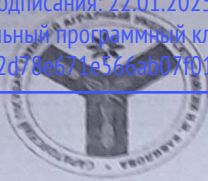


Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:

ФИО: Соловьев Дмитрий Александрович  
Должность: ректор ФГБОУ ВО Вавиловский университет  
Дата подписания: 22.01.2025 08:37:12  
Уникальный программный ключ:  
528682d78e671e566ab07101fe1ba2172f735a12

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



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

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой  
*Дудникова Е.Б.* / Дудникова Е.Б./  
«11» марта 2022 г.

## ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Дисциплина	ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ МАЛЫХ ГРУПП
Направление подготовки	19.04.01 Биотехнология
Направленность (профиль)	Биотехнология
Квалификация выпускника	магистр
Нормативный срок обучения	2 года
Форма обучения	очная
Кафедра-разработчик	Социально - гуманитарные науки
Ведущий преподаватель	Капичников А. И. доцент
Разработчик(и): доцент, Капичников А. И.	<i>Капичников А. И.</i> (подпись)

Саратов 2022

## 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.....	9
4.Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы их формирования.....	17

## 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 19.04.01 Биотехнология, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от июля 2021 г. №737, формируют следующие компетенции, указанные в таблице 1.

Таблица 1

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

Компетенция		Индикаторы достижения компетенции	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 Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели. УК-3.2 Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон; создает рабочую атмосферу, позитивный эмоциональный климат в команде	1	Практические занятия	Доклад, тестовые задания, контрольная работа, самостоятельная работа.
УК-5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного	УК-5.2 Владеет навыками создания недискриминационной среды взаимодействия при выполне-	1	Практические занятия	Доклад, тестовые задания, контрольная работа, самостоятельная работа.

	взаимодей- ствия	нии профессио- нальных задач.			
ПК-4	Готов к орга- низации рабо- ты коллектива исполнителей, принятию ис- полнительских решений в условиях спектра мнени- й, опреде- лению порядка выполнения работ	ПК-4.1 Органи- зовывает работу коллектива ис- полнителей и определяет по- рядок выполне- ния работ	1	Практиче- ские занятия	Доклад, тестовые задания, кон- трольная работа, самостоятельная работа.

**УК-3**– также формируется в ходе освоения: «Учебная практика: педагогическая»; «Научно-исследовательская работа»; «Технологическая практика»; «Преддипломная практика»; «Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы».

**УК-2** - также формируется в ходе освоения: «Учебная практика: педагогическая»; «Научно-исследовательская работа»; «Технологическая практика»; «Преддипломная практика»; «Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы».

**ПК-4** также формируется в ходе освоения: «Учебная практика: педагогическая»; «Научно-исследовательская работа»; «Технологическая практика»; «Преддипломная практика»; «Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы».

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

Таблица 2

### Перечень оценочных средств

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ОМ
1	контрольная работа	средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по разделу или нескольким разделам	комплект контрольных заданий по вариантам
2	доклад	продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной	темы докладов

		(учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее	
3	собеседование	средство контроля, организованное как специальная беседа педагогического работника с обучающимся 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 к практическим занятиям – перечень вопросов для устного опроса – задания для самостоятельной работы
4	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

Таблица 3

№ п/п	Контролируемые разделы (темы дисциплины)	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	2	3	4
1.	Новые личностно-ориентированные направления в условиях малой группы. Психологическая компетентность специалиста как элемент его профессиональной компетентности в рамках группы.	УК-3	Доклад
2.	Мышление как процесс разрешения проблем и решения задач в условиях малой группы. Продуктивное и репродуктивное коллективное мышление.	УК-5	Доклад
3.	Пространственное мышление как специфический вид мыслительной деятельности. Стратегии в решении общих задач.	УК-3	Письменный опрос
4.	Речь как способ оформления	ПК-4	Устный опрос

№ п/п	Контролируемые разделы (темы дисциплины)	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	2	3	4
	мыслей, образов сотрудниками группы. Культура коллективного мышления.		
5.	Целевые, смысловые, и операциональные установки в работе малой группы. Учет психологических установок в работе коллектива профессионалов. Психологическая готовность к изменениям характера своей профессиональной деятельности в малой группе. Правила, способы построения психологических характеристик сотрудников малой группы. Соотношение личность и индивидуальность сотрудников группы. Уникальность профессионального пути личности и группы. Особенности нормального поведения в группе в психологии, групповой деятельности и её психической организации. Члены малой группы как социокультурная реальность.	ПК-4	Доклад
6.	Приемы логического и психологического обоснования принятия управленческого решения. Продукты общественного, рационального познания. Роль лидера в коллективных отношениях. Главный стиль в межличностном взаимодействии. Структура деятельности специалистов, различные функции, актуальные задачи. Индивидуальный и обобщенный деловой стиль. Организационно - психологические элементы делового общения. Участники межличностного конфликта. Границы конструктивного конфликтного поведения. Рефлексия в общественной деятельности	ПК-4	Тестирование
7.	Способность к анализу возможностей и саморазвитию личностей сотрудников. Мышление, творчество, коммуникация и рефлексия в деятельности группы	УК-3	Доклад

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

Таблица 4

Код компетенции, этапы освоения компетенции	Индикаторы достижения компетенций	Показатели и критерии оценивания результатов обучения			
		ниже порогового уровня (неудовлетворительно)	пороговый уровень (удовлетворительно)	продвинутый уровень (хорошо)	высокий уровень (отлично)
1	2	3	4	5	6
УК-3, 1 семестр	УК-3.1 Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели.	обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в материале психологии работы в малых группах, не знает практику применения материала, допускает существенные ошибки	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 материала психологии работы в коллективах, практики применения материала, исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий
	УК-3.2 Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон; создает рабочую атмосферу, позитивный эмоциональный	обучающийся демонстрирует знание материала, не допускает существенных неточностей	обучающийся демонстрирует знание материала психологии работы в коллективах, практики применения материала, исчерпывающе и последовательно, четко и	обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в материале психологии работы в малых группах, не знает практику	обучающийся демонстрирует знания только основного материала, но не знает деталей, допускает неточности, допускает неточности в формулировках, наруша-

	климат в команде		логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий	применения материала, допускает существенные ошибки	ет логическую последовательность в изложении программного материала
УК-5,1 семестр	УК-5.2 Владеет навыками создания недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач.	не умеет использовать методы и приемы восприятия социальных и культурных различий, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство заданий, предусмотренных программой дисциплины, не выполнено	в целом успешное, но не системное умение в рамках психологии, используя современные методы и показатели оценки сплочённости коллектива	в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы, умение использовать знание психологии, используя современные методы и показатели такой оценки	сформированное умение восприятия, используя современные методы и показатели такой оценки
ПК-4, 1 семестр	ПК-4.1 Организовывает работу коллектива исполнителей и определяет порядок выполнения работ	не умеет организовывать работу коллектива исполнителей и определять порядок выполнения работ, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство заданий, предусмотренных	в целом успешное, но не системное умение в рамках психологии, используя современные методы и показатели оценки сплочённости коллектива	в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы, умение использовать знание психологии, используя современные методы и показатели такой оценки	сформированное умение восприятия, используя современные методы и показатели такой оценки



		программой дисциплины, не выполнено			
--	--	-------------------------------------	--	--	--

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

#### **3.1. Входной контроль**

##### **Примерный перечень вопросов**

1. Опишите способы приобретения психологических знаний.
2. Каковы основные методы психологического знания человека?
3. Как вы понимаете термин профессиональная деятельность?

#### **3.2. Доклады**

*Требования к написанию доклада:* Автор доклада должен продемонстрировать достижение им уровня мировоззренческой, общекультурной компетенции, т.е. продемонстрировать знания о реальном мире, о существующих в нем связях и зависимостях, проблемах, о ведущих мировоззренческих теориях, умении проявлять оценочные знания, изучать теоретические работы, использовать различные методы исследования, применять различные приемы творческой деятельности.

1. Необходимо правильно сформулировать тему, отобрать по ней необходимый материал.

2. Использовать только тот материал, который отражает сущность темы.

3. Во введении к реферату необходимо обосновать выбор темы.

4. После цитаты необходимо делать ссылку на автора, например [№произведения по списку, стр.].

5. Изложение должно быть последовательным. Недопустимы нечеткие формулировки, речевые и орфографические ошибки.

6. В подготовке доклада необходимо использовать материалы современных изданий не старше 5 лет.

7. Оформление доклада (в том числе титульный лист, литература) должно быть грамотным.

8. Список литературы оформляется с указанием автора, названия источника,

места издания, года издания, названия издательства, использованных страниц.

Рекомендуемая тематика докладов по дисциплине приведена в таблице 5.

Таблица 5

**Темы докладов, рекомендуемые к написанию при изучении дисциплины  
«Организация работы в малых группах»**

№ п/п	Темы докладов
1	История управленческой деятельности в России.
1	История управленческой деятельности на Западе.
2	Менеджмент в России.
3	Психология как инструмент управления коллективом.
4	Психологические закономерности управленческой деятельности.
5	Мотивация как фактор управления личностью.
6	Внутрифирменное планирование.
7	Кадры управления: подбор и оценка.
8	Маркетинг рабочей силы.
9	Определение нормативов времени на отдых и личные надобности
10	Организационная психология.
11	Поиск и отбор персонала.
12	Практический менеджмент персонала.
13	Психологические основы современного управления персоналом.
14	Психология управления.
15	В поисках эффективного управления.
16	Теория управления кадрами в рыночной экономике.
17	Трудовые установки.
18	Управление персоналом современной организации .
19	Управление персоналом.
20	Управление человеческими ресурсами.
21	Элементы психологии менеджмента в повседневной работе.

№ п/п	Темы докладов
1	История управленческой деятельности в России.
22	История управленческой деятельности в России.

### 3.3. Тестовые задания

По дисциплине «Организация работы малых групп» предусмотрено проведение следующих видов тестирования: письменное.

#### Письменное тестирование.

Письменное тестирование рассматривается как рубежный контроль успеваемости и проводится после изучения определенного раздела дисциплины. Результаты тестирования учитываются при проведении промежуточной аттестации.

#### Пример тестовых заданий:

1. Метод психологии, характеризующийся активным вмешательством в ситуации со стороны исследователя, осуществляющего планомерное манипулирование одной или несколькими переменными

- : тестирование
- : социометрия
- : анализ результатов деятельности
- : метод семантического дифференциала
- : эксперимент

2. Метод психологии, при котором субъект наблюдения находится внутри объекта наблюдения

- : интроспекция
- : включенное наблюдение
- : самоотчет
- : идентификация
- : интуиция

3. Психологический метод постановки субъектом себя на место другого называется ###

4. Психологические приемы, предназначенные для исследования и качественной оценки уровней умственного развития

- : тесты достижений
- : тесты проективные
- : тесты способностей
- : тесты личности
- : тесты интеллекта

5. Первичные структурные элементы психики, лежащие по мнению К. Г. Юнга, в основе символики творчества, сновидений, мифов, переходящих из поколения в поколение в коллективном бессознательном называются ###

6. Ощущение-это:

- : отражение предметов и явлений в совокупности их свойств и частей
- : отражение общих и существенных признаков, связей и отношений предметов и явлений
- : отражение отдельных свойств предметов и явлений материального мира
- : отражение прошлого опыта в виде чувств, мыслей и образов воспринятого прежде
- : отражение, состоящее в создании новых образов на основе ранее сформулированных представлений

6. Минимальное различие между двумя раздражителями, вызывающее едва заметное различие ощущений

- : чувственность
- : абсолютный нижний порог ощущений
- : абсолютный верхний порог ощущений
- : разностный порог ощущений
- : оперативный порог ощущений

7. Повышение чувственности органов чувств при одновременном воздействии раздражителей на другие органы чувств называется

- : адаптация
- : сенсбилизация
- : синестезия
- : десенсбилизация
- : последствие

### **3.4. Рубежный контроль**

Цель проведения рубежного контроля успеваемости - обеспечение максимальной эффективности учебного процесса за счет проверки качества и прочности знаний обучающихся.

1. Восприятие человека человеком.
2. Имидж группы и его формирование.
3. Мышление как процесс решения задач малой группы.
4. В чем состоит организационный смысл понятия “субъект”?
5. Какой смысл заложен в словосочетаниях “субъект деятельности”, “субъект общения”, “субъект труда”?
6. Чем отличаются потребности, мотивы и цели человека? Как Вы различаете их у себя и у других людей?
7. Методы научных групповых организационных исследований.
8. Детерминация организационного развития группы.
9. Задатки и способности.
10. Характеристика познавательных процессов.
11. Деятельность. Структура трудовой деятельности
12. Виды межличностного взаимодействия в группах
13. Психологические особенности восприятия людьми друг друга.

14. Виды внимания: произвольное, произвольное. Мышление как процесс решения задач.
15. Новые личностно-ориентированные направления в условиях малой группы.
16. Психологическая компетентность специалиста как элемент его профессиональной компетентности в рамках группы.
17. Мышление как процесс разрешения проблем и решения задач в условиях малой группы.
18. Продуктивное и репродуктивное коллективное мышление.
19. Пространственное мышление как специфический вид мыслительной деятельности.
20. Формы мышления и их характеристика
21. Стратегии в решении общих задач.
22. Речь как способ оформления мыслей, образов сотрудниками группы.
23. Культура коллективного мышления.
24. Целевые, смысловые, и операциональные установки в работе малой группы.
25. Учет психологических установок в работе группы профессионалов.
26. Продукты общественного, рационального познания.
27. Способность к анализу возможностей и саморазвитию личностей сотрудников.
28. Приемы логического и психологического обоснования принятия управленческого решения.
29. Мышление, творчество, коммуникация и рефлексия в деятельности группы.
30. Роль лидера в коллективных отношениях.
31. Главный стиль в межличностном взаимодействии.
32. Структура деятельности специалистов, различные функции, актуальные задачи.
33. Индивидуальный и обобщенный деловой стиль.
34. Организационно-психологические элементы делового общения.
35. Участники межличностного конфликта.
36. Границы конструктивного конфликтного поведения.
37. Рефлексия в общественной деятельности.
38. Психологическая готовность к изменениям характера своей профессиональной деятельности в малой группе.
39. Правила, способы построения психологических характеристик сотрудников малого коллектива.
40. Особенности нормального поведения в группе в психологии.
41. Коллективная деятельность и её психической организации.
42. Члены малой группы как социокультурная реальность.
43. Соотношение личность и индивидуальность сотрудников коллектива.
44. Уникальность профессионального пути личности и коллектива.

### **Вопросы для самостоятельного изучения**

1. Проблема человека и общества в основных психологических школах XX века.
2. Содержание и эффекты межличностного восприятия человека человеком в малом коллективе.
3. Субъективный мир человека как объективная реальность.
4. Средства коммуникации: невербальные средства группового общения.
5. Самосознание и самооценка.
6. Механизмы и формы психологической защиты.
7. Психологические механизмы воображения.
8. Психические свойства и интегральные характеристики человека и общества.
9. Свобода воли и личная, групповая ответственность.
10. Мышление как психологический феномен
11. Человек как субъект, индивидуальность, личность.
12. Уникальность жизненного пути человека в группе.

### **3.5. Промежуточная аттестация**

Контроль за освоением дисциплины «Организация работы малых групп» и оценка знаний обучающихся на зачете производится в соответствии с Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования, утвержденном решением ученого совета ФГБОУ ВПО «Саратовский ГАУ» от 18.06.2014, протокол №7.

#### **Вопросы, выносимые на зачет**

1. Проблема человека и общества в основных психологических школах XX века.
2. Содержание и эффекты межличностного восприятия человека человеком в малом коллективе.
3. Субъективный мир человека как объективная реальность.
4. Средства коммуникации: невербальные средства группового общения.
5. Самосознание и самооценка.
6. Механизмы и формы психологической защиты.
7. Психологические механизмы воображения.
8. Психические свойства и интегральные характеристики человека и общества.
9. Свобода воли и личная, групповая ответственность.
10. Мышление как психологический феномен
11. Человек как субъект, индивидуальность, личность.
12. Уникальность жизненного пути человека в группе.
13. Восприятие человека человеком.
14. Имидж группы и его формирование.
15. Мышление как процесс решения задач малой группы.
16. В чем состоит организационный смысл понятия “субъект”?

17. Какой смысл заложен в словосочетаниях “субъект деятельности”, “субъект общения”, “субъект труда”?
18. Чем отличаются потребности, мотивы и цели человека? Как Вы различаете их у себя и у других людей?
19. Методы научных групповых организационных исследований.
20. Детерминация организационного развития группы.
21. Задатки и способности.
22. Характеристика познавательных процессов.
23. Деятельность. Структура трудовой деятельности
24. Виды межличностного взаимодействия в группах
25. Психологические особенности восприятия людьми друг друга.
26. Виды внимания: произвольное, произвольное. Мышление как процесс решения задач.
27. Новые личностно-ориентированные направления в условиях малой группы.
28. Психологическая компетентность специалиста как элемент его профессиональной компетентности в рамках группы.
29. Мышление как процесс разрешения проблем и решения задач в условиях малой группы.
30. Продуктивное и репродуктивное коллективное мышление.
31. Пространственное мышление как специфический вид мыслительной деятельности.
32. Формы мышления и их характеристика
33. Стратегии в решении общих задач.
34. Речь как способ оформления мыслей, образов сотрудниками группы.
35. Культура коллективного мышления.
36. Целевые, смысловые, и операциональные установки в работе малой группы.
37. Учет психологических установок в работе группы профессионалов.
38. Продукты общественного, рационального познания.
39. Способность к анализу возможностей и саморазвитию личностей сотрудников.
40. Приемы логического и психологического обоснования принятия управленческого решения.
41. Мышление, творчество, коммуникация и рефлексия в деятельности группы.
42. Роль лидера в коллективных отношениях.
43. Главный стиль в межличностном взаимодействии.
44. Структура деятельности специалистов, различные функции, актуальные задачи.
45. Индивидуальный и обобщенный деловой стиль.
46. Организационно-психологические элементы делового общения.
47. Участники межличностного конфликта.
48. Границы конструктивного конфликтного поведения.
49. Рефлексия в общественной деятельности.
50. Психологическая готовность к изменениям характера своей профессиональной деятельности в малой группе.

51. Правила, способы построения психологических характеристик сотрудников малого коллектива.
52. Особенности нормального поведения в группе в психологии.
53. Коллективная деятельность и её психической организации.
54. Члены малой группы как социокультурная реальность.
55. Соотношение личность и индивидуальность сотрудников коллектива.
56. Уникальность профессионального пути личности и коллектива.

#### **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 в малых группах» осуществляется через проведение входного, текущего, рубежных, выходного контролей и контроля самостоятельной работы

Формы текущего, промежуточного и итогового контроля, порядок начисления баллов и фонды контрольных заданий для текущего контроля разрабатываются кафедрой исходя из специфики дисциплины, и утверждаются на заседании кафедры.

##### **4.2.1. Критерии оценки устного ответа при промежуточной аттестации**

При ответе на вопрос обучающийся демонстрирует:

**знания:** о способах работы в команде;

**умения:** толерантно воспринимать социальные и культурные различия

**владение навыками:** разрешения конфликтов и достижения социальной адаптации

#### **Критерии оценки\*\***

<b>отлично</b>	<p>обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- знание материала психологии работы в малых группах, практики применения материала, исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий;</li> <li>- умение организовывать коллектив, используя современные методы и показатели такой оценки;</li> <li>- успешное и системное владение навыками чтения и оценки данных / результатов / документов / сведений / информации психологии.</li> </ul>
<b>хорошо</b>	<p>обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- знание материала, не допускает существенных неточностей;</li> <li>- в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы, умение</li> </ul>



	<p>оценивать психологический климат, используя современные методы и показатели такой оценки;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровождающееся отдельными ошибками владение навыками чтения и оценки данных / результатов / документов / сведений / информации (указываются конкретные данные / результаты / документы / сведения / информация в зависимости от специфики дисциплины)</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 регулировать конфликты, используя современные методы и показатели оценки групповой сплочённости;</li> <li>- в целом успешное, но не системное владение навыками чтения и оценки данных / результатов / документов / сведений / информации (указываются конкретные данные / результаты / документы / сведения / информация в зависимости от специфики дисциплины)</li> </ul>
<b>неудовлетворительно</b>	<p>обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в материале психологии работы в малых группах, не знает практику применения материала, допускает существенные ошибки;</li> <li>- не умеет использовать методы и приемы психологии группы, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство заданий, предусмотренных программой дисциплины, не выполнено;</li> <li>- обучающийся не владеет навыками чтения и оценки данных / результатов / документов / сведений / информации психологии результаты / документы / сведения об организации группы, допускает существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство предусмотренных программой дисциплины не выполнено</li> </ul>

#### 4.2.2. Критерии оценки доклада

При написании доклада обучающийся демонстрирует:

**знания:** организации работы малых коллективов;

**умения:** умения абстрактно мыслить, анализу синтезу;

**владение навыками:** действий в нестандартных ситуациях.

#### Критерии оценки доклада

<b>отлично</b>	<p>обучающийся демонстрирует:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. присутствие всех вышеперечисленных требований;</li> <li>2. знание учащимся изложенного в докладе материала, умение</li> </ol>
----------------	---

	<p>грамотно и аргументировано изложить суть проблемы;</p> <p>3. присутствие личной заинтересованности в раскрываемой теме, собственную точку зрения, аргументы и комментарии, выводы;</p> <p>4. умение свободно беседовать по любому пункту плана, отвечать на вопросы, поставленные членами комиссии, по теме доклада;</p> <p>5. умение анализировать фактический материал и статистические данные, использованные при написании реферата;</p> <p>6. наличие качественно выполненного презентационного материала или (и) раздаточного, не дублирующего основной текст защитного слова, а являющегося его иллюстративным фоном.</p> <p>Т.е. при защите реферата показать не только «знание - воспроизведешь», но и «знание - понимание», «знание - умение».</p>
<b>хорошо</b>	<p>обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1. мелкие замечания по оформлению доклада;</li> <li>2. незначительные трудности по одному из перечисленных выше требований.</li> </ul>
<b>удовлетворительно</b>	<p>обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1. тема доклада раскрыта недостаточно полно;</li> <li>2. неполный список литературы и источников;</li> <li>3. затруднения в изложении, аргументировании.</li> </ul>
<b>неудовлетворительно</b>	<p>обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1. тема доклада раскрыта плохо;</li> <li>2. неполный список литературы и источников;</li> <li>3. большие затруднения в изложении, аргументировании.</li> </ul>

### **Критерии оценки выполнения тестовых заданий**

<b>отлично</b>	<p>обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ответил более чем на 86% вопросов</li> </ul>
<b>хорошо</b>	<p>обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ответил на 71 % вопросов</li> </ul>
<b>удовлетворительно</b>	<p>обучающийся демонстрирует: Ответил более чем на 60 % вопросов</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-</li> </ul>
<b>неудовлетворительно</b>	<p>обучающийся: ответил менее чем на 60% вопросов</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-</li> </ul>

### **4.2.4 Критерии оценки письменного опроса**

При проведении письменного опроса обучающийся демонстрирует:

**знания:** программного материала по конкретной теме

**умения:** кратко, грамотно и последовательно изложить собственную точку зрения по проблеме, привести необходимую аргументацию для ее подтверждения

**владение навыками:** изложения в письменной форме материала по конкретной теме

#### **Критерии оценки**

«5»- отлично – обучающийся демонстрирует:

- успешное знание программного материала по конкретной теме;

- умение четко, грамотно и последовательно изложить в письменной форме свою точку зрения на проблему с приведением необходимой аргументации;

- успешное и системное владение навыками изложения в письменной форме материала по теме.

«4» - хорошо – обучающийся демонстрирует:

- знание программного материала по теме, но имеются небольшие неточности;

- в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы в изложении собственной точки зрения и аргументации;

- в целом успешное, но содержащее некоторые пробелы владения навыками изложения в письменной форме материала по конкретной теме.

«3» - удовлетворительно – обучающийся демонстрирует:

- знание программного материала по конкретной теме, но допускает неточности;

- в целом успешное, но не системное умение излагать свою точку зрения, приводить необходимую аргументацию;

- в целом успешное, но не системное владение навыками изложения в письменной форме материала по конкретной теме.

«2» - неудовлетворительно – обучающийся:

- не знает большей части программного материала по теме, допускает существенные ошибки;

- не умеет изложить собственную точку зрения по теме, не приводит аргументации;

- не владеет навыками изложения в письменной форме материала по теме.

*Разработчик: доцент, Капичников А.И.*



