

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Соловьев Дмитрий Александрович  
Должность: ректор ФГБОУ ВО Вавиловский университет  
Дата подписания: 17.09.2024 11:34:33  
Уникальный программный ключ:  
528682d78e671e566ab07f01fe1ba2172f735a12



МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой

*Дудникова Е.Б.* /Дудникова Е.Б./  
«17» августа 20 19 г.

## ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Дисциплина	Организация работы в малых группах
Направление подготовки	08.04.01 Строительство
Направленность (профиль)	Теплогазоснабжение и вентиляция
Квалификация выпускника	Магистр
Нормативный срок обучения	2 года
Форма обучения	Заочная
Кафедра-разработчик	Социально-правовые и гуманитарно-педагогические науки
Ведущий преподаватель	Рыжкова И.В., доцент

Разработчик: доцент, Рыжкова И.В.

Саратов 2019

## Содержание

1	Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП	3
2	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания	5
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	13
4	Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы их формирования	25

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

В результате изучения дисциплины «Организация работы в малых группах» обучающиеся, в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 08.04.01 Строительство, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2017 г. № 482, формируют следующие компетенции формируют следующие компетенции, указанные в таблице 1.

Таблица 1

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

Компетенция		Индикаторы достижения компетенций	Этапы формирования компетенции в процессе освоения ОПОП (год)	Виды занятий для формирования компетенции	Оценочные средства для оценки уровня сформированности компетенции
Код	Наименование				
1	2	3	4	5	6
УК-5	«способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия»	УК-5.1. Определение целей и задач межкультурного профессионального взаимодействия в условиях различных этнических, религиозных ценностных систем, выявление возможных проблемных ситуаций  УК-5.2. Выбор способов	2 год обучения	практические занятия	тестовые задания, кейс-задания, самостоятельная работа

		<p>интеграции работников, принадлежащих к разным культурам, в производственную команду</p> <p>УК-5.3.</p> <p>Выбор способа преодоления коммуникативных, образовательных, этнических, конфессиональных барьеров для межкультурного взаимодействия при решении профессиональных задач</p> <p>УК-5.4.</p> <p>выбор способа поведения в поликультурном коллективе при конфликтной ситуации</p>			
УК-6	«способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки»	<p>УК-6.1.</p> <p>Определение уровня самооценки и уровня притязаний как основы для выбора приоритетов собственной деятельности</p>	2 год обучения	практические занятия	тестовые задания, кейс-задания, самостоятельная работа

		<p>УК-6.2.</p> <p>Определение приоритетов собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста</p> <p>УК-6.3.</p> <p>Выбор технологий целеполагания и целедостижения для постановки целей личностного развития и профессионального роста</p> <p>УК-6.4.</p> <p>Оценка индивидуального личностного потенциала, выбор техники к самоорганизации и самоконтроля для реализации собственной деятельности</p>			
--	--	--	--	--	--

Компетенция УК-5 – также формируется при подготовке к процедуре защиты и защите выпускной квалификационной работы

Компетенция УК-6 – также формируется при подготовке к процедуре защиты и защите выпускной квалификационной работы

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

### Перечень оценочных материалов

№ п/п	Наименование оценочного материала	Краткая характеристика оценочного материала	Представление оценочного средства в ОМ
1	собеседование	средство контроля, организованное как специальная беседа педагогического работника с обучающимися на темы, связанные с изучаемой дисциплиной и рассчитанной на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	вопросы по темам дисциплины: – перечень вопросов для устного опроса – задания для самостоятельной работы
2	кейс	случай из практики наглядно демонстрирующий какую-либо теорию	комплект кейсовых заданий (ситуационных задач)
3	тестирование	метод, который позволяет выявить уровень знаний, умений и навыков, способностей и других качеств личности, а также их соответствие определенным нормам путем анализа способов выполнения обучающимися ряда специальных заданий	банк тестовых заданий

### Программа оценивания контролируемой дисциплины

№ п/п	Контролируемые разделы (темы дисциплины)	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	2	3	4
1	Психологический анализ функций управленческой	УК-5	устный ответ, самостоятельная работа

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

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



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

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

Код компетенции, этапы освоения компетенции	Индикаторы достижения компетенций	Показатели и критерии оценивания результатов обучения			
		ниже порогового уровня (неудовлетворительно)	пороговый уровень (удовлетворительно)	продвинутый уровень (хорошо)	высокий уровень (отлично)
1	2	3	4	5	6
УК-5 2 год	УК-5.1 Определение целей и задач межкультурного профессионального взаимодействия в условиях различных этнических, религиозных ценностных систем, выявление возможных проблемных ситуаций	обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в определении и целях и задач межкультурного профессионального взаимодействия в условиях различных этнических, религиозных ценностных систем, выявление возможных проблемных ситуаций	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 - Определение целей и задач межкультурного профессионального взаимодействия в условиях различных этнических, религиозных ценностных систем, выявление возможных проблемных ситуаций
	УК-5.2. выбор способов интеграции работников, принадлежащих к разным культурам, в производственную команду	обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в способах интеграции работников, принадлежащих к разным	обучающийся демонстрирует знания только основного материала, но не знает деталей, допускает неточности, допускает неточности в формулировках, нарушает логическую последовательность	обучающийся демонстрирует знание материала, не допускает существенных неточностей	обучающийся демонстрирует знание - способов интеграции работников, принадлежащих к разным культурам, в производственную команду

		культурам, в производственную команду	ьность в изложении программного материала		
	УК-5.3. Выбор способа преодоления коммуникативных, образовательных, этнических, конфессиональных барьеров для межкультурного взаимодействия при решении профессиональных задач	обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в Выборе способа преодоления коммуникативных, образовательных, этнических, конфессиональных барьеров для межкультурного взаимодействия при решении профессиональных задач	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 - выбора способа преодоления коммуникативных, образовательных, этнических, конфессиональных барьеров для межкультурного взаимодействия при решении профессиональных задач
	УК-5.4. Выбор способа поведения в поликультурном коллективе при конфликтной ситуации	обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в выборе способа поведения в поликультурном коллективе при конфликтной ситуации	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 - выбора способа поведения в поликультурном коллективе при конфликтной ситуации
УК-6 2 год	УК-6.1. Определение уровня самооценки	обучающийся не знает значительной части	обучающийся демонстрирует знания только	обучающийся демонстрирует знание	обучающийся демонстрирует знание

	и уровня притязаний как основы для выбора приоритетов собственной деятельности	программного материала, плохо ориентируется в материале, пути и средства самосовершенствования, не знает практику применения материала, допускает существенные ошибки	основного материала, но не знает деталей, допускает неточности, допускает неточности в формулировках, нарушает логическую последовательность в изложении программного материала	материала, не допускает существенных неточностей	определения уровня самооценки и уровня притязаний как основы для выбора приоритетов собственной деятельности
УК-6.2	определение приоритетов собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста	не умеет изучать и решать проблемы на основе неполной или ограниченной информации; формировать и решать задачи в производственной и управленческой деятельности, критически оценивать свои достоинства и недостатки, намечать пути и выбирать средства развития достоинств и устранения недостатков. допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство заданий, предусмотренных программой дисциплины, не выполнено	в целом успешное, но не системное умение изучать и решать проблемы на основе неполной или ограниченной информации; формировать и решать задачи в производственной и управленческой деятельности, критически оценивать свои достоинства и недостатки, намечать пути и выбирать средства развития достоинств и устранения недостатков.	в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы, умение изучать и решать проблемы на основе неполной или ограниченной информации; формировать и решать задачи в производственной и управленческой деятельности, критически оценивать свои достоинства и недостатки, намечать пути и выбирать средства развития достоинств и устранения недостатков.	сформированное умение изучать и решать проблемы на основе неполной или ограниченной информации; формировать и решать задачи в производственной и управленческой деятельности, критически оценивать свои достоинства и недостатки, намечать пути и выбирать средства развития достоинств и устранения недостатков.

<p>УК-6.3. выбор технологий целеполагания и целедостижения для постановки целей личностного развития и профессионального роста</p>	<p>обучающийся не владеет навыками выбора технологий целеполагания и целедостижения для постановки целей личностного развития и профессионального роста</p>	<p>в целом успешное ,но не системное владение навыками выбора технологий целеполагания и целедостижения для постановки целей личностного развития и профессионального роста</p>	<p>в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровождающиеся отдельными ошибками владения навыками выбора технологий целеполагания и целедостижения для постановки целей личностного развития и профессионального роста</p>	<p>успешное и системное владение навыками выбора технологий целеполагания и целедостижения для постановки целей личностного развития и профессионального роста</p>
<p>УК-6.4. Оценка индивидуального личностного потенциала, выбор техник самоорганизации и самоконтроля для реализации собственной деятельности</p>	<p>обучающийся не владеет навыками оценки индивидуального личностного потенциала, выбор техник самоорганизации и самоконтроля для реализации собственной деятельности</p>	<p>в целом успешное ,но не системное владение навыками оценки индивидуального личностного потенциала, выбор техник самоорганизации и самоконтроля для реализации собственной деятельности</p>	<p>в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровождающиеся отдельными ошибками владения навыками оценки индивидуального личностного потенциала, выбор техник самоорганизации и самоконтроля для реализации собственной деятельности</p>	<p>успешное и системное владение навыками оценки индивидуального личностного потенциала, выбор техник самоорганизации и самоконтроля для реализации собственной деятельности</p>

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

**3.1. Входной контроль**

**Перечень вопросов**

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

**3.2 Текущий контроль**

**Рекомендуемые при изучении дисциплины  
«Организация работы в малых группах» темы устных сообщений.**

1. Соотношение личность и индивидуальность сотрудников группы.
2. Уникальность профессионального пути личности и группы.
3. Проблема человека и общества в основных психологических школах XX века.
4. Психические свойства и интегральные характеристики человека и общества.
5. Темперамент, характер и его проявления в деятельности и коммуникации.
6. Свобода воли и личная, коллективная ответственность.
7. Мышление как психологический феномен
8. Человек как субъект, индивидуальность, личность.
9. Уникальность жизненного пути человека в коллективе.
10. Содержание и эффекты межличностного восприятия человека человеком в малой группе. Этнический аспект.
11. Субъективный мир человека как объективная реальность.
12. Типология темперамента и его связь со стилем поведения в конфликте.
13. Средства коммуникации: невербальные средства коллективного

общения.
14.Самосознание и самооценка. Этнический аспект.
15.Механизмы и формы психологической защиты.
16.Психологические механизмы воображения.
17.Условия успешности малых групп.
18.Проблемы организации малых групп.
19.Выявление ролевой структуры малых групп.
20.Психология организации участников малых групп.
21.Социально-психологическая работа с малыми неформальными группами.
22.Тестовые методы исследования при формировании малых групп.

### 3.3 Тестовые задания

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

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

#### Тестовые задания.

##### Вариант 1

1.Управление трудовым коллективом это:

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

2.Для организационных форм управления характерно применение таких средств как:

- 1) совокупности технологического оборудования
- 2) административных средств
- 3) социально- экономических средств
- 4) факторов человеческого поведения
- 5) совокупности законов, подзаконных актов, информационных систем и средств коммуникации

3.Под механизмом управления понимается:

- 1) совокупность средств воздействия управляющей системы на объект управления
- 2) совокупность методов управления в их комплексе и взаимосвязи
- 3) совокупность основных принципов функционирования системы управления
- 4) концепция управления

4.Цель направления состоит в

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

5.К социально- психологическому методу управления относится:

- 1) формирование благоприятного морального климата в коллективе и развитие доброжелательных отношений между членами трудового коллектива;
  - 2) заблаговременное формирование и изменение структуры системы управления;
  - 3) использование человеческого фактора, включающего отношения между работниками в процессе трудовой деятельности;
  - 4) использование современных методов оценки результатов деятельности персонала;
  - 5) снижение уровня конфликтности в трудовом коллективе
6. Реализация определенной последовательности действий, предпринимаемых руководителем при выработке и принятии решения называется:
- 1) запрограммированным управлением
  - 2) незапрограммированным управлением
  - 3) административным управлением
  - 4) автоматизированным управлением
  - 5) автоматическим управлением
7. Оценивать эффективность управления следует в зависимости от следующих факторов:
- 1) в зависимости от затрат усилий, ресурсов, энергии, времени, результатов
  - 2) в зависимости от стабильности результатов
  - 3) в зависимости от обеспечения управляемости и безопасности объекта управления
  - 4) в зависимости от положения и места, завоеванного на рынке
  - 5) в зависимости от степени мотивации и стимулирования труда работников
8. Эффективность управления с учетом фактора времени определяется:
- 1) своевременностью принятия решений и ритмичностью управления
  - 2) целевой установкой деятельности работников
  - 3) удовлетворением спроса потребителей на рынке
  - 4) достаточным количеством и качеством материальных и трудовых ресурсов
  - 5) инициативностью и уровнем подготовленности персонала субъектов управления.
9. Стратегия поведения при принятии решения, когда руководитель стремится получить положительный результат не только при учете собственного интереса, но и интересов своих деловых партнеров называется:
- 1) стратегией противоборства
  - 2) стратегией сотрудничества
  - 3) стратегией компромисса
  - 4) стратегией избегания
  - 5) стратегией приспособления
10. Процесс стимулирования отдельного сотрудника или группы к действиям, приводящим к цели организации называется:
- 1) принуждением
  - 2) побуждением
  - 3) мотивацией
  - 4) достижением
  - 5) организацией

## **Вариант 2**

1. К психологическому типу человека по темпераменту относятся:

- 1) генофильный тип
- 2) сангвиник
- 3) интроверт
- 4) демонстративный тип
- 5) воспринимающий тип

2. К психологическому типу человека по акцентуации характера относится:



- 1) либертофильный тип
  - 2) меланхолик
  - 3) экстраверт
  - 4) циклоидный тип
  - 5) эгофильный тип
- 3.К.Г.Юнг выделил # # # психосоциотипов людей, определяющихся разными предпочтениями
- 4.Малые группы людей, члены которых объединены связями делового, нравственного и межличностного содержания и общими усилиями обеспечивающими получение социально ценностного результата своей деятельности называется # # # коллективом
- 5.Сопоставьте каждой содержательной стороне общения конкретные проявления при контактах людей:
- материальная сторона общения  
обмен предметами и продуктами деятельности
- когнитивная сторона общения  
обмен знаниями, навыками, умениями
- кондиционная сторона общения  
взаимное (физическое, психическое) влияние людей друг на друга
- мотивационная сторона общения  
передача побуждений, установок, готовности к действиям в определенном направлении
- действительная сторона общения  
передача различных видов трудовой, познавательной, учебной деятельности.
- 6.Основными функциями общения являются:
- 1) коммуникативная
  - 2) возбуждения
  - 3) интерактивная
  - 4) управленческая
  - 5) перцептивная
- 7.Функция общения, предусматривающая обмен, передачу, формирование, уточнение и развитие информации называется # # # коммуникативной
- 8.Сопоставьте каждому элементу вербального общения конкретные проявления речи:
- речевые звуковые явления  
диапазон голоса, темп речи, интонация, тональность, тембр
- неречевые выразительные качества голоса  
смех, шепот, вздох, хихиканье
- разделительные звуки  
кашель, паузы
- звуковые назализации  
Э...э, хм...хм, короче,  
кинесика
- 10.Наука, изучающая нормы временной и пространственной организации общения называется # # #

### 3.4 Ситуационные задачи

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

жизненным, позволяет обучающемуся овладеть умениями быстро ориентироваться в разнообразной информации, самостоятельно и быстро отыскивать необходимые для решения проблемы сведения и научиться активно, творчески пользоваться своими знаниями.

Цели:

- 1) активизировать изучения дисциплины;
- 2) формирование интереса к предмету;
- 3) мотивация и активизация творческой инициативы обучающихся.

### **Ситуационные задачи**

#### Ситуационная задача 1.

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

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

#### Ситуационная задача 2.

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

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

## **4. Рубежный контроль**

### **Вопросы рубежного контроля №1**

Вопросы, рассматриваемые на аудиторных занятиях

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

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

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

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

Вопросы для самостоятельного изучения

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

## Вопросы рубежного контроля №2

Вопросы, рассматриваемые на аудиторных занятиях

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

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

#### Вопросы для самостоятельного изучения

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

### 3.6 Промежуточная аттестация

В соответствии с учебным планом по направлению подготовки 38.04.01 Строительство в качестве промежуточной аттестации предусмотрено проведение зачета.

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

#### Вопросы, выносимые на зачет

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

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

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



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

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

Контроль результатов обучения, этапов и уровня формирования компетенций по дисциплине «Организация работы в малых группах» 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.

Уровень освоения компетенции	Отметка по пятибалльной системе (промежуточная аттестация)			Описание
<b>высокий</b>	«отлично»	«зачтено»	«зачтено»	Обучающийся обнаружил всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, умеет свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой. Как правило, обучающийся проявляет творческие способности в понимании, изложении и использовании материала
<b>базовый</b>	«хорошо»	«зачтено»	«зачтено»	Обучающийся обнаружил полное знание учебного материала, успешно выполняет предусмотренные в программе задания, усвоил основную литературу, рекомендованную в программе
<b>пороговый</b>	«удовлетворительно»	«зачтено»	«зачтено»	Обучающийся обнаружил знания основного учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справляется с выполнением практических заданий,

Уровень освоения компетенции	Отметка по пятибалльной системе (промежуточная аттестация)			Описание
				предусмотренных программой, знаком с основной литературой, рекомендованной программой, допустил погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя
–	«неудовлетворительно»	«не зачтено»	«не зачтено»	Обучающийся обнаружил пробелы в знаниях основного учебного материала, допустил принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой практических заданий, не может продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании образовательной организации без дополнительных занятий

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

При ответе на вопрос обучающийся демонстрирует:

**знания:** практику решения психологических проблем в нестандартных ситуациях;

-основные методики решений социальных и профессиональных задач при межличностном, групповом, межкультурном взаимодействии.

**умения:** обобщать и анализировать социально-психологические аспекты межкультурного взаимодействия; разрешать конфликтные ситуации в группе с учетом национальной этики.

**владение навыками:** исследования структуры группы; методами исследования групповой динамики; методами построения эффективного межкультурного взаимодействия в группе.

#### Критерии оценки

<b>отлично</b>	<p>обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- практику решения психологических проблем в нестандартных ситуациях;</li> <li>-основные методики решений социальных и профессиональных задач при межличностном, групповом, межкультурном взаимодействии.</li> <li>- умение обобщать и анализировать социально-</li> </ul>
----------------	---

	<p>психологические аспекты межкультурного взаимодействия; разрешать конфликтные ситуации в группе с учетом национальной этики.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- успешное и системное владение навыками исследования структуры группы; методами исследования групповой динамики; методами построения эффективного межкультурного взаимодействия в группе.</li> </ul>
<b>хорошо</b>	<p>обучающийся демонстрирует: знание материала, не допускает существенных неточностей;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы,</li> <li>- умение обобщать и анализировать социально-психологические аспекты межкультурного взаимодействия; разрешать конфликтные ситуации в группе с учетом национальной этики.</li> <li>- в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровождающееся отдельными ошибками владение навыками и методами исследования структуры группы; методами исследования групповой динамики; методами построения эффективного межкультурного взаимодействия в группе.</li> </ul>
<b>удовлетворительно</b>	<p>обучающийся демонстрирует: знания практики решения психологических проблем в нестандартных ситуациях;</p> <p>в целом успешное, но не системное умение обобщать и анализировать социально-психологические аспекты межкультурного взаимодействия; разрешать конфликтные ситуации в группе с учетом национальной этики.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- в целом успешное, но не системное владение методами исследования структуры группы; методами исследования групповой динамики; методами построения эффективного межкультурного взаимодействия в группе.</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 современных психолого-педагогических теорий и методов в профессиональной и социальной деятельности; способах совершенствования и развития своего интеллектуального и общекультурного уровней;</li> <li>- не умеет обобщать и анализировать социально-психологические аспекты межкультурного взаимодействия; разрешать конфликтные ситуации в группе с учетом национальной этики.</li> <li>- обучающийся не владеет навыками исследования структуры группы; методами исследования групповой динамики; методами построения эффективного взаимодействия в группе., допускает существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство предусмотренных программой дисциплины не выполнено</li> </ul>

#### 4.2.2 Критерии оценки выполнения ситуационных задач, кейс-заданий.

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

**знания:** современных социально- психологических теорий и методов профессиональной и социальной деятельности; способов совершенствования и развития своего интеллектуального и общекультурного уровней

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

**владение навыками:** психологического анализа личности в процессе социального взаимодействия

#### Критерии оценки выполнения ситуационных задач, кейс-заданий.

<b>отлично</b>	обучающийся демонстрирует: <ul style="list-style-type: none"><li>- знание современных социально- психологических теорий и методов профессиональной и социальной деятельности; способов совершенствования и развития своего интеллектуального и общекультурного уровней</li><li>- умение изучать и решать проблемы на основе неполной или ограниченной информации; формировать и решать задачи в производственной и управленческой деятельности, критически оценивать свои достоинства и недостатки, намечать пути и выбирать средства развития достоинств и устранения недостатков.</li><li>- владение навыками психологического анализа личности в процессе социального взаимодействия</li></ul>
<b>хорошо</b>	обучающийся демонстрирует: <ul style="list-style-type: none"><li>- современных социально- психологических теорий и методов профессиональной и социальной деятельности; способов совершенствования и развития своего интеллектуального и общекультурного уровней</li><li>- умение анализировать ситуационные задачи, допускает неточности</li><li>- владение навыками психологического анализа личности в процессе социального взаимодействия</li></ul>
<b>удовлетворительно</b>	обучающийся демонстрирует: <ul style="list-style-type: none"><li>- современных социально- психологических теорий и методов профессиональной и социальной деятельности; способов совершенствования и развития своего интеллектуального и общекультурного уровней - допускает значительные неточности</li><li>- умение анализировать ситуационные задачи, допускает неточности</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- владение навыками психологического анализа личности в процессе социального взаимодействия</li> </ul>
<b>неудовлетворительно</b>	<p>обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- не знает современных социально- психологических теорий и методов профессиональной и социальной деятельности; способов совершенствования и развития своего интеллектуального и общекультурного уровней</li> <li>- не умеет анализировать ситуационные задачи</li> <li>- не владеет навыками психологического анализа личности в процессе социального взаимодействия</li> </ul>

#### 4.2.3. Критерии оценки выполнения тестовых заданий

При выполнении тестовых заданий обучающийся демонстрирует:

##### **знания:**

- практики решения психологических проблем в нестандартных ситуациях;
- основные методики решений социальных и профессиональных задач при межличностном, групповом, межкультурном взаимодействии.

- современных социально- психологических теорий и методов профессиональной и социальной деятельности; способов совершенствования и развития своего интеллектуального и общекультурного уровней

- пути и средства самосовершенствования организационной практики, методики использования творческого потенциала работников коллектива для эффективного решения производственных задач.

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

<b>отлично</b>	<p>обучающийся демонстрирует: знания</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- практики решения психологических проблем в нестандартных ситуациях;</li> <li>- основные методики решений социальных и профессиональных задач при межличностном, групповом, межкультурном взаимодействии.</li> <li>- современных социально- психологических теорий и методов профессиональной и социальной деятельности; способов совершенствования и развития своего интеллектуального и общекультурного уровней</li> <li>- - пути и средства самосовершенствования организационной практики, методики использования творческого потенциала работников коллектива для эффективного решения производственных задач.</li> </ul>
----------------	---

<b>хорошо</b>	<p>обучающийся демонстрирует:</p> <p>знания практики решения психологических проблем в нестандартных ситуациях;</p> <p>-основные методики решений социальных и профессиональных задач при межличностном, групповом, межкультурном взаимодействии.</p> <p>- современных социально- психологических теорий и методов профессиональной и социальной деятельности; способов совершенствования и развития своего интеллектуального и общекультурного уровней</p> <p>- - пути и средства самосовершенствования организационной практики, методики использования творческого потенциала работников коллектива для эффективного решения производственных задач.</p>
<b>удовлетворительно</b>	<p>обучающийся демонстрирует:</p> <p>- не достаточное знание практики решения психологических проблем в нестандартных ситуациях;</p> <p>- -основные методики решений социальных и профессиональных задач при межличностном, групповом, межкультурном взаимодействии.</p> <p>- современных социально- психологических теорий и методов профессиональной и социальной деятельности; способов совершенствования и развития своего интеллектуального и общекультурного уровней</p> <p>- - пути и средства самосовершенствования организационной практики, методики использования творческого потенциала работников коллектива для эффективного решения производственных задач, плохо ориентируется в материале</p>
<b>неудовлетворительно</b>	<p>Обучающийся не знает:</p> <p>- современных социально- психологических теорий и методов профессиональной и социальной деятельности; способов совершенствования и развития своего интеллектуального и общекультурного уровней</p> <p>- практики решения психологических проблем в нестандартных ситуациях;</p> <p>- основные методики решений социальных и профессиональных задач при межличностном, групповом, межкультурном взаимодействии.</p> <p>- пути и средства самосовершенствования организационной практики, методики использования творческого потенциала работников коллектива для эффективного решения производственных задач.</p>

**Разработчик: доцент, Рыжкова И.В.**



