетворительно</b>	<p>обучающийся демонстрирует</p> <p>- знания только основного материала, но не знает деталей, допускает неточности, допускает неточности в формулировках, нарушает логическую последовательность в изложении программного материала</p> <p>- в целом успешное, но не системное умение создавать команды, организовывать их работу, делегировать полномочия членам команды и распределять поручения, разрабатывать в команде стратегическую программу развития; распределять роли в группе в соответствии с личностными характеристиками, мотивировать членов группы к совместной деятельности, регулировать конфликты с учетом интересов всех участников</p> <p>- в целом успешное, но не системное владение навыками применения эффективных технологий взаимодействия в команде для достижения поставленных целей; навыками использования групповых ресурсов в профессиональной деятельности</p>
<b>неудовлетворительно</b>	<p>обучающийся</p> <p>-не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в психологических механизмах и принципах формирования команды, организации ее работы, социально-психологических особенностях управления; психологических условиях формирования и эффективного функционирования коллектива, психологии управления групповыми явлениями и процессами, психологических проблемах руководства и лидерства; не знает практику применения материала, допускает существенные ошибки</p> <p>- не умеет создавать команды, организовывать их работу, делегировать полномочия членам команды и распределять поручения, разрабатывать в команде стратегическую программу развития; распределять роли в группе в соответствии с личностными характеристиками, мотивировать членов группы к совместной деятельности, регулировать конфликты с учетом интересов всех участников; допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство заданий, предусмотренных программой дисциплины, не выполнено;</p> <p>- не владеет навыками применения эффективных технологий взаимодействия в команде для достижения поставленных целей; навыками использования групповых ресурсов в профессиональной деятельности; допускает существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет</p>

	самостоятельную работу, большинство предусмотренных программой дисциплины не выполнено
--	--

#### 4.2.2. Критерии оценки сообщения

При ответе на вопрос обучающийся демонстрирует:

**знания:** психологических механизмов и принципов формирования команды, организации ее работы, социально-психологических особенностей управления, психологических условий формирования и эффективного функционирования коллектива, психологии управления групповыми явлениями и процессами, психологических проблем руководства и лидерства;

**умения:** создавать команды, организовывать их работу, делегировать полномочия членам команды и распределять поручения, разрабатывать в команде стратегическую программу развития; распределять роли в группе в соответствии с личностными характеристиками, мотивировать членов группы к совместной деятельности, регулировать конфликты с учетом интересов всех участников;

**владение навыками:** применения эффективных технологий взаимодействия в команде для достижения поставленных целей; навыками использования групповых ресурсов в профессиональной деятельности.

#### Критерии оценки

<b>отлично</b>	<p>обучающийся демонстрирует</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- знание психологических механизмов и принципов формирования команды, организации ее работы, социально-психологических особенностей управления, психологических условий формирования и эффективного функционирования коллектива, психологии управления групповыми явлениями и процессами, психологических проблем руководства и лидерства; исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий;</li> <li>- умение создавать команды, организовывать их работу, делегировать полномочия членам команды и распределять поручения, разрабатывать в команде стратегическую программу развития; распределять роли в группе в соответствии с личностными характеристиками, мотивировать членов группы к совместной деятельности, регулировать конфликты с учетом интересов всех участников</li> <li>- успешное и системное владение навыками применения эффективных технологий взаимодействия в команде для достижения поставленных целей; навыками использования групповых ресурсов в профессиональной деятельности</li> </ul>
<b>хорошо</b>	<p>обучающийся демонстрирует</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- знание материала, не допускает существенных неточностей в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы,</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- умение создавать команды, организовывать их работу, делегировать полномочия членам команды и распределять поручения, разрабатывать в команде стратегическую программу развития; распределять роли в группе в соответствии с личностными характеристиками, мотивировать членов группы к совместной деятельности, регулировать конфликты с учетом интересов всех участников</li> <li>- в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровождающееся отдельными ошибками владение навыками применения эффективных технологий взаимодействия в команде для достижения поставленных целей; навыками использования групповых ресурсов в профессиональной деятельности</li> </ul>
<b>удовлетворительно</b>	<p>обучающийся демонстрирует</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- знания только основного материала, но не знает деталей, допускает неточности, допускает неточности в формулировках, нарушает логическую последовательность в изложении программного материала</li> <li>- в целом успешное, но не системное умение создавать команды, организовывать их работу, делегировать полномочия членам команды и распределять поручения, разрабатывать в команде стратегическую программу развития; распределять роли в группе в соответствии с личностными характеристиками, мотивировать членов группы к совместной деятельности, регулировать конфликты с учетом интересов всех участников</li> <li>- в целом успешное, но не системное владение навыками применения эффективных технологий взаимодействия в команде для достижения поставленных целей; навыками использования групповых ресурсов в профессиональной деятельности</li> </ul>
<b>неудовлетворительно</b>	<p>обучающийся</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в психологических механизмах и принципах формирования команды, организации ее работы, социально-психологических особенностях управления; психологических условиях формирования и эффективного функционирования коллектива, психологии управления групповыми явлениями и процессами, психологических проблемах руководства и лидерства; не знает практику применения материала, допускает существенные ошибки</li> <li>- не умеет создавать команды, организовывать их работу, делегировать полномочия членам команды и распределять поручения, разрабатывать в команде стратегическую программу развития; распределять роли в группе в соответствии с личностными характеристиками, мотивировать членов группы к совместной деятельности, регулировать конфликты с учетом интересов всех участников; допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство заданий, предусмотренных программой дисциплины, не выполнено;</li> <li>- не владеет навыками применения эффективных технологий взаимодействия в команде для достижения поставленных целей;</li> </ul>

	<p>навыками использования групповых ресурсов в профессиональной деятельности; допускает существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство предусмотренных программой дисциплины не выполнено</p>
--	--

### 4.2.3. Критерии оценки выполнения ситуационных задач

При ответе на вопрос обучающийся демонстрирует:

**знания:** психологических механизмов и принципов формирования команды, организации ее работы, социально-психологических особенностей управления, психологических условий формирования и эффективного функционирования коллектива, психологии управления групповыми явлениями и процессами, психологических проблем руководства и лидерства;

**умения:** создавать команды, организовывать их работу, делегировать полномочия членам команды и распределять поручения, разрабатывать в команде стратегическую программу развития; распределять роли в группе в соответствии с личностными характеристиками, мотивировать членов группы к совместной деятельности, регулировать конфликты с учетом интересов всех участников;

**владение навыками:** применения эффективных технологий взаимодействия в команде для достижения поставленных целей; навыками использования групповых ресурсов в профессиональной деятельности.

### Критерии оценки

<p><b>отлично</b></p>	<p>обучающийся демонстрирует</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- знание психологических механизмов и принципов формирования команды, организации ее работы, социально-психологических особенностей управления, психологических условий формирования и эффективного функционирования коллектива, психологии управления групповыми явлениями и процессами, психологических проблем руководства и лидерства; исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий;</li> <li>- умение создавать команды, организовывать их работу, делегировать полномочия членам команды и распределять поручения, разрабатывать в команде стратегическую программу развития; распределять роли в группе в соответствии с личностными характеристиками, мотивировать членов группы к совместной деятельности, регулировать конфликты с учетом интересов всех участников</li> <li>- успешное и системное владение навыками применения эффективных технологий взаимодействия в команде для достижения поставленных целей; навыками использования групповых ресурсов в профессиональной деятельности</li> </ul>
-----------------------	--

<p><b>хорошо</b></p>	<p>обучающийся демонстрирует</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- знание материала, не допускает существенных неточностей в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы,</li> <li>- умение создавать команды, организовывать их работу, делегировать полномочия членам команды и распределять поручения, разрабатывать в команде стратегическую программу развития; распределять роли в группе в соответствии с личностными характеристиками, мотивировать членов группы к совместной деятельности, регулировать конфликты с учетом интересов всех участников</li> <li>- в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровождающееся отдельными ошибками владение навыками применения эффективных технологий взаимодействия в команде для достижения поставленных целей; навыками использования групповых ресурсов в профессиональной деятельности</li> </ul>
<p><b>удовлетворительно</b></p>	<p>обучающийся демонстрирует</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- знания только основного материала, но не знает деталей, допускает неточности, допускает неточности в формулировках, нарушает логическую последовательность в изложении программного материала</li> <li>- в целом успешное, но не системное умение создавать команды, организовывать их работу, делегировать полномочия членам команды и распределять поручения, разрабатывать в команде стратегическую программу развития; распределять роли в группе в соответствии с личностными характеристиками, мотивировать членов группы к совместной деятельности, регулировать конфликты с учетом интересов всех участников</li> <li>- в целом успешное, но не системное владение навыками применения эффективных технологий взаимодействия в команде для достижения поставленных целей; навыками использования групповых ресурсов в профессиональной деятельности</li> </ul>
<p><b>неудовлетворительно</b></p>	<p>обучающийся</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в психологических механизмах и принципах формирования команды, организации ее работы, социально-психологических особенностях управления; психологических условиях формирования и эффективного функционирования коллектива, психологии управления групповыми явлениями и процессами, психологических проблемах руководства и лидерства; не знает практику применения материала, допускает существенные ошибки</li> <li>- не умеет создавать команды, организовывать их работу, делегировать полномочия членам команды и распределять поручения, разрабатывать в команде стратегическую программу развития; распределять роли в группе в соответствии с личностными характеристиками, мотивировать членов группы к совместной деятельности, регулировать конфликты с учетом интересов всех участников; допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство заданий,</li> </ul>

	<p>предусмотренных программой дисциплины, не выполнено;  - не владеет навыками применения эффективных технологий взаимодействия в команде для достижения поставленных целей;  навыками использования групповых ресурсов в профессиональной деятельности; допускает существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство предусмотренных программой дисциплины не выполнено</p>
--	---

#### 4.2.4 Критерии оценки выполнения тестовых заданий

При выполнении тестовых заданий обучающийся демонстрирует:

**знания:** психологических механизмов и принципов формирования команды, организации ее работы, социально-психологических особенностей управления, психологических условий формирования и эффективного функционирования коллектива, психологии управления групповыми явлениями и процессами, психологических проблем руководства и лидерства;

**умения:** систематизировать, обобщать теоретические и практические знания;

**владение навыками:** самостоятельной работы при решении тестовых заданий.

#### Критерии оценки выполнения тестовых заданий

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

Разработчик: доцент, Волкова М.Б.

