

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Соловьев Дмитрий Александрович
Должность: ректор ФГБОУ ВО Вавиловский университет
Дата подписания: 17.09.2024 11:48:32
Уникальный программный ключ:
528682d78e671e556ab07f01fe1ba2172f735a12



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./
« 7 » *июня* 2020 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Дисциплина	Организация работы малых групп
Направление подготовки	13.03.01 Теплоэнергетика и теплотехника
Направленность (профиль)	Энергообеспечение предприятий
Квалификация выпускника	Бакалавр
Нормативный срок обучения	4 года
Форма обучения	Очная
Ведущий преподаватель	Щербакова Н.А., доцент

Разработчик: доцент, Щербакова Н.А.

Саратов 2020

Содержание

1.Перечень компетенций с указанием этапов формирования в процессе освоения ОПОП.....	3
2.Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.....	5
3.Типовые контрольные задания или иные материалы для оценки знаний умений, навыков и (или) опыта деятельности характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.....	18
4.Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы их формирования.....	29

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

В результате изучения дисциплины «Организация работы малых групп» обучающийся, в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 13.03.01 Теплоэнергетика и теплотехника утвержденного приказом Министерства образования науки РФ от 28 февраля 2018 г. № 143, формируют следующие компетенции, указанные в таблице 1.

Таблица 1

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

Компетенция		Индикаторы достижения компетенций	Этапы формирования компетенции в процессе освоения ОПОП (семестр)	Виды занятий для формирования компетенции	Оценочные средства для оценки уровня сформированности компетенции
Код	Наименование				
1	2	3	4	5	6
УК-3	«способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде»	УК-3.1 знает и определяет стратегию сотрудничества для достижения поставленной цели. УК-3.1 умеет реализовывать свою роль в команде. УК-3.1 владеет навыками работы в команде УК-3.2 знает способы взаимодействия с другими членами команды УК-3.2 умеет взаимодействовать с другими членами команды УК-3.2 владеет	2курс	практические занятия	тестовые задания/кейс-задания /самостоятельная работа

		навыками достижения поставленной задачи			
УК-6	«способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни»	УК-6.1 знает основные приемы эффективного управления собственным временем УК-6.1 умеет эффективно планировать и контролировать собственное время. УК-6.1 владеет методами управления собственным временем. УК-6.2 знает основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни. УК-6.2 умеет использовать методы саморегуляции, саморазвития и	2 курс	практические занятия	тестовые задания/кейс-задания /самостоятельная работа

		самообучения. УК-6.2 владеет технологиями приобретения, использования и обновления социокультурны х и профессиональн ых знаний, умений и навыков; методиками саморазвития и самообразова ния в течение всей жизни.			
ПК -13	«способность ю руководством коллективом исполнителей ей жизни»	ПК-13.1 знает средства, стили и методы руководства малым коллективом ПК-13.1 умеет руководить малым коллективом ПК-13.1 владеет способностью руководить малым коллективом	2 курс	практические занятия	тестовые задания/кейс- задания /самостоятельная работа

Компетенция УК-3 — также формируется в ходе освоения дисциплин:
Социология,

Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.

Компетенция УК-6 – также формируется в ходе освоения дисциплин:

Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.

Компетенция ПК-13 – также формируется в ходе освоения дисциплин:

Технологическая практика,

Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.

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

Перечень оценочных средств

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

Программа оценивания контролируемой дисциплине

№ п/п	Контролируемые разделы (темы дисциплины)	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	2	3	4
1	<p>Психология работы в малых группах. История и причины возникновения, определение, признаки и функции. История социально-психологических исследований малой группы. Причины возникновения малых групп. Определение малой группы. Признаки и функции малой группы. Границы малой группы.</p>	УК-3	Устный опрос
2	<p>Методы исследования малых групп Классификация методов исследования малых групп. Исследование ценностно-ориентационного единства группы.</p>	УК-3	Устный опрос
3	<p>Классификация и формы малых групп Классификация малых групп. Формы малых групп: коллектив, команда, бригада. Развитие малых групп</p>	УК-3,УК-6,ПК-13	Тесты
4	<p>Психологическая структура малой группы. Социально-психологические явления малой группы. Групповое мнение, групповое настроение, групповые традиции.</p>	УК-3,УК-6, ПК-13	Устный опрос, сообщение

5	Психологическая структура малой группы. Социально-психологические явления малой группы. Групповые нормы, мотивы. Формирование положительной групповой мотивации	УК-3,УК-6, ПК-13	Устный опрос
6	Социально-психологические подструктуры малой группы. Композиционная, коммуникативная, межличностных предпочтений, функциональных отношений.	УК-3,УК-6,ПК-13	Устный опрос
7	Социально-психологические процессы в малой группе. Образование и развитие, руководство и принятие решений, сплочение, психологический климат в группе, групповое давление.	ПК-13	Сообщение
8	Феномены управления групповым процессом: лидерство и руководство. Лидерство и руководство: сходство и различия феноменов управления малой группой. Руководство малой группой. Лидерство в малой группе. Диагностика лидерских способностей.	УК-3,ПК-13	Устный опрос
9	Стили руководства. Авторитарный, демократический и либеральный стили управления коллективом. Стиль руководства как характеристика руководителя. Организационно-психологические элементы делового общения. Этика приказа и просьбы.	УК-3,ПК-13	Тесты

10	Психологическая компетенция руководителя, её уровни и компоненты. Личностная и социальная компетентность руководителя. Коммуникативная функция руководства. Интерактивная функция руководства. Перцептивная функция руководства.	ПК-13	Устный опрос
11	Классификация управленческих решений. Требования, предъявляемые к решениям.	ПК-13	Устный опрос
12	Условия качественного решения и его эффективность. Уровни принятия решений. Оптимизация управленческих решений.	ПК-13	Устный опрос
13	Психологические требования к менеджеру и реализации управленческих функций. Индивидуальный и обобщенный деловой стиль. Специфика и универсальность.	ПК-13	Устный опрос
14	Приемы логического и психологического обоснования принятия управленческого решения.	УК-3	Устный опрос
15	Структуры, характеристики, динамические процессы малых групп Структурные характеристики малой группы. Ролевое поведение в группе. Определение ролевых позиций в межличностных отношениях.	УК-3	Устный опрос
16	Процесс группового функционирования Процесс группового функционирования: личность в группе. Социально-психологический климат в группе. Диагностика психологического климата в малой группе.	УК-3,УК-6	Устный опрос

17	Социально-психологический климат в группе. Тренинг по формированию благоприятного климата. Командообразование.	УК-3	Тесты
18	Социально-психологический климат в группе. «Мозговой штурм» как способ оптимизации вовлечения в коллективную деятельность.	УК-3	Устный опрос
19	Социально-психологические феномены в группе. «Я» и «другие». Форма контакта и влияния. Коллективная деятельность и её психическая организации. Сплоченность коллектива.	УК-6	Устный опрос, сообщение
20	Групповая динамика Общая характеристика групповых процессов. Особенности групповых состояний и эффектов. Изучение групповой сплоченности.	УК-6	Тесты
21	Социально-психологические аспекты командообразования. Специально организованные социально-психологические технологии формирования команды. Оценка конкурентоспособности команды.	ПК-13	Устный опрос
22	Социально-психологические процессы в малой группе с учетом индивидуальных особенностей личности.	УК-3,УК-6	Устный опрос
23	Индивидуальные свойства личности в малых группах. Характер. Акцентуация характера. Типология акцентуации характера.	УК-6	Устный опрос
24	Индивидуальные свойства личности в малых группах. Темперамент. Темперамент и его особенности.	УК-6	Устный опрос

25	Социально-психологические процессы в малой группе. Групповое давление.	УК-6	Устный опрос
26	Конфликты в малых группах. Конфликт. Конфликтогены. Виды конфликтов.	УК-3,ПК-13	Сообщение
27	Психологическая профилактика конфликтов в коллективе. Стратегии разрешения конфликтов.	УК-3,ПК-13	Устный опрос
28	Общение в малой группе. Общение, как психологический феномен. Виды общения: ролевое и межличностное. Феномены межличностной совместимости.	УК-3,ПК-13	Сообщение
29	Общение в малой группе. Правила и техники общения. Организационно-психологические элементы делового общения. Этика приказа и просьбы.	УК-3,ПК-13	Тесты

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

Код компетенции, этапы освоения компетенции	Индикаторы достижения 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

<p>УК-3 3 курс</p>	<p>УК-3.1 определяет стратегию сотрудничества для достижения поставленной цели.</p>	<p>обучающийся не знает значительно части программного материала, плохо ориентируется в теоретических основах социального взаимодействия, не умеет реализовывать свою роль в команде, не владеет навыками работы в команде</p>	<p>обучающийся демонстрирует знания только основного материала, но не знает деталей, допускает неточности, допускает неточности в теоретических основах социального взаимодействия, слабо умеет реализовывать свою роль в команде, не владеет навыками работы в команде, нарушает логическую последовательность в изложении программного материала.</p>	<p>обучающийся демонстрирует знание материала в теоретических основах социального взаимодействия, умеет реализовывать свою роль в команде, хорошо владеет навыками работы в команде, не допускает существенных неточностей.</p>	<p>обучающийся демонстрирует знание в теоретических основах социального взаимодействия, умеет реализовывать свою роль в команде, владеет навыками работы в команде.</p>
------------------------	---	--	---	---	---

		не умеет реализовывать свою роль в команде, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство заданий, предусмотренных программой дисциплины, не выполнено	в целом успешное, но не системное умение, используя современные методы и показатели оценки	в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы, умение, используя современные методы и показатели такой оценки	сформированное умение, используя современные методы и показатели такой оценки
		обучающийся не владеет навыками работы в команде, допускает существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство предусмотренных программой дисциплины не выполнено	в целом успешное, но не системное владение навыками работы в команде	в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровождающиеся отдельными ошибками владения навыками работы в команде	успешное и системное владение навыками работы в команде
УК-6 3 курс	УК-6.1. эффективно планирует собственное время.	обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в	обучающийся демонстрирует знания только основного материала, но не знает деталей,	обучающийся демонстрирует знание материала об основных приемах эффективно	обучающийся демонстрирует знание об основных приемах эффективного

	<p>материале об основных приемах эффективного управления собственным временем, не знает практику применения материала, допускает существенные ошибки</p>	<p>допускает неточности, допускает неточности в формулировках, нарушает логическую последовательность в изложении программное материала об основных приемах эффективного управления собственным временем</p>	<p>го управления собственным временем, не допускает существенных неточностей.</p>	<p>управления собственным временем.</p>
	<p>не умеет эффективно планировать и контролировать собственное время, 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 эффективно планировать и контролировать собственное время, используя современные методы и показатели оценки</p>	<p>в целом успешное, но содержащиеся отдельные пробелы, умение эффективно планировать и контролировать собственное время, используя современные методы и показатели такой оценки</p>	<p>сформированное умение эффективно планировать и контролировать собственное время, используя современные методы и показатели такой оценки</p>
	<p>обучающийся не владеет методами управления</p>	<p>в целом успешное, но не системное</p>	<p>в целом успешное, но содержащее</p>	<p>успешное и системное владение</p>

		<p>собственным временем, допускает существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство предусмотренных программой дисциплины не выполнено</p>	<p>владение методами управления собственным временем.</p>	<p>е отдельные пробелы или сопровождающиеся отдельными и ошибками владения методами управления собственным временем.</p>	<p>методами управления собственным временем.</p>
	<p>УК-6.2 планирует траекторию своего профессионального развития и предпринимает шаги по её реализации .</p>	<p>не умеет изучать основные методики самоконтроля , саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни, использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения , технологии приобретения , использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков; методики саморазвития</p>	<p>в целом успешное, но не системное умение изучать основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни, использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения, технологии приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и</p>	<p>в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы, умение изучать основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни, использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения, технологии приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных</p>	<p>сформированное умение изучать основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни, использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения, технологии и приобретения, использования и обновления профессиональных знаний,</p>

		и самообразования в течение всей жизни, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство заданий, предусмотренных программой дисциплины, не выполнено	навыков; методики саморазвития и самообразования в течение всей жизни	альных знаний, умений и навыков; методики саморазвития и самообразования в течение всей жизни	умений и навыков; методики саморазвития и самообразования в течение всей жизни
		не умеет использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство заданий, предусмотренных программой дисциплины, не выполнено	в целом успешное, но не системное умение использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения, используя современные методы и показатели оценки	в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы, умение использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения, используя современные методы и показатели такой оценки	сформированное умение использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения, используя современные методы и показатели такой оценки
		обучающийся	в целом	в целом	успешное

		я не владеет технологиями приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков; методиками саморазвития и самообразования в течение всей жизни, допускает существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство предусмотренных программой дисциплины не выполнено	успешное, но не системное владение технологиями и приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков; методиками саморазвития и самообразования в течение всей жизни.	успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровождающиеся отдельными ошибками владения методами технологии приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков; методиками саморазвития и самообразования в течение всей жизни.	и системное владение технологиями приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков; методиками саморазвития и самообразования в течение всей жизни.
ПК-13 3 курс	ПК-13.1 руководит коллективом исполнителей	обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в материале о средствах, стилях и методах руководства малым коллективом, не знает практику	обучающийся демонстрирует знания только основного материала, но не знает деталей, допускает неточности, допускает неточности в формулировках, нарушает логическую последоват	обучающийся демонстрирует знание материала о средствах, стилях и методах руководства малым коллективом, не допускает существенных неточностей.	обучающийся демонстрирует знание о средствах, стилях и методах руководства малым коллективом.

		<p>применения материала, допускает существенные ошибки</p>	<p>ельность в изложении программного материала о средствах, стилях и методах руководства малым коллективом</p>		
		<p>не умеет эффективно руководить малым коллективом, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство заданных программой дисциплины, не выполнено</p>	<p>в целом успешное, но не системное умение руководить малым коллективом, используя современные методы и показатели оценки</p>	<p>в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы, умение руководить малым коллективом, используя современные методы и показатели такой оценки</p>	<p>сформированное умение руководить малым коллективом, используя современные методы и показатели такой оценки</p>
		<p>обучающийся не владеет способностью руководить малым коллективом, допускает существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство предусмотренных программой</p>	<p>в целом успешное, но не системное владение способностью руководить малым коллективом</p>	<p>в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровождающиеся отдельными ошибками владения способностью руководить малым коллективом</p>	<p>успешное и системное владение способностью руководить малым коллективом.</p>

		дисциплины не выполнено		М.	
--	--	-------------------------------	--	----	--

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 программ

3.1 Текущий контроль

Текущий контроль проводится в виде:

- тематического контроля: сообщение, ситуационные задачи, тестовые задания по итогам изучения определенных тем дисциплины.

3.2 Сообщение

Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой краткое изложение в устном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.

**Темы сообщений, рекомендуемые при изучении дисциплины
«Психология работы в малых группах»**

№	Темы сообщений
1	Структура психология малых групп.
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	Свобода воли и личная, групповая ответственность.
6	Уникальность жизненного пути человека в группе.
7	Содержание и эффекты межличностного восприятия человека человеком в коллективе.
8	Условия успешности группы.
9	Проблемы группы.

10	Средства коммуникации: невербальные средства коллективного общения.
11	Самосознание и самооценка.
12	Выявление ролевой структуры коллектива.
13	Социально-психологическая работа с малыми неформальными группами.
14	Тестовые методы формирования групп.
15	Механизмы и формы психологической защиты.
16	Соотношение личность и индивидуальность сотрудников коллектива.
17	Поведение в конфликтах.
18	Стресс и его особенности.
19	Групповое принятие решений.
20	Общественное мнение в группе.
21	Социальная роль прессы в формировании общественного мнения.
22	Психологические особенности делового общения.
23	Механизмы социально-психологического воздействия.
24	Трудовой коллектив как объект управления.
25	Психолого-педагогическая характеристика управленческой деятельности.

3.4 Тестовые задания

По дисциплине «Организация работы малых групп» предусмотрено проведение следующий вид тестирования: письменный. Объем банка тестовых заданий состоит из 5 вариантов по 25 заданий в каждом.

Пример тестовых заданий. Вариант 1

1. Малая группа - это:

- 1) Немногочисленная по составу, хорошо организованная, самостоятельная единица социальной структуры общества
- 2) Самостоятельная единица социальной структуры общества, члены которой объединены общей целью, совместной деятельностью
- 3) Самостоятельная единица социальной структуры общества, члены которой объединены общей целью, совместной деятельностью и находятся в непосредственном личном контакте (общении) и эмоциональном взаимодействии продолжительное время
- 4) Все ответы верны

3. Малые группы делятся на:

- 1) Условные и реальные
- 2) Формальные и неформальные
- 3) Слаборазвитые и высокоразвитые
- 4) Диффузные
- 5) Референтные и нереферентные
- 6) Все ответы верны

3. Коллективом называется:

- 1) Группа случайно собравшихся людей
- 2) Группа занятая одним видом деятельности
- 3) Группа единомышленников
- 4) Группа людей, объединенных общественно-ценным и личностно-значимым содержанием совместной деятельности
- 5) Все ответы верны

4. Стадии развития коллектива описал

- 1) А.В. Петровский
- 2) А.С. Макаренко
- 3) Л.И. Ломанский
- 4) В.А. Сухомлинский

Все ответы верны

5. Коллектив относится к следующей категории групп

- 1) Большие группы
- 2) Лабораторные группы
- 3) Малые группы
- 4) Все ответы верны

6. Основными характеристиками демографического стиля руководства являются:

- 1) единоличное принятие решений
- 2) коллегиальность в принятии решений
- 3) жесткий контроль со стороны руководителя
- 4) контроль выполнения осуществляется руководителем и сотрудниками
- 5) позволяет сотрудникам не соглашаться со своей точкой зрения

7. Основными стилями руководства коллективом являются:

- 1) авторитарный
- 2) демократический
- 3) либеральный
- 4) нулевой

5) организационный

8.К основным управленческим функциям руководителя относится:

- 1) планирование
- 2) организация
- 3) мотивация
- 4) контроль

9.Искусство общения включает в себя следующие компоненты:

- 1) Умение говорить
- 2) Умение слушать
- 3) Умение молчать
- 4) Умение приказывать
- 5) Умения представлять себя

10.Самоменеджмент руководителя-это

- 1) Умение распределять рабочее время
- 2) Умение принимать решение
- 3) Умение организовать свой отдых
- 4) Умение поддерживать свою мотивацию
- 5) Все ответы верны

11. Назовите типы лидеров в зависимости от содержания деятельности:

- 1) лидер- борец
- 2) лидер- дипломат
- 3) деловое лидерство
- 4) информационное лидерство
- 5) « лучший из нас»

12. Назовите типы лидеров в зависимости от того, как его воспринимает группа:

- 1) лидер – утешитель
- 2) эмоциональное лидерство
- 3) лидер- борец
- 4) « хороший человек»
- 5) « один из нас»
- 6)

13. Основными характеристиками авторитарного стиля руководства являются:

- 1) отношение к подчиненным только как к исполнителям
- 2) применение тактики угроз
- 3) единоличное принятие решений
- 4) позволяют спорить с собой
- 5) доверяют сотрудникам « как себе»

14. В отечественной психологии принципы исследования коллективной сплоченности разработаны

- 1) Г.М. Андреевой
- 2) А.В. Петровским
- 3) А.И. Донцовым
- 4) Р.А. Кричевским
- 5) Все ответы верны

15. Социально-психологический климат проявляется в:

- 1) Текучести кадров
- 2) Условиях труда
- 3) Стиле руководства
- 4) Чувство удовлетворенности трудом
- 5) Все ответы верны

16. Социальное положение личности в общественной структуре называется:

- 1) Социальной ролью
- 2) Социальным статусом
- 3) Должностью
- 4) Специальностью
- 5) Все ответы верны

17. Руководитель в коллективе может быть одновременно:

- 1) Формальным лидером
- 2) Деловым лидером
- 3) Эмоциональным лидером
- 4) Универсальным лидером
- 5) Все ответы верны

18. Психология коллектива это:

- 1) группа объединенных общими целями и задачами людей, достигшая в процессе социально ценной совместной деятельности высокого уровня развития.
- 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.

19. 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

20. 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

21. Процесс стимулирования отдельного сотрудника или группы к действиям, приводящим к цели организации называется:

- 1) принуждением
- 2) побуждением
- 3) мотивацией
- 4) достижением
- 5) организацией

22. Сопоставьте каждой мотивационной теории группы потребностей (факторов), которые в них (теориях) являются определяющими

теория Маслоу:

физиологические потребности, потребности безопасности, социального общения, престижа, саморегуляции.

теория Херуберга

поддерживающие (гигиенические) факторы, мотивационные факторы

теория Альдерфера

потребности существования, потребности связи, потребности роста

теория Макклелланда

потребности достижения, потребности соучастия, потребности властвования

23. Отдельно взятый человек, в совокупности общих (присущих всем людям), особенных (присущих отдельным группам) и индивидуальных (присущих только ему) психических и социальных качеств называется ###

личностью

24. В характере личность проявляется в большей степени со

стороны:

- 1) динамической
- 2) процессуальной
- 3) структурной
- 4) статической
- 5) содержательной

25. Понятия «экстраверсия/ интроверсия» были введены в научный оборот

- 1) А. Адлером
- 2) К. Роджерсом
- 3) И. П. Павловым
- 4) К. Юнгом
- 5) З. Фрейдом

3.5 Ситуационные задачи

Ситуационные задачи позволяют интегрировать знания, полученные в процессе изучения дисциплины. Решение ситуационных задач, базирующихся на привлечении обучающихся к активному разрешению учебных проблем, тождественных реальным жизненным ситуациям, 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.

Пример ситуационных заданий.

Ситуационная задача 1.

Николай С., проработав в крупной компании около года в должности инженера теплоэнергетики, был назначен на должность руководителя отдела теплоэнергетики. Этому способствовал ряд важных обстоятельств, которые учитывались руководством компании при принятии такого решения. Николай С. имел хорошее базовое образование, знал иностранные языки, был коммуникабелен, энергичен, исполнитель. За время работы в компании он очень вырос как специалист, продемонстрировав незаурядные способности. Однако первый же рабочий день Николая С. в качестве руководителя не удался. Если в целом коллектив отдела встретил его доброжелательно, но одна из опытных сотрудниц Валентина Григорьевна демонстративно отказалась признать нового руководителя. В ответ на просьбу Николая С., которую он адресовал всем сотрудникам, о представлении ему для ознакомления отчетов о работе за минувший месяц, Валентина Григорьевна заявила следующее: «Я работаю в отделе двадцать лет. Ваш предшественник на посту руководителя отдела Иван

Михайлович, которого мы недавно с почестями проводили на пенсию, никогда не проверял мою работу. Он всегда был уверен в моей квалификации и исполнительности. За работу, которую я выполняла в эти годы, меня неоднократно поощряли. Недоверие ко мне как к специалисту с вашей стороны меня оскорбляет».

1. Какое решение должен принять начальник отдела Николай С.?

2. Предложите свой вариант последовательности действий руководителя в аналогичной ситуации.

Ситуационная задача 2.

Начальник отдела теплоснабжения умеет находить нужный стиль общения с подчиненными, установил отношения взаимопонимание с ними. Это удается ему в связи с умением сочувствовать, сопереживать другим людям, правильно оценивать их внутреннее состояние. Эмоциональная обстановка в отделе спокойная, творческая.

1. Дайте характеристику способностей начальника отдела.

2. На чем они основаны?

Ключ

1. Речь идет о коммуникативных способностях.

2. Они основаны на идентификации и эмпатии.

Ситуационная задача 3.

Инженер-теплотехник рассказал начальнику отдела теплоснабжения о своем проекте реорганизации работы отдела. Начальник сидел очень прямо, плотно упираясь ногами в пол, не отстранявая взгляда на служащем, но время от времени повторяя: «Так-так... да-да..». В середине беседы он задумчиво полистал проект со словами: «Да, все, о чем вы говорили, несомненно, очень интересно, я подумаю над вашими предложениями».

1. Проанализируйте, соответствие слов и жестов в поведении начальника.

2. Выскажите мнение об отношении руководителя к проекту.

Ключ.

1. В Примере имеет место явное расхождение вербальной и невербальной информации, в этом случае надо полагаться на невербальную информацию.

2. В данном примере жесты, междометия, паузы руководителя свидетельствуют отнюдь не о заинтересованности руководителя в проекте, но о волнении или недовольстве его в связи с проектом.

Ситуационная задача 4.

Для реализации планов предприятия, фирмы, организации каждый из работников должен выполнить конкретные задачи, вытекающие из целей организации. В связи с этим руководство прежде всего обязано найти эффективный способ сочетания особенностей поставленных задач и черт характеров решающих их

людей. Постановка целей и разработка соответствующих политики, стратегии, процедур и правил способствуют оптимальному решению задач. Существенную роль здесь также играют мотивация и контроль. Все это обеспечивается путем делегирования полномочий, повышения ответственности исполнителей и выполнения организационных полномочий. Делегирование означает передачу задач и полномочий, которыми обладает руководитель, другому лицу с учетом его возможностей. Руководитель не может (и не должен) один выполнить все функции организации. Если задача не делегирована другому человеку, руководитель вынужден выполнять их сам. Однако его время и способности ограничены. Поэтому сущность управления заключается в умении «добиться выполнения работы другими». Для того чтобы эффективно осуществлять делегирование, необходимо понять связь ответственности и организационных полномочий. Ответственность означает обязательство работника выполнять делегированные ему задачи и отвечать за удовлетворительные результаты их решения. Организационные полномочия представляют собой право использовать ресурсы предприятия, направлять усилия его сотрудников на выполнение определенных задач. Полномочия делегируются должности, но необходимо учитывать личные и деловые качества человека, занимающего ее в данный момент.

1. Если вы - руководитель, то какие из своих задач и полномочий вы могли бы, по вашему мнению, делегировать подчиненным?

2. Какую систему контроля за выполнением задачи вы бы избрали?

3. Если вы делегировали часть своих полномочий, то вправе ли вы снять с себя за них ответственность полностью?

4. Какие свои задачи и полномочия вы никогда никому делегировать не будете?

3.5 Вопросы для самостоятельного изучения

1. Понятие группы.
2. Классификация групп.
3. Методы исследования малых групп.
4. Классификация и формы малых групп
5. Групповая динамика и основные параметры малой группы.
6. Групповое мнение.
7. Групповое настроение.
8. Групповые традиции
9. Психологическая компетенция руководителя, её уровни и компоненты.
10. Личностная и социальная компетентность руководителя.

11. Коммуникативная функция руководства. Интерактивная функция руководства. Перцептивная функция руководства.
12. Авторитарный, демократический и либеральный стили управления коллективом.
13. Стил ь руководства как характеристика руководителя.
14. Конфликты. Конфликтогены. Виды конфликтов.
15. Стратегии разрешения конфликтов и конфликтного поведения.
16. Функции конфликтов.
17. Условия и факторы, способствующие конструктивному разрешению конфликтов.
18. Тактики поведения в конфликте. Манипуляции.
19. Общение, как психологический феномен.
20. Виды общения: ролевое и межличностное. Феномены межличностной совместимости.
21. Правила и техники общения.
22. Организационно-психологические элементы делового общения. Этика приказа и просьбы.

3.6 Промежуточная аттестация

В соответствии с учебным планом по направлению подготовки 13.03.01 Теплоэнергетика и теплотехника в качестве промежуточной аттестации предусмотрено проведение зачета.

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

Тематика вопросов, выносимых на зачет

1. Имидж коллектива и его формирование.
2. Мышление как процесс решения задач малой группой.
3. В чем состоит психологический смысл понятия “субъект”?
4. Социометрическая структура группы.
5. Коммуникативная структура группы.
6. Методы научных коллективных психологических исследований.
7. Детерминация психического развития коллектива.
8. Виды лидерства.
9. Структура психики.
10. Система понятий, описывающих положение индивида в группе.
11. Деятельность. Структура трудовой деятельности
12. Психические состояния и их характеристики.
13. Виды межличностного взаимодействия в группах.
14. Традиции в коллективе и обществе.
15. Психологические особенности восприятия людьми друг друга.

16. Свойства коллективных отношений.
17. Роль и значение общественного мнения.
18. Эмоциональные процессы и их характеристика
19. Воля как форма активности.
20. Основные этапы творческого процесса
21. Понятие «авторитет» и его психологическая сущность.
22. Различия между лидером и руководителем.
23. Новые личностно-ориентированные направления в условиях малой группы.
24. Психологическая компетентность специалиста как элемент его профессиональной компетентности в рамках коллектива.
25. Социальная роль прессы в формировании общественного мнения.
26. Продуктивное и репродуктивное коллективное мышление.
27. Характеристика коллективных настроений и переживаний.
28. Стратегии в решении общих задач.
29. Речь как способ оформления мыслей, образов сотрудниками коллектива.
30. Культура коллективного мышления.
31. Целевые, смысловые, и операциональные установки в работе малой группы.
32. Учет психологических установок в работе коллектива профессионалов.
33. Продукты общественного, рационального познания.
34. Способность к анализу возможностей и саморазвитию личностей сотрудников.
35. Приемы логического и психологического обоснования принятия управленческого решения.
36. Мышление, творчество, коммуникация и рефлексия в деятельности коллектива.
37. Роль лидера в коллективных отношениях.
38. Главный стиль в межличностном взаимодействии.
39. Структура деятельности специалистов, различные функции, актуальные задачи.
40. Индивидуальный и обобщенный деловой стиль.
41. Организационно-психологические элементы делового общения.
42. Участники межличностного конфликта.
43. Границы конструктивного конфликтного поведения.
44. Рефлексия в общественной деятельности.
45. Психологическая готовность к изменениям характера своей профессиональной деятельности в малой группе.
46. Правила, способы построения психологических характеристик сотрудников малой группы.
47. Особенности нормального поведения в группе в психологии.
48. Коллективная деятельности и её психической организации.

49. Члены малой группы как социокультурная реальность.
 50. Цель групповой деятельности и требования к ней.

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 «Организация работы малых групп» осуществляется через проведение текущего, выходного контролей и контроля самостоятельной работы.

Формы текущего, промежуточного и итогового контроля и 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

Уровень освоения компетенции	Отметка по пятибалльной системе (промежуточная аттестация)			Описание
	«отлично»	«зачтено»	«зачтено (отлично)»	
<i>высокий</i>	«отлично»	«зачтено»	«зачтено (отлично)»	Обучающийся обнаружил всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, умеет свободно выполнять задания, предусмотренные

				программой, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой. Как правило, обучающийся проявляет творческие способности в понимании, изложении и использовании материала
<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

				<p>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</p>
–	«неудовлетворительно»	«не зачтено»	«не зачтено (неудовлетворительно)»	<p>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</p>

				без дополнительных занятий
--	--	--	--	----------------------------------

4.2.1. Критерии оценки устного опроса при текущем контроле и промежуточной аттестации

При ответе на вопрос обучающийся демонстрирует:

Знания: теоретические основы социального взаимодействия; основные приемы эффективного управления собственным временем, основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни; средства, стили и методы руководства малым коллективом.

умения: реализовывать свою роль в команде, эффективно планировать и контролировать собственное время, использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения; руководить малым коллективом.

владение: навыками работы в команде, методами управления собственным временем, технологиями приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков; методиками саморазвития и самообразования в течение всей жизни; способностью руководить малым коллективом.

Критерии оценки

отлично	<p>обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> -знание теоретических основ социального взаимодействия; основные приемы эффективного управления собственным временем, основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни; стили и методы руководства малым коллективом, исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении задания и вопросов практики применения материала, -умение реализовывать свою роль в команде, эффективно планировать и контролировать собственное время, использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения; руководить малым коллективом; -успешное и системное владение навыками работы в команде, методами управления собственным временем, технологиями приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков; методиками саморазвития и самообразования в течение всей жизни, способностью руководить малым коллективом.
----------------	---

<p>хорошо</p>	<p>обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> - знание теоретических основ социального взаимодействия; основные приемы эффективного управления собственным временем, основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни; стили и методы руководства малым коллективом, руководить малым коллективом, исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении задания и вопросов практики применения материала; - в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы, умение реализовывать свою роль в команде, эффективно планировать и контролировать собственное время, использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения; руководить малым коллективом; - в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровождающееся отдельными ошибками владения навыками работы в команде, методами управления собственным временем, технологиями приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков; методиками саморазвития и самообразования в течение всей жизни, способностью руководить малым коллективом.
<p>удовлетворительно</p>	<p>обучающийся демонстрирует:</p> <p>знания только основного материала теоретических основ социального взаимодействия; основные приемы эффективного управления собственным временем, основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни, стили и методы руководства малым коллективом, исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении задания и вопросов практики применения материала;</p> <ul style="list-style-type: none"> - в целом успешное, но не системное умение реализовывать свою роль в команде, эффективно планировать и контролировать собственное время, использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения; руководить малым коллективом; - в целом успешное, но не системное владение навыками работы в команде, методами управления собственным временем, технологиями приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний,

	умений и навыков; методиками саморазвития и самообразования в течение всей жизни, способностью руководить малым коллективом.
неудовлетворительно	<p>обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> - не знает значительной части программного материала о теоретических основах социального взаимодействия; основные приемы эффективного управления собственным временем, основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни; стили и методы руководства малым коллективом; - не умеет реализовывать свою роль в команде, эффективно планировать и контролировать собственное время, использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения; руководить малым коллективом; допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство заданий, предусмотренных программой дисциплины, не выполнено; - обучающийся не владеет навыками работы в команде, методами управления собственным временем, технологиями приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков; методиками саморазвития и самообразования в течение всей жизни, способностью руководить малым коллективом.

4.2.2. Критерии оценки сообщения

При работе с докладом обучающийся демонстрирует:

Знания: теоретические основы социального взаимодействия; основные приемы эффективного управления собственным временем, основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни; стили и методы руководства малым коллективом;

умения: реализовывать свою роль в команде, эффективно планировать и контролировать собственное время, использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения; руководить малым коллективом;

владение: навыками работы в команде, методами управления собственным временем, технологиями приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков; методиками саморазвития и самообразования в течение всей жизни, способностью руководить малым коллективом.

Критерии оценки сообщения

<p>отлично</p>	<p>обучающийся демонстрирует:</p> <p>знания: теоретические основы социального взаимодействия; основные приемы эффективного управления собственным временем, основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни; стили и методы руководства малым коллективом;</p> <p>умения: реализовывать свою роль в команде, эффективно планировать и контролировать собственное время, использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения; руководить малым коллективом;</p> <p>владение навыками: работы в команде, методами управления собственным временем, технологиями приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков; методиками саморазвития и самообразования в течение всей жизни, способностью руководить малым коллективом.</p>
<p>хорошо</p>	<p>обучающийся демонстрирует:</p> <p>знания: теоретические основы социального взаимодействия; основные приемы эффективного управления собственным временем, основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни, стили и методы руководства малым коллективом, не допускает существенных неточностей;</p> <p>умения: реализовывать свою роль в команде, эффективно планировать и контролировать собственное время, использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения; руководить малым коллективом;</p> <p>владение навыками: в целом успешно, но содержит отдельные пробелы в работе в команде, методами управления собственным временем, технологиями приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков; методиками саморазвития и самообразования в течение всей жизни, способностью руководить малым коллективом.</p>
<p>удовлетворительно</p>	<p>обучающийся демонстрирует:</p> <p>знания: теоретические основы социального взаимодействия; основные приемы эффективного управления собственным временем, основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни, стили и методы руководства малым коллективом допускает неточности в формулировке теоретического материала;</p> <p>умения: реализовывать свою роль в команде, эффективно планировать и контролировать</p>

	<p>собственное время, использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения; руководить малым коллективом;</p> <p>владение навыками: не системное владение навыками работы в команде, методами управления собственным временем, технологиями приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков; методиками саморазвития и самообразования в течение всей жизни, способностью руководить малым коллективом.</p>
неудовлетворительно	<p>обучающийся:</p> <p>знания: не знает значительной части теоретического материала о теоретических основах социального взаимодействия; основные приемы эффективного управления собственным временем, основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни; стили и методы руководства малым коллективом</p> <p>умения: реализовывать свою роль в команде, эффективно планировать и контролировать собственное время, использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения; руководить малым коллективом;</p> <p>владение навыками: не владеет навыками работы в команде, методами управления собственным временем, технологиями приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков; методиками саморазвития и самообразования в течение всей жизни, способностью руководить малым коллективом.</p>

4.2.3. Критерии оценки выполнения ситуационных задач

При выполнении ситуационных задач обучающийся демонстрирует:

Знания: теоретические основы социального взаимодействия; основные приемы эффективного управления собственным временем, основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни;

умения: реализовывать свою роль в команде, эффективно планировать и контролировать собственное время, использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения; стили и методы руководства малым коллективом; руководить малым коллективом;

владение: навыками работы в команде, методами управления собственным временем, технологиями приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков; методиками саморазвития и самообразования в течение всей жизни, способностью руководить малым коллективом.

Критерии оценки выполнения ситуационных задач

отлично	<p>обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> - теоретические основы социального взаимодействия; основные приемы эффективного управления собственным временем, основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни; стили и методы руководства малым коллективом; - умение реализовывать свою роль в команде, эффективно планировать и контролировать собственное время, использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения; руководить малым коллективом; - владение навыками работы в команде, методами управления собственным временем, технологиями приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков; методиками саморазвития и самообразования в течение всей жизни, способностью руководить малым коллективом.
хорошо	<p>обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> - знания теоретические основы социального взаимодействия; основные приемы эффективного управления собственным временем, основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни, стили и методы руководства малым коллективом, допускает неточности; - умения реализовывать свою роль в команде, эффективно планировать и контролировать собственное время, использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения; руководить малым коллективом; - владение навыками работы в команде, методами управления собственным временем, технологиями приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков; методиками саморазвития и самообразования в течение всей жизни, способностью руководить малым коллективом.
удовлетворительно	<p>обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> - знания теоретические основы социального взаимодействия; основные приемы эффективного управления собственным временем, основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни, стили и методы руководства малым коллективом, допускает значительные неточности; - умение реализовывать свою роль в команде, эффективно планировать и контролировать собственное время, использовать методы

	саморегуляции, саморазвития и самообучения, допускает неточности; руководить малым коллективом; - владение навыками работы в команде, методами управления собственным временем, технологиями приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков; методиками саморазвития и самообразования в течение всей жизни, способностью руководить малым коллективом, допускает ошибки.
неудовлетворительно	обучающийся: - не знает теоретические основы социального взаимодействия; основные приемы эффективного управления собственным временем, основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни; стили и методы руководства малым коллективом; - не умеет реализовывать свою роль в команде, эффективно планировать и контролировать собственное время, использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения; руководить малым коллективом; - не владеет навыками работы в команде, методами управления собственным временем, технологиями приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков; методиками саморазвития и самообразования в течение всей жизни, способностью руководить малым коллективом.

4.2.4. Критерии оценки выполнения тестовых заданий

При выполнении тестовых заданий обучающийся демонстрирует:

знания: теоретические основы социального взаимодействия; основные приемы эффективного управления собственным временем, основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни, стили и методы руководства малым коллективом.

Критерии оценки выполнения тестовых заданий

отлично	обучающийся демонстрирует знания: теоретические основы социального взаимодействия; основные приемы эффективного управления собственным временем, основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни, стили и методы руководства малым коллективом;
хорошо	обучающийся демонстрирует частично знания: теоретические основы социального взаимодействия; основные приемы эффективного

	управления собственным временем, основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни, стили и методы руководства малым коллективом.
удовлетворительно	обучающийся демонстрирует не в полном объеме знания: теоретические основы социального взаимодействия; основные приемы эффективного управления собственным временем, основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни, стили и методы руководства малым коллективом.
неудовлетворительно	обучающийся не может адекватно продемонстрировать и использовать знания: теоретические основы социального взаимодействия; основные приемы эффективного управления собственным временем, основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни, стили и методы руководства малым коллективом.

Разработчик(и): доцент, Щербакова Н.А.

