

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Соловьев Дмитрий Александрович
Должность: ректор ФГБОУ ВО Вавиловский университет
Дата подписания: 22.01.2025 08:36:02
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.
«11» марта 2022 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Дисциплина	ПСИХОЛОГИЯ РАБОТЫ В МАЛЫХ ГРУППАХ
Направление подготовки	19.03.01 Биотехнология
Направленность (профиль)	Биотехнология
Квалификация выпускника	бакалавр
Нормативный срок обучения	4 года
Форма обучения	очная
Кафедра – разработчик:	«Социально - гуманитарные науки»

Ведущий преподаватель: Капичников А.И., доцент

Разработчик: Капичников А.И., доцент *Капичников*

Саратов 2022

Содержание

1	Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП.....	3
2	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.....	5
3	Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующи этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.....	13
4	Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы и формирования.....	23

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

В результате изучения дисциплины «Психология работы в малых группах» обучающиеся, в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 19.03.01 Биотехнология, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 10.08.2021, № 736 формируют следующие компетенции, указанные в таблице 1.

Таблица 1

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

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 осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.	УК-3.2 «Осуществляет социальное взаимодействие и реализовывает свою роль в команде при осуществлении работы в малых группах с использованием законов психологии».	3	практические занятия	Доклад, тестовые задания, устный опрос, письменный опрос, самостоятельная работа.
		УК 3.3 Эффективно взаимодействует с другими членами команды для достижения поставленной задачи; участвует в обмене информацией, знанием и опытом			

УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1 Оценивает эффективность использования времени и других ресурсов необходимых для успешного построения траектории саморазвития на основе принципов	3	практические занятия	Доклад, тестовые задания, устный опрос, письменный опрос, самостоятельная работа.
ПК-4	Способен организовывать работу исполнителей, находить и принимать управленческие решения в области организации и нормировании труда	4.2 Участвует в организации работы персонала подразделений производства, учитывая особенности межличностных отношений	3	практические занятия	Доклад, тестовые задания, устный опрос, письменный опрос, самостоятельная работа.

Компетенция УК-3 также формируется в ходе освоения дисциплин:

Социология

Технологическая практика

Технологическая практика

Преддипломная практика

Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

Компетенция УК-6 также формируется в ходе освоения дисциплин:

Ознакомительная практика

Преддипломная практика

Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

Компетенция ПК-4 также формируется в ходе освоения дисциплин:

Технологическая практика

Технологическая 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

Перечень оценочных средств

Таблица 2

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ОМ
1	доклад	продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой краткое изложение в письменном 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 докладов
2	устный опрос	оценочное средство, позволяющее оценить уровень знаний обучающегося по конкретной теме, умение аргументировать собственную точку зрения	вопросы по темам/разделам дисциплины
3	тестирование	метод, который позволяет выявить уровень знаний, умений и навыков, способностей и других качеств личности, а также их соответствие определенным нормам путем анализа способов выполнения обучающимися ряда специальных заданий	банк тестовых заданий
4	письменный опрос	оценочное средство, позволяющее оценить уровень знаний обучающегося по конкретной теме, умение четко, грамотно и последовательно изложить в письменном виде собственную точку зрения	перечень вопросов к письменному опросу

Таблица 3

Программа оценивания контролируемой дисциплины

№ п/п	Контролируемые разделы (темы дисциплины)	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	2	3	4

№ п/п	Контролируемые разделы (темы дисциплины)	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	2	3	4
1.	Малая группа как социально-психологическое явление. Предмет и объект исследования психологии малых групп. Границы малой группы. История социально-психологических исследований малой группы.	ПК-4	письменный опрос
2.	Малая группа как социально-психологическое явление. Детерминанты возникновения малых групп. Функции малой группы. Методы исследования малой группы. Классификация методов исследования малых групп. Методы сбора информации.	УК-3	устный опрос/доклад
3.	Методы исследования малой группы. Методы обработки полученной информации. Методы воздействия. Межличностные отношения и общение в малой группе Межличностные отношения в малой группе. Общение как восприятие людьми друг друга (перцептивная сторона общения)	ПК-4	устный опрос/доклад
4.	Межличностные отношения и общение в малой группе. Общение как обмен информацией (коммуникативная сторона общения). Общение как взаимодействие (интерактивная сторона общения).	УК-6	устный опрос/ доклад
5.	Личность в групповом процессе Процесс взаимовлияния личности и группы. Темперамент и характер. Темперамент и характер. Теории темперамента в истории.	УК-3	устный опрос/ доклад/

№ п/п	Контролируемые разделы (темы дисциплины)	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	2	3	4
6.	Личность в групповом процессе Социализация и социальная установка. Социально-психологические качества личности. Классификация и формы малых групп Классификация малых групп. Формы малых групп.	УК-6	письменный опрос/ тестирование
7.	Структурные характеристики малой группы Композиционная структура малой группы. Коммуникативная структура малой группы. Социометрическая и функционально-ролевая структура малой группы.	ПК-4	устный опрос/ доклад
8.	Структурные характеристики малой группы Структура социальной власти и авторитетности. Психологическая структура малой группы.	УК-3	устный опрос/доклад
9.	Групповая динамика Общая характеристика групповых процессов. Генезис малой группы. Сплоченность малой группы. Феномен группового давления (феномен конформизма).	УК-4	устный опрос
10.	Групповая динамика Процесс принятия группового решения. Особенности групповых состояний и эффектов.	УК-3	устный опрос/доклад

№ п/п	Контролируемые разделы (темы дисциплины)	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	2	3	4
11.	Процесс группового функционирования Экологические аспекты существования малых групп. Межличностное воздействие. Руководство и лидерство в малой группе. Лидерство и руководство: сходство и различия феноменов управления малой группой.	УК-4	устный опрос
12.	Руководство и лидерство в малой группе. Руководство малой группой. Лидерство в малой группе. Соотношение личность и индивидуальность сотрудников группы. Члены малой группы как социокультурная реальность.	ПК-4	устный опрос/доклад
13.	Межличностные конфликты в малой группе. Конфликт в малой группе. Типология конфликта. Структура конфликта. Основные действующие лица.	УК-3	устный опрос/доклад
14.	Межличностные конфликты в малой группе. Управление или регулирование конфликтов. Социально-психологический климат в группе. Понятие социально-психологического климата. Факторы, определяющие социально-психологический климат.	УК-4	устный опрос/доклад
15.	Социально-психологический климат в группе. Показатели социально-психологического климата.	ПК-4	устный опрос/доклад
16.	Командообразование. Специально организованные социально-психологические технологии фор-	УК-3	письменный опрос/тестирование

№ п/п	Контролируемые разделы (темы дисциплины)	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	2	3	4
	мирования команды.		
17.	Командообразование. Социально-психологические аспекты командообразования.	УК-4	устный опрос/доклад

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

Таблица 4

Код компетенции, этапы освоения компетенции	Планируемые результаты обучения	Показатели и критерии оценивания результатов обучения			
		ниже порогового уровня (неудовлетворительно)	пороговый уровень (удовлетворительно)	продвинутый уровень (хорошо)	высокий уровень (отлично)
1	2	3	4	5	6
УК-3, 3 семестр	знает: способы организации работы в команде	обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в материале (<i>способы организации работы в команде</i>), 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 (<i>способы организации работы в команде</i>), практики применения материала, исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий

	<p>умеет: толерантно воспринимать социальные и культурные различия</p>	<p>не умеет использовать методы и приемы (<i>толерантно воспринимать социальные и культурные различия</i>), допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство заданий, предусмотренных программой дисциплины, не выполнено</p>	<p>в целом успешное, но не системное умение, используя современные методы и показатели оценки</p>	<p>в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы, умение, используя современные методы и показатели такой оценки</p>	<p>сформированное умение (<i>толерантно воспринимать социальные и культурные различия</i>) используя современные методы и показатели такой оценки</p>
	<p>владеет: средствами разрешения конфликтов и достижения социальной адаптации</p>	<p>обучающийся не владеет навыками чтения и оценки данных / результатов / документов / сведений / информации (<i>средствами разрешения конфликтов и достижения социальной адаптации</i>), допускает существенные ошибки, с большими затруднениями</p>	<p>в целом успешное, но не системное владение навыками чтения и оценки данных / результатов / документов / сведений / информации</p>	<p>в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровождающееся отдельными ошибками владение навыками чтения и оценки данных / результатов / документов / сведений / информации</p>	<p>успешное и системное владение навыками чтения и оценки данных / результатов / документов / сведений / информации (<i>средствами разрешения конфликтов и достижения социальной адаптации</i>)</p>

		выполняет самостоятельную работу, большинство предусмотренных программой дисциплины не выполнено			
УК-4, 3 семестр	знает: особенности организации коллективной работы, специфику принятия решений в управленческой области	обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в материале (<i>особенности и организации коллективной работы, специфику принятия решений в управленческой области</i>) 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 (<i>особенности организации коллективной работы, специфику принятия решений в управленческой области</i>), исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий
	умеет: организовывать работу исполнителей, находить и принимать управленческие	не умеет использовать методы и приемы (<i>организовывать работу</i>)	в целом успешное, но не системное умение, используя со-	в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы,	сформированное умение (<i>организовывать работу ис-</i>

	ские решения в области организации и нормировании труда	<i>исполните-лей, находить и принимать управленческие решения в области организации и нормировании труда), допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство заданий, предусмотренных программой дисциплины, не выполнено</i>	временные методы и показатели оценки	умение, используя современные методы и показатели такой оценки	<i>полните-лей, находить и принимать управленческие решения в области организации и нормирования труда) используя современные методы и показатели такой оценки</i>
	владеет: методами эффективного управления в области организации коллективного труда	обучающийся не владеет навыками чтения и оценки данных / результатов / документов / сведений / информации (методами эффективного управления в области организации коллективного труда), допускает существенные ошибки, с	в целом успешное, но не системное владение навыками чтения и оценки данных / результатов / документов / сведений / информации	в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровождающееся отдельными ошибками владение навыками чтения и оценки данных / результатов / документов / сведений / информации	успешное и системное владение навыками чтения и оценки данных / результатов / документов / сведений / информации (методами эффективного управления в области организации коллективного

		большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство предусмотренных программой дисциплины не выполнено			<i>труда)</i>
ПК-4, 3 семестр	знает: особенности организации коллективной работы, специфику принятия решений в управленческой области	обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в материале (<i>особенности и организации коллективной работы, специфику принятия решений в управленческой области</i>) 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 (<i>особенности организации коллективной работы, специфику принятия решений в управленческой области</i>), исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий
	умеет: организовывать работу исполнителей, находить и	не умеет использовать методы и приемы	в целом успешное, но не системное	в целом успешное, но содержащие	сформированное умение (<i>органи-</i>

	<p>принимать управленческие решения в области организации и нормировании труда</p>	<p>(организовать работу исполнителей, находить и принимать управленческие решения в области организации и нормировании труда), допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство заданий, предусмотренных программой дисциплины, не выполнено</p>	<p>умение, используя современные методы и показатели оценки</p>	<p>отдельные пробелы, умение, используя современные методы и показатели такой оценки</p>	<p>зовывать работу исполнителей, находить и принимать управленческие решения в области организации и нормировании труда) используя современные методы и показатели такой оценки</p>
	<p>владеет: методами эффективного управления в области организации коллективного труда</p>	<p>обучающийся не владеет навыками чтения и оценки данных / результатов / документов / сведений / информации (методами эффективного управления в области организации коллективного труда), допускает суще-</p>	<p>в целом успешное, но не системное владение навыками чтения и оценки данных / результатов / документов / сведений / информации</p>	<p>в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровождающееся отдельными ошибками владение навыками чтения и оценки данных / результатов / документов / све-</p>	<p>успешное и системное владение навыками чтения и оценки данных / результатов / документов / сведений / информации (методами эффективного управления в области организации кол-</p>

		<p>ственные ошибки, с большими за- труднениями выполняет са- мостоятель- ную работу, большинство предусмот- ренных про- граммой дис- циплины не выполнено</p>		<p>формации</p>	<p>лективного труда)</p>
--	--	---	--	-----------------	------------------------------

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

1. Ваше представление о том, что изучает психология.
2. Различие понятий человек и личность.
3. Опишите факторы формирования личности.
4. Что такое индивидуальность?
5. Что такое сознание?
6. Что такое бессознательное?
7. Как Вы понимаете слова Сократа: «Познай себя, и ты познаешь весь мир»?
8. Докажите, что «понять, как мыслит человек, значит понять, как он видит окружающий мир и себя в нем, как использует эти знания для управления поведением».
9. Определите сущность человеческого сознания и его структуру?
10. Как меньшинство может повлиять на большинство?

3.2. Доклады (сообщения)

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 докладу 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
«Психология работы в малых группах»**

№	Темы докладов
1.	Место малой группы в системе «человек – общество». Причины повышенного внимания к малой группе в социальной психологии и снижения интереса в 80-е гг. XX в.
2.	Различные подходы к пониманию предмета психологии малой группы.
3.	История зарубежных исследований малой группы.
4.	История отечественных исследований малой группы.
5.	Хоторнские эксперименты и открытия Э. Мэйо.
6.	Теория групповой динамики и теория поля К. Левина.
7.	Референтометрия как метод изучения малых групп.
8.	Социально-психологический эксперимент в малых группах.
9.	Психодиагностика малой группы.
10.	Компьютерные технологии изучения работы малой группы.
11.	Социально-психологический тренинг для малых групп.
12.	Особенности межличностных отношений в студенческой группе.
13.	Механизм передачи информации с позиции И.А Зимней: интенция, смысл, кодирование (язык), текст, декодирование.
14.	Модель коммуникативного процесса, согласно Г. Лассуэллу: коммуникатор, сообщение (текст), канал, аудитория, эффективность.
15.	Понятие коммуникативного барьера. Виды коммуникативных барьеров: фонетические барьеры, семантические барьеры, логические барьеры.
16.	Структура взаимодействия в теориях Э. Берна, А.Н. Леонтьева, Т. Парсона, Я. Ще-

	паньского.
17.	Каузальная атрибуция. Виды атрибуции: личностная атрибуция, объектная атрибуция, обстоятельственная атрибуция.
18.	Теория конформизма (автор Соломон Аш).
19.	Теория следования правилам (автор Рон Джонс).
20.	Теория ценностного обмена (автор Джордж Хоумэнс).
21.	Теория когнитивного диссонанса (автор Леон Фестингер).
22.	Теория ролей (автор Дж. Мид).
23.	Теория социального статуса (автор Якоб Морено).
24.	Первичные и вторичные малые группы (Ч. Кули).
25.	Формальные и неформальные малые группы (Э. Мэйо).
26.	Группы членства и референтные группы (Г. Хаймен).
27.	Типология групп в зависимости от степени подготовленности к совместной деятельности и специфики общения.
28.	Классификация малых групп по уровню группового сознания (по Л.И. Уманскому).
29.	Социометрическая структура малой группы.
30.	Функционально-ролевая структура малой группы.
31.	Структура социальной власти в малой группе.
32.	Модели групповой структуры (Дж. Хоманс, Р. Бейлс, Р. Кэттелл).
33.	Социальная фасилитация, как процесс групповой динамики, влияющий на психику и поведение индивида.
34.	Приобретенная беспомощность, как процесс групповой динамики, влияющий на психику и поведение индивида.
35.	Социальная лень, как процесс групповой динамики, влияющий на психику и поведение индивида.
36.	Огруппление мышления, как процесс групповой динамики, влияющий на психику и поведение индивида.
37.	Деиндивидуализация, как процесс групповой динамики, влияющий на психику и поведение индивида.
38.	Власть авторитета, как процесс групповой динамики, влияющий на психику и поведение индивида.
39.	Межличностная аттракция и территориальность.
40.	Поведение человека в изолированных группах.
41.	Способы, или «тактики», влияния на людей Р. Чалдини по книге «Психология влияния».
42.	Теория «выдающегося человека» (Г. Тард, Ф. Гальтон, Г. Лебон, К. Бард). Эмоциональный интеллект лидера (Д. Гоулман).
43.	Отрицательные качества лидеров (Д. Максвелл).
44.	Личность успешного лидера (А. К. Гастев).
45.	Концепция стилей руководства (К. Левин).
46.	Типология стилей неправильного управления людьми (И. Адизес).
47.	Гендерные различия в лидерском поведении.
48.	Лидерство в разновозрастных группах.
49.	Социально-психологическая теория разрешения межличностных конфликтов в малой группе: «пристройка» по А. Б. Добровичу.
50.	Социально-психологическая теория разрешения межличностных конфликтов в малой группе: «ролевая трансакция» по Э. Берну.

51.	Социально-психологическая теория разрешения межличностных конфликтов в малой группе: «амортизация» по М. Литваку.
52.	Социально-психологическая теория разрешения межличностных конфликтов в малой группе: «настоять на своем» по У. Дайер.
53.	Факторы, влияющие на социально-психологический климат.
54.	Оценка социально-психологического климата в малой группе.
55.	Команда как организационная форма коллективного управления.
56.	Принципы командообразования.
57.	Тимбилдинг: целесообразность, результаты и перспективы командообразующих мероприятий.

3.3. Тестовые задания

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

Пример тестовых заданий

Вариант 1

1. Группа является коллективом, если:

- а) имеется единая для всех членов группы цель деятельности
- б) деятельность носит общественно ценный характер
- в) общезначимая деятельность является лично значимой
- г) все варианты верны

2. Что объясняет «когнитивный диссонанс»?

- а) мотивацию поступков человека
- б) психологическую природу совести
- в) негативное самочувствие человека
- г) все варианты верны

3. Удовлетворенность личности взаимоотношениями в группе:

- а) исследуется с помощью методики референтометрии
- б) проявляется в выборе внутригрупповых ролей
- в) проявляется в переживании положительных эмоций
- г) все варианты верны

4. Основные признаки руководства:

- а) высокий уровень авторитета в группе
- б) низкий уровень авторитета
- в) выполнение предписанного «сверху» функционала
- г) все варианты верны

5. В чем идея ситуационной теории лидерства?

- а) каждой ситуации соответствует свой стиль лидерства
- б) стиль лидерства зависит от оценки человеком ситуации
- в) важно учитывать потребности и настроение членов группы
- г) все варианты верны

6. Меры психологического воздействия, побуждающие выполнять чужую волю вопреки желанию индивида:

- а) поощрение
- б) убеждение
- в) принуждение
- г) пример

7. Обмен информации между людьми относится:

- а) к коммуникативной стороне общения
- б) к перцептивной стороне общения
- в) к ролевому общению
- г) к организации общения

8. Вид лидера, для которого характерны учет мнения других людей, уважение их, общения с ними как с равными, называется:

- а) бюрократическим
- б) авторитарным
- в) демократическим
- г) номинальным

9. Малая группа, психология и поведение которой чужды для индивида или безразличны для него, называется:

- а) нереферентной;
- б) референтной
- в) слабо развитой
- г) вторичной

10. О высокой сплоченности группы свидетельствует:

- а) равное количество высоко - и низкостатусных членов группы
- б) большинство низкостатусных членов группы
- в) большинство высокостатусных членов группы
- г) все варианты верны

11. Какая из стратегий ведет к конструктивному решению конфликта, путем принятия и уважения оппонентами друг друга?

- а) сотрудничество
- б) уклонение, уход
- в) противостояние
- г) избегание

12. Успешного лидера характеризует:

- а) слабость и неуверенность
- б) толерантность к фрустрации
- в) чрезмерное общение
- г) все варианты верны

13. Отрицательные стороны конформизма:

- а) отсутствие групповой сплоченности
- б) неблагоприятный социально-психологический климат
- в) человек теряет авторитет в группе
- г) все варианты верны

14. Социальная роль – это:

- а) нормативное поведение индивида, контролируемое группой
- б) поведение человека в группе
- в) продукт жизнедеятельности группы
- г) явление, обеспечивающее функционирование группы
- д) все утверждения верны

15. Феномен огруппления мышления проявляется в:

- а) стремлении к единомыслию членов группы
- б) снижении способности к анализу реальных событий
- в) снижении моральных требований к членам группы
- г) все варианты верны

16. Групповая динамика – это:

- а) групповое психологическое давление, оказываемое многими людьми на одного человека
- б) социально-психологические процессы, происходящие в группе при их формировании и развитии
- в) неодинаковое отношение человека к людям

17. Какая дистанция характеризуется выступлением перед аудиторией?

- а) межличностная
- б) публичная
- в) официально-деловая
- г) интимная

18. Роль референтной группы в жизни человека:

- а) побудительная
- б) регулятивная
- в) оценочная
- г) все варианты верны

19. Как проявляется эмоциональное лидерство?

- а) в осознании важности лидерства
- б) в понимании эмоций людей
- в) в ощущении своей значительности
- г) все варианты верны

20. Теория черт лидерства называется:

- а) теорией способного человека
- б) теорией выдающегося человека
- в) теорией харизматического человека
- г) все варианты верны

21. Социализация личности – это:

- а) метод психодиагностики
- б) процесс адаптации, становления человека в обществе
- в) личностное пространство

22. Референтная группа:

- а) побуждает поведение человека
- б) мотивирует поведение человека
- в) регулирует поведение человека
- г) все варианты верны

23. Назовите страты, которые выявляет метод социометрии:

- а) лидеры, изгои, практичные и непрактичные
- б) лидеры, предпочитаемые, принятые, изолированные
- в) лидеры, не лидеры, сверхлидеры, изолированные
- г) все варианты верны

24. Основные признаки руководства:

- а) высокий уровень авторитета в группе
- б) низкий уровень авторитета
- в) выполнение предписанного «сверху» функционала
- г) все варианты верны

25. На каком уровне происходит интерактивная сторона общения?

- а) на вербальном уровне
- б) на невербальном
- в) на логическом уровне
- г) все варианты верны

3.4. Рубежный контроль

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

Вопросы рубежного контроля № 1

Вопросы, рассматриваемые на контактных занятиях

1. Признаки малой группы.
2. Объект и предмет исследования психологии малых групп.
3. Границы малой группы.
4. Детерминанты возникновения малых групп.
5. Функции малой группы.
6. Перцептивная сторона общения.
7. Коммуникативная сторона общения.
8. Интерактивная сторона общения.
9. Процесс взаимовлияния личности и группы.
10. Теория конформизма (С. Аш).
11. Теория ценностного обмена (Д. Хоумэнс).
12. Теория следования правилам (Р. Джонс).
13. Теория когнитивного диссонанса (Л. Фестингер).
14. Теория социального статуса (Я. Морено).
15. Теория ролей (Дж. Мид).
16. Процессы групповой динамики, влияющие на психику и поведение индивида.
17. Социально-психологические и индивидуально-психологические характеристики членов группы, оказывающие влияние на групповой процесс.
18. Композиционная структура малой группы.
19. Коммуникативная структура малой группы.
20. Психологическая структура малой группы. Групповое мнение. Групповое настроение. Групповые традиции. Групповые нормы. Групповые потребности и мотивы.

Вопросы для самостоятельного изучения

1. История социально-психологических исследований малой группы.
2. Методы исследования малых групп.
3. Методы обработки полученной информации.
4. Методы воздействия.
5. Межличностные отношения в малой группе.
6. Социализация и социальная установка личности.
7. Классификация малых групп.
8. Социометрическая и функционально-ролевая структура малой группы.
9. Структура социальной власти и авторитетности.

Вопросы рубежного контроля № 2

Вопросы, рассматриваемые на контактных занятиях

1. Генезис малой группы.
2. Сплоченность малой группы.
3. Феномен группового давления (феномен конформизма)
4. Процесс принятия группового решения.
5. Межличностное воздействие. Методы воздействия: убеждение, принуждение, внушение, заражение и подражание.
6. Лидерство и руководство: сходство и различия феноменов управления малой группой.
7. Лидерство в малой группе. Типология лидерства.
8. Понятие социально-психологического климата. Показатели социально-психологического климата.
9. Социально-психологические аспекты командообразования.
10. Типы команд. Этапы развития команды.
11. Специально организованные социально-психологические технологии формирования команды.

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Особенности групповых состояний и эффектов.
2. Экологические аспекты существования малых групп.
3. Стили руководства.
4. Конфликты. Типология конфликта.
5. Структура конфликта.
6. Стратегии разрешения конфликтов.
7. Манипулятивные стратегии поведения.
8. Факторы, определяющие социально-психологический климат.

3.5. Промежуточная аттестация

В соответствии с учебным планом по направлению подготовки 19.03.01 Биотехнология дисциплина 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. Признаки малой группы.
2. Объект и предмет исследования психологии малых групп.
3. Границы малой группы.
4. История социально-психологических исследований малой группы.
5. Основные зарубежные направления изучения малых групп.
6. Детерминанты возникновения малых групп.
7. Функции малой группы.
8. Классификация методов исследования малых групп.

9. Методы сбора информации. Метод наблюдения. Метод анализа документов. Контент-анализ. Метод опроса. Анкетирование и интервьюирование. Тесты. Эксперимент. Метод социометрии.
10. Методы обработки полученной информации.
11. Методы воздействия. Психогимнастика. Деловая игра. Ролевая игра. Организационно-деятельностная игра. Тренинг.
12. Межличностные отношения в малой группе.
13. Перцептивная сторона общения.
14. Коммуникативная сторона общения.
15. Интерактивная сторона общения.
16. Процесс взаимовлияния личности и группы.
17. Теория конформизма (С. Аш).
18. Теория ценностного обмена (Д. Хоумэнс).
19. Теория следования правилам (Р. Джонс).
20. Теория когнитивного диссонанса (Л. Фестингер).
21. Теория социального статуса (Я. Морено).
22. Теория ролей (Дж. Мид).
23. Процессы групповой динамики, влияющие на психику и поведение индивида.
24. Социализация и социальная установка.
25. Социально-психологические и индивидуально-психологические характеристики членов группы, оказывающие влияние на групповой процесс.
26. Классификация малых групп.
27. Формы малых групп.
28. Композиционная структура малой группы.
29. Коммуникативная структура малой группы.
30. Социометрическая и функционально-ролевая структура малой группы.
31. Структура социальной власти и авторитетности.
32. Психологическая структура малой группы. Групповое мнение. Групповое настроение. Групповые традиции. Групповые нормы. Групповые потребности и мотивы.
33. Генезис малой группы.
34. Сплоченность малой группы.
35. Феномен группового давления (феномен конформизма)
36. Процесс принятия группового решения.
37. Особенности групповых состояний и эффектов. Виды групповых состояний и групповых эффектов.
38. Экологические аспекты существования малых групп.
39. Межличностное воздействие. Методы воздействия: убеждение, принуждение, внушение, заражение и подражание.
40. Манипулятивная стратегия. Способы манипуляции.
41. Лидерство и руководство: сходство и различия феноменов управления малой группой.

42. Руководство малой группой.
43. Лидерство в малой группе. Типология лидерства.
44. Конфликт в малой группе. Типология конфликта. Конструктивные и деструктивные конфликты
45. Регулирование конфликтов.
46. Понятие социально-психологического климата. Показатели социально-психологического климата.
47. Факторы, определяющие социально-психологический климат.
48. Социально-психологические аспекты командообразования.
49. Типы команд. Этапы развития команды.
50. Специально организованные социально-психологические технологии формирования команды.

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

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

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

Формы текущего, промежуточного и итогового контроля, фонды контрольных заданий 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)»	
<i>высокий</i>				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
<i>базовый</i>	«хорошо»	«зачтено»	«зачтено (хорошо)»	Обучающийся обнаружил полное знание учебного материала, успешно выполняет предусмотренные в программе задания, усвоил основную литературу, рекомендованную в программе
<i>пороговый</i>	«удовлетворительно»	«зачтено»	«зачтено (удовлетворительно)»	Обучающийся обнаружил знания основного учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справляется с выполнением практических заданий, предусмотренных программой, знаком с основной литературой, рекомендованной программой, допустил погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя
-	«неудовлетворительно»	«не зачтено»	«не зачтено (неудовлетворительно)»	Обучающийся обнаружил пробелы в знаниях основного учебного материала, допустил принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой практических заданий, не может продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании образовательной организации без дополнительных занятий

4.2.1. Критерии оценки устного ответа при промежуточной аттестации

При ответе на вопрос обучающийся демонстрирует:

-знания: социально-психологических феноменов малой группы; особенностей и закономерностей развития коллектива; методов эффективного руководства коллективом; социально-психологических закономерностей общения и взаимодействия людей, принадлежащих к разным культурам; психологических условий формирования и изменения социальных установок личности;

-умения: анализировать, проектировать и организовывать межличностные, групповые и организационные коммуникации в малой группе; применять эффективные стили руководства малой группой для достижения поставленной цели; выбирать оптимальный стиль общения и взаимодействия в профессиональной деятельности; создавать в коллективе психологически безопасную доброжелательную среду;

-владение навыками: методами организации и управления коллективом; навыками анализа межличностных отношений в команде; навыками преодоления возникающих в производственной команде разногласий, споров и конфликтов.

Критерии оценки

отлично	<p>обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> - знание социально-психологических феноменов малой группы; особенностей и закономерностей развития коллектива; методов эффективного руководства коллективом; социально-психологических закономерностей общения и взаимодействия людей, принадлежащих к разным культурам; психологических условий формирования и изменения социальных установок личности; исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении задания и вопросов практики применения материала, - умеет анализировать, проектировать и организовывать межличностные, групповые и организационные коммуникации в малой группе; применять эффективные стили руководства малой группой для достижения поставленной цели; выбирать оптимальный стиль общения и взаимодействия в профессиональной деятельности; создавать в коллективе психологически безопасную доброжелательную среду; - успешное и системное владение методами организации и управления коллективом; навыками анализа межличностных отношений в команде; навыками преодоления возникающих в производственной команде разногласий, споров и конфликтов.
хорошо	<p>обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> - знание социально-психологических феноменов малой группы; особенностей и закономерностей развития коллектива; методов эффективного руководства коллективом; социально-психологических закономерностей общения и взаимодействия людей, принадлежащих к разным культурам; психологических условий формирования и изменения социальных установок личности; исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении задания и вопросов практики применения материала, не допускает существенных неточностей; - в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы, умение анализировать, проектировать и организовывать межличностные, групповые и организационные коммуникации в малой группе; применять эффективные стили руководства малой группой для достижения поставленной цели; выбирать оптимальный стиль общения и взаимодействия в профессиональной деятельности; создавать в коллективе психологически безопасную доброжелательную среду; - в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровождающееся отдельными ошибками владение методами организации и управления коллективом; навыками анализа межличностных отношений в команде; навыками преодоления возникающих в производственной команде разногласий, споров и конфликтов.

<p>удовлетворительно</p>	<p>обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> - знания только основного материала (социально-психологических феноменов малой группы; особенностей и закономерностей развития коллектива; методов эффективного руководства коллективом; социально-психологических закономерностей общения и взаимодействия людей, принадлежащих к разным культурам; психологических условий формирования и изменения социальных установок личности), но не знает деталей, допускает неточности, допускает неточности в формулировках, нарушает логическую последовательность в изложении программного материала; - в целом успешное, но не системное умение анализировать, проектировать и организовывать межличностные, групповые и организационные коммуникации в малой группе; применять эффективные стили руководства малой группой для достижения поставленной цели; выбирать оптимальный стиль общения и взаимодействия в профессиональной деятельности; создавать в коллективе психологически безопасную доброжелательную среду; - в целом успешное, но не системное владение методами организации и управления коллективом; навыками анализа межличностных отношений в команде; навыками преодоления возникающих в производственной команде разногласий, споров и конфликтов.
<p>неудовлетворительно</p>	<p>обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> - не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в социально-психологических феноменах малой группы, особенностях и закономерностях развития коллектива; методах эффективного руководства коллективом; в социально-психологических закономерностях общения и взаимодействия людей, принадлежащих к разным культурам; психологических условиях формирования и изменения социальных установок личности; - не умеет анализировать, проектировать и организовывать межличностные, групповые и организационные коммуникации в малой группе; применять эффективные стили руководства малой группой, плохо умеет выбирать оптимальный стиль общения и взаимодействия в профессиональной деятельности; создавать в коллективе психологически безопасную доброжелательную среду; допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство заданий, предусмотренных программой дисциплины, не выполнено; - обучающийся не владеет методами организации и управления, навыками анализа межличностных отношений в команде; навыками преодоления возникающих в производственной команде разногласий, споров и конфликтов, допускает существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство предусмотренных программой дисциплины не выполнено.

4.2.2. Критерии оценки докладов

При написании доклада обучающийся демонстрирует:

знания: социально-психологических феноменов малой группы; особенностей и закономерностей развития коллектива; методов эффективного руководства коллективом; социально-психологических закономерностей общения и взаимодействия людей, принадлежащих к разным культурам; психологических условий формирования и изменения социальных установок личности;

умения: анализировать, проектировать и организовывать межличностные, групповые и организационные коммуникации в малой группе; применять эффективные стили руководства малой группой для достижения поставленной цели; выбирать оптимальный стиль общения и взаимодействия в профессиональной деятельности; создавать в коллективе психологически безопасную доброжелательную среду;

владение навыками: методами организации и управления коллективом; навыками анализа межличностных отношений в команде; навыками преодоления возникающих в производственной команде разногласий, споров и конфликтов.

Критерии оценки доклада

отлично	обучающийся демонстрирует: - знание социально-психологических феноменов малой группы; особенностей и закономерностей развития коллектива; методов эффективного руководства коллективом; социально-психологических закономерностей общения и взаимодействия людей, принадлежащих к разным культурам; психологических условий формирования и изменения социальных установок личности; исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении задания и вопросов практики применения материала, - умеет анализировать, проектировать и организовывать межличностные, групповые и организационные коммуникации в малой группе; применять эффективные стили руководства малой группой для достижения поставленной цели; выбирать оптимальный стиль общения и взаимодействия в профессиональной деятельности; создавать в коллективе психологически безопасную доброжелательную среду; - успешное и системное владение методами организации и управления коллективом; навыками анализа межличностных отношений в команде; навыками преодоления возникающих в производственной команде разногласий, споров и конфликтов.
хорошо	обучающийся демонстрирует: - знание социально-психологических феноменов малой группы; особенностей и закономерностей развития коллектива; методов эффективного руководства коллективом; социально-психологических закономерностей общения и взаимодействия людей, принадлежащих к разным культурам; психологических условий формирования и изменения социальных установок личности; исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в

	<p>материале, не затрудняется с ответом при видоизменении задания и вопросов практики применения материала, не допускает существенных неточностей;</p> <ul style="list-style-type: none"> - в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы, умение анализировать, проектировать и организовывать межличностные, групповые и организационные коммуникации в малой группе; применять эффективные стили руководства малой группой для достижения поставленной цели; выбирать оптимальный стиль общения и взаимодействия в профессиональной деятельности; создавать в коллективе психологически безопасную доброжелательную среду; - в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровождающееся отдельными ошибками владение методами организации и управления коллективом; навыками анализа межличностных отношений в команде; навыками преодоления возникающих в производственной команде разногласий, споров и конфликтов.
удовлетворительно	<p>обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> - знания только основного материала (социально-психологических феноменов малой группы; особенностей и закономерностей развития коллектива; методов эффективного руководства коллективом; социально-психологических закономерностей общения и взаимодействия людей, принадлежащих к разным культурам; психологических условий формирования и изменения социальных установок личности), но не знает деталей, допускает неточности, допускает неточности в формулировках, нарушает логическую последовательность в изложении программного материала; - в целом успешное, но не системное умение анализировать, проектировать и организовывать межличностные, групповые и организационные коммуникации в малой группе; применять эффективные стили руководства малой группой для достижения поставленной цели; выбирать оптимальный стиль общения и взаимодействия в профессиональной деятельности; создавать в коллективе психологически безопасную доброжелательную среду; - в целом успешное, но не системное владение методами организации и управления коллективом; навыками анализа межличностных отношений в команде; навыками преодоления возникающих в производственной команде разногласий, споров и конфликтов.
неудовлетворительно	<p>обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> - не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в социально-психологических феноменах малой группы, особенностях и закономерностях развития коллектива; методах эффективного руководства коллективом; в социально-психологических закономерностях общения и взаимодействия людей, принадлежащих к разным культурам; психологических условиях формирования и изменения социальных установок личности; - не умеет анализировать, проектировать и организовывать межличностные, групповые и организационные коммуникации в малой группе; применять эффективные стили руководства малой группой, плохо умеет выбирать оптимальный стиль общения и взаимодействия в профессиональной деятельности; создавать в коллективе психологически безопасную доброжелательную среду; допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет самосто-

	<p>тельную работу, большинство заданий, предусмотренных программой дисциплины, не выполнено;</p> <p>- обучающийся не владеет методами организации и управления, навыками анализа межличностных отношений в команде; навыками преодоления возникающих в производственной команде разногласий, споров и конфликтов, допускает существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство предусмотренных программой дисциплины не выполнено.</p>
--	---

4.2.3. Критерии оценки выполнения тестовых заданий

При выполнении тестовых заданий обучающийся демонстрирует:

-знания: социально-психологических феноменов малой группы; особенностей и закономерностей развития коллектива; методов эффективного руководства коллективом; социально-психологических закономерностей общения и взаимодействия людей, принадлежащих к разным культурам; психологических условий формирования и изменения социальных установок личности.

-умения: систематизировать, обобщать теоретические и практические знания;

-владение навыками: самостоятельной работы при решении тестовых заданий.

Критерии оценки выполнения тестовых заданий

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

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

- **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.
- **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.
- **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.
- **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.

