

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Соловьев Дмитрий Александрович
Должность: ректор ФГБОУ ВО Вавиловский университет
Дата подписания: 12.03.2025 17:07:27
Уникальный программный ключ:
528682d78e671e566ab07f01fe1ba2172f735a12


МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



Федеральное государственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Саратовский государственный университет генетики,
биотехнологии и инженерии имени И.И. Вавилова»

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой

 / Ножкина И.А./

« 17 » мая 2024 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Дисциплина	ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ МАЛЫХ ГРУПП
Направление подготовки	38.04.05 Бизнес - информатика
Направленность (профиль)	Управление бизнес анализом
Квалификация выпускника	магистр
Нормативный срок Обучения	2 года
Форма обучения	очная
Кафедра-разработчик	Социально-гуманитарные науки
Ведущий преподаватель	Измайлова Ю.М., доцент

Разработчик: доцент, Измайлова Ю.М.


(подпись)

Саратов 2024

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	26

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

В результате изучения дисциплины «Организация работы малых групп» обучающиеся, в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.05 «Бизнес информатика», утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 12.08.2020г. № 990, формируют следующие компетенции 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 организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели»	<p>УК-3.3. Знает различные принципы и способы социального взаимодействия.</p> <p>УК-3.4. Умеет формировать команду и распределять командные роли на основе индивидуальных особенностей и типологии участников команды</p> <p>УК-3.5 Владеет методиками разрешения конфликтных</p>	1	лекции, практические занятия	тестовые задания/кейс-задания /самостоятельная работа

		ситуаций и противоречий при работе в команде.			
УК-6	«способен определить и реализовать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки»	<p>УК-6.1 Осуществляет адекватную самооценку, определяет приоритеты собственной деятельности при организации работы малой группы, понимает необходимость саморазвития и постоянно совершенствуется</p> <p>УК-6.2 Оценивает индивидуально-личностный потенциал, выбирает технику самоорганизации и самоконтроля для реализации собственной деятельности</p>	1	лекции, практические занятия	тестовые задания/кейс-задания /самостоятельная работа
ОПК-4	«способен управлять взаимодействием с клиентами и партнерами в процессе решения задач профессиональной деятельности»	ОПК-4.1 обосновывает оптимальные коммуникационные и организационно-управленческие решения	1	лекции, практические занятия	тестовые задания/кейс-задания /самостоятельная работа

Компетенция УК-3 – также формируется из изучения дисциплин:

Технологии эффективного менеджмента.

Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы.

УК- 6 Способен определить и реализовать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы.

Компетенция ОПК-4 – также формируется изучения дисциплин:

Методология и методы проведения научных исследований.

Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы.

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

Перечень оценочных 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	<p>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.</p>	<p>УК-3 УК-6 ОПК-4</p>	<p>устный ответ /самостоятельная работа/</p>
2	<p>Мотивация как составляющий элемент руководства людьми. Виды мотивации и способы ее поддержания. Управленческие решения. Классификация управленческих решений. Условия качественного решения и его эффективность. Уровни принятия решений. Оптимизация управленческих решений.</p>	<p>УК-3 УК-6 ОПК-4</p>	<p>устный ответ /самостоятельная работа/</p>
3.	<p>Лидерство и руководство как феномен управления процессом жизнедеятельности группы. Стили руководства и их эффективность. Соотношение понятий «лидерство» и «руководство». Признаки и функции лидерства.</p>	<p>УК-3 УК-6 ОПК-4</p>	<p>устный ответ /самостоятельная работа/</p>
4.	<p>Групповая динамика Структура малой группы и методы ее анализа Тренинг на сплочение группы, коллектива. Межгрупповое взаимодействие: этнический аспект. Мотивационный подход. Понятие авторитарности. Ситуативный подход. Когнитивный подход. Теория социальной категоризации. Деятельностный подход.</p>	<p>УК-3 УК-6 ОПК-4</p>	<p>устный ответ /самостоятельная работа/</p>
5	<p>Групповые процессы: нормы, стадии развития, сплоченность и совместимость.. Соотношение: личность и индивидуальность сотрудников группы. Рефлексия в общественной деятельности. Рефлексирующая личность.</p>	<p>УК-3 УК-6 ОПК-4</p>	<p>устный ответ /самостоятельная работа/</p>
6	<p>Общение как взаимодействие</p>	<p>УК-3</p>	<p>устный ответ /участие в</p>

№ п/п	Контролируемые разделы (темы дисциплины)	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	2	3	4
	<p>Конфликт: функции, структура, динамика, типология.</p> <p>Понятие социальной перцепции.</p> <p>Специфика анализа перцептивных процессов в социальной 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>	<p>УК-6</p> <p>ОПК-4</p>	<p>тренинге\самостоятельная работа</p>
7.	<p>Психосоциотип. Классификация психотипов личностей в рабочей группе. Феномен национальной типизации.</p> <p>Социально-психологический тренинг.</p> <p>Психологические установки, упражнения на сплочение группы..</p>	<p>УК-3</p> <p>УК-6</p> <p>ОПК-4</p>	<p>устный ответ /участие в тренинге\самостоятельная работа</p>

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 достижений компетенций	Показатели и критерии оценивания результатов обучения			
		ниже порогового уровня (неудовлетворительно)	пороговый уровень (удовлетворительно)	продвинутый уровень (хорошо)	высокий уровень (отлично)
1	2	3	4	5	6
УК-3 1 семестр	УК-3.3 организует работу малых групп и вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели	обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в основных характеристиках организационного психологического климата для организации и руководства работы командой, 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 основных характеристики организационного психологического климата для организации и руководства работы командой, выявление возможных проблемных ситуаций
		не умеет применять психологические принципы для работы с коллективом. допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет самостоятельную	в целом успешное, но не системное умение применять психологические методики для организации и руководства работы командой	в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы, умение применять психологические методики для организации и руководства работы командой	сформированное умение применять психологические методики для организации и руководства работы командой

		ю работу, большинство заданий, предусмотренных программой дисциплины, не выполнено		командой	
		обучающийся не владеет навыками плохо ориентируется в навыках работы в команде	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-3 1 семестр	УК-3.4. Умеет формировать команду и распределять командные роли на основе индивидуальных особенностей и типологии участников команды	обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в формировании команды и распределении командных ролей на основе индивидуальных особенностей и типологии участников команды, 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 - основные характеристики в формировании команды и распределении командных ролей на основе индивидуальных особенностей и типологии участников команды
		не умеет формировать команду и распределять командные роли	в целом успешное, но не системное умение формировать	в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы,	сформированное умение формировать команду и распределять

		на основе индивидуальных особенностей и типологии участников команды допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство заданий, предусмотренных программой дисциплины, не выполнено	команду и распределять командные роли на основе индивидуальных особенностей и типологии участников команды	умение формировать команду и распределять командные роли на основе индивидуальных особенностей и типологии участников команды	ь командные роли на основе индивидуальных особенностей и типологии участников команды
		обучающийся не владеет навыками плохо ориентируется в навыках формирования команды и распределения командных ролей на основе индивидуальных особенностей и типологии участников команды	в целом успешное ,но не системное владение навыками формирования команды и распределения командных ролей на основе индивидуальных особенностей и типологии участников команды	в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровождающиеся отдельными ошибками владения навыками формирования команды и распределения командных ролей на основе индивидуальных особенностей и типологии участников команды	успешное и системное владение навыками формирования команды и распределения командных ролей на основе индивидуальных особенностей и типологии участников команды
УК-3 1 семестр	УК-3.5 Владеет методиками разрешения конфликтны	обучающийся не знает значительной части программного	обучающийся демонстрирует знания только основного	обучающийся демонстрирует знание материала, не допускает	обучающийся демонстрирует знание - основных

<p>х ситуаций и противоречий при работе в команде.</p>	<p>материала, плохо ориентируется в основных методиках разрешения конфликтных ситуаций и противоречий при работе в команде.</p>	<p>материала, но не знает деталей, допускает неточности, допускает неточности в формулировках, нарушает логическую последовательность в изложении программного материала</p>	<p>существенных неточностей</p>	<p>методиках разрешения конфликтных ситуаций и противоречий при работе в команде.</p>
	<p>не умеет применять методики разрешения конфликтных ситуаций и противоречий при работе в команде. 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 применять методики разрешения конфликтных ситуаций и противоречий при работе в команде.</p>	<p>в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы, умение применять методики разрешения конфликтных ситуаций и противоречий при работе в команде.</p>	<p>сформированное умение применять - методиками разрешения конфликтных ситуаций и противоречий при работе в команде.</p>
	<p>обучающийся не владеет навыками плохо ориентируется в навыках применения методик разрешения конфликтных ситуаций и противоречий</p>	<p>в целом успешное, но не системное владение навыками разрешения конфликтных ситуаций и противоречий при работе в команде.</p>	<p>в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровождающиеся отдельными ошибками владения навыками и</p>	<p>успешное и системное владение навыками, методиками разрешения конфликтных ситуаций и противоречий при работе в команде.</p>

		при работе в команде.		применение методик разрешения конфликтных ситуаций и противоречий при работе в команде.	
УК-6 1 семестр	УК-6.1 Осуществляет адекватную самооценку, определяет приоритеты собственной деятельности и при организации работы малой группы, понимает необходимость саморазвития и постоянно совершенствуется	обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо определяет приоритеты собственной деятельности при организации работы малой группы, понимает необходимость саморазвития и постоянно совершенствуется	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 - основные приоритеты собственной деятельности и при организации работы малой группы, понимает необходимость саморазвития и постоянно совершенствуется
		не умеет определять приоритеты собственной деятельности при организации работы малой группы, понимает необходимость саморазвития и постоянно совершенствуется допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими	в целом успешное, но не системное умение определять приоритеты собственной деятельности при организации работы малой группы	в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы, умение определять приоритеты собственной деятельности при организации работы малой группы	сформированное умение определять приоритеты собственной деятельности и при организации работы малой группы

		затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство заданий, предусмотренных программой дисциплины, не выполнено			
		обучающийся не владеет навыками плохо ориентируется в навыках определения приоритета собственной деятельности при организации работы малой группы	в целом успешное, но не системное владение навыками определения приоритета собственной деятельности при организации работы малой группы	в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровождающиеся отдельными ошибками владения навыками определения приоритета собственной деятельности при организации работы малой группы	успешное и системное владение навыками определения приоритета собственной деятельности при организации работы малой группы
УК-6 1 семестр	УК-6.2 Оценивает индивидуальный потенциал, выбирает технику самоорганизации и самоконтроля для реализации собственной деятельности	обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо оценивает индивидуально-личностный потенциал, выбирает технику самоорганизации и самоконтроля для реализации собственной	обучающийся демонстрирует знание 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 - индивидуального потенциала, выбирает технику самоорганизации и самоконтроля для реализации собственной деятельности

	<p>деятельности, понимает необходимость саморазвития и постоянно совершенствуется</p>			
	<p>не умеет оценивать индивидуально-личностный потенциал, выбирает технику самоорганизации и самоконтроля для реализации собственной деятельности, 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 оценивать индивидуально-личностный потенциал, выбирает технику самоорганизации и самоконтроля для реализации собственной деятельности</p>	<p>в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы, умение оценивать индивидуально-личностный потенциал, выбирает технику самоорганизации и самоконтроля для реализации собственной деятельности</p>	<p>сформированное умение оценивать индивидуально-личностный потенциал, выбирает технику самоорганизации и самоконтроля для реализации собственной деятельности</p>
	<p>обучающийся не владеет навыками плохо ориентируется в навыках оценивания индивидуально-личностного потенциала, выбирает технику самоорганизации и</p>	<p>в целом успешное, но не системное владение навыками оценивания индивидуально-личностного потенциала, выбирает технику самоорганизации и самоконтроля</p>	<p>в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровождающиеся отдельными ошибками владения навыками оценивания индивидуально-</p>	<p>успешное и системное владение навыками оценивания индивидуально-личностного потенциала, выбирает технику самоорганизации и самоконтроля</p>

		самоконтроля для реализации собственной деятельности	для реализации собственной деятельности	личностного потенциала, выбирает технику самоорганизации и самоконтроля для реализации собственной деятельности	я для реализации собственной деятельности
ОПК-6 1 семестр	ОПК-6.1. организует работу коллектива с учетом индивидуальных-психологических особенностей	обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в материале, основных психологических методик для организации работы с коллективом, не знает практику применения материала, допускает существенные ошибки	обучающийся демонстрирует знания только основного материала, но не знает деталей, допускает неточности, допускает неточности в формулировках, нарушает логическую последовательность в изложении программного материала	обучающийся демонстрирует знание материала, не допускает существенных неточностей	обучающийся демонстрирует знание основных психологических методик для организации работы с коллективом
		не умеет применять психологические принципы для работы с коллективом. допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство заданий, предусмотренн	в целом успешное, но не системное умение применять психологические принципы для работы с коллективом	в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы, умение применять психологические принципы для работы с коллективом	сформированное умение применять психологические принципы для работы с коллективом.

		ых программой дисциплины, не выполнено			
		обучающийся не владеет навыками организацией коллективом с учетом индивидуально-психологических характеристик	в целом успешное ,но не системное владение навыками организацией коллективом с учетом индивидуальных психологических характеристик	в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровождающиеся отдельными ошибками владения навыками организацией коллективом с учетом индивидуальных психологических характеристик	успешное и системное владение навыками организацией коллективом с учетом индивидуально-психологических характеристик

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

Текущий контроль проводится в виде:

- тематического контроля: устный ответ, тестовых заданий, решения ситуационных задач.

Рекомендуемые темы устных сообщений при изучении дисциплины «Организация работы малых групп».

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 малых групп» предусмотрено проведение следующего вида тестирования: письменное.

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

Результаты тестирования могут учитываться при проведении промежуточной аттестации.

Тестовые задания. Рубежный контроль №1. Вариант 1

1. Управление трудовым коллективом это:
 - 1) организация труда в производственном коллективе;
 - 2) движение информации и ее трансформация от исходной в командную;
 - 3) естественное регулирование производственных процессов
 - 4) осознанное 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) разрешении проблемы, возникшей в системе управления
 - 3) реализации всех потенциальных возможностей организации
 - 4) решении 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

Тестовые задания. Рубежный контроль №2. Вариант 1

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.

3.5 Рубежный контроль

Цель рубежного контроля (РК) – непрерывное фиксированное наблюдение за процессом усвоения содержания учебного элемента. Это наиболее оперативный вид контроля, при котором выявляется степень понимания учебного материала, его усвоения, умение студентов применять знания в решении практических задач.

К данному виду контроля предъявляются следующие требования:

- РК должен осуществляться строго индивидуально с использованием оценочной шкалы, учитывающей индивидуальные способности и особенности студента;

- процедура РК строится по принципу восходящей сложности: сложность и трудоемкость заданий должна повышаться от элементарных до границ возможностей конкретного студента;

Вопросы рубежного контроля №1

Вопросы, рассматриваемые на аудиторных занятиях

- Предмет изучения «Организация работы малых групп» 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 малых групп» 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 поддерживания.
- 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 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.
 - 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 38.04.05 Бизнес –информатика 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» .

Вопросы, выносимые на зачет

- Предмет изучения «Организация работы малых групп» Дискуссии о предмете социальной психологии.
- «Организация работы малых групп» 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. 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.
 - 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 студентов, этапов и уровня формирования компетенций по дисциплине «Организация работы малых групп» осуществляется через проведение входного, текущего, рубежных, выходного контролей и контроля самостоятельной работы

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

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

Описание шкалы оценивания достижения компетенций по дисциплине приведено в таблице 6.

Таблица 6

Уровень освоения компетенции	Отметка по пятибалльной системе (промежуточная аттестация)	Описание
высокий	«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
базовый	«зачтено»	Обучающийся обнаружил полное знание учебного материала, успешно выполняет предусмотренные в программе задания, усвоил основную литературу, рекомендованную в программе
пороговый	«зачтено»	Обучающийся обнаружил знания основного учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справляется с выполнением практических заданий, предусмотренных программой, знаком с основной литературой, рекомендованной программой, допустил погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя
–	«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: основных характеристик организационного психологического климата для организации и руководства работы с командой; основные психологические методики для организации работы с коллективом.

умения: применять психологические методики для организации и руководства работы с командой; применять психологические принципы для работы с коллективом

владение навыками: работы в команде ;организацией коллективом с учетом индивидуально-психологических характеристик

Критерии оценки

отлично	обучающийся демонстрирует: - основных характеристик организационного психологического климата для организации и руководства работы с командой; основные психологические методики для организации работы с коллективом. умение применять психологические методики для организации и руководства работы с командой; применять психологические принципы для работы с коллективом. успешное и системное владение навыками работы в команде ;организацией коллективом с учетом индивидуально-психологических характеристик
хорошо	обучающийся демонстрирует: знание материала, не допускает существенных неточностей; - в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы, - умение применять психологические методики для организации и руководства работы с командой; применять психологические принципы для работы с коллективом. - в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровождающееся отдельными ошибками владение навыками работы в команде ;организацией коллективом с учетом индивидуально-психологических характеристик
удовлетворительно	обучающийся демонстрирует: знания практики решения психологических проблем в нестандартных ситуациях; в целом успешное, но не системное умение применять психологические методики для организации и руководства работы с командой; применять психологические принципы для работы с коллективом - в целом успешное, но не системное владение навыком работы в команде ;организацией коллективом с учетом индивидуально-психологических характеристик
неудовлетворительно	обучающийся: 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; не умеет применять психологические методики для организации и руководства работы с командой; применять психологические принципы для работы с коллективом обучающийся не владеет навыками работы в команде ;организацией коллективом с учетом индивидуально-

	психологических характеристик, большинство предусмотренных программой дисциплины не выполнено
--	---

4.2.2 Критерии оценки выполнения ситуационных задач, кейс-заданий.

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

знания: основных характеристик организационного психологического климата для организации и руководства работы с командой; основные психологические методики для организации работы с коллективом.

умения: применять психологические методики для организации и руководства работы с командой; применять психологические принципы для работы с коллективом

владение навыками: работы в команде; организацией коллективом с учетом индивидуально-психологических характеристик

Критерии оценки выполнения ситуационных задач, кейс-заданий.

отлично	<p>обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> - знание основных характеристик организационного психологического климата для организации и руководства работы с командой; основные психологические методики для организации работы с коллективом. - умение применять психологические методики для организации и руководства работы с командой; применять психологические принципы для работы с коллективом. - владение навыками работы в команде ;организацией коллективом с учетом индивидуально-психологических характеристик
хорошо	<p>обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основных характеристик организационного психологического климата для организации и руководства работы с командой; основные психологические методики для организации работы с коллективом. - умение анализировать ситуационные задачи, допускает неточности - владение навыками работы в команде ;организацией коллективом с учетом индивидуально-психологических характеристик
удовлетворительно	<p>обучающийся демонстрирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основных характеристик организационного психологического климата для организации и руководства работы с командой; основные психологические методики для организации работы с коллективом. - умение анализировать ситуационные задачи, допускает неточности - владение навыками работы в команде ;организацией коллективом с учетом индивидуально-психологических характеристик
неудовлетворительно	<p>обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> - не знает основных характеристик организационного психологического климата для организации и руководства работы с командой; основные психологические методики для организации работы с коллективом.

	<ul style="list-style-type: none"> - не умеет анализировать ситуационные задачи - не владеет навыками работы в команде ;организацией коллективом с учетом индивидуально-психологических характеристик
--	---

4.2.3. Критерии оценки выполнения тестовых заданий

При выполнении тестовых заданий обучающийся демонстрирует: знания: основных характеристик организационного психологического климата для организации и руководства работы с командой; основные психологические методики для организации работы с коллективом.

Критерии оценки выполнения тестовых заданий

отлично	обучающийся демонстрирует: <ul style="list-style-type: none"> • 85 % правильных ответов
хорошо	обучающийся демонстрирует: <ul style="list-style-type: none"> • 60 % правильных ответов
удовлетворительно	обучающийся демонстрирует: <ul style="list-style-type: none"> • 50 % правильных ответов
неудовлетворительно	обучающийся: <ul style="list-style-type: none"> • Дал менее 45 % правильных ответов

Разработчик: доцент, Измайлова Ю.М.