

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ  
ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ  
АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

**Б1.В.ДВ.02.02**

**РАБОТА С МАЛЫМИ ГРУППАМИ**

**Направление подготовки:** 38.03.01 Экономика

**Профиль подготовки:** Финансы и кредит

**Квалификация выпускника:** бакалавр

## **1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.**

**1.1. Наименование и содержание компетенции:** способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-5)

**Знать:** психологические особенности коллективов, отличающихся по этническим, конфессиональным особенностям

Этап 1: знать психологические особенности коллективов

Этап 2: знать психологические особенности коллективов, отличающиеся по этническим, конфессиональным особенностям

**Уметь:** формировать социально-психологический климат в малой группе

Этап 1: уметь работать в малой группе

Этап 2: формировать социально-психологический климат в малой группе

**Владеть:** управлением межгрупповыми отношениями в таких системах управления как малая группа

Этап 1: навыки управления межгрупповыми отношениями

Этап 2: навыки управления межгрупповыми отношениями в малых группах

**1.2. Наименование и содержание компетенции:** способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовностью нести за них ответственность (ОПК-4)

**Знать:** психологические особенности принятия решений в малой группе, психологию управленческого труда и особенностей мотивации персонала в малой группе

Этап 1: знать психологию особенностей принятия решений в малой группе

Этап 2: знать психологию управленческого труда и особенностей мотивации персонала в малой группе

**Уметь:** формировать социально-психологический климат в малой группе

Этап 1: уметь работать в малой группе

Этап 2: формировать социально-психологический климат в малой группе

**Владеть:** навыками управления межгрупповыми отношениями в таких системах управления как малая группа

Этап 1: навыки управления межгрупповыми отношениями

Этап 2: навыки управления межгрупповыми отношениями в малых группах

## **2. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования.**

Таблица 1 – Показатели и критерии оценивания компетенций на 1 этапе

Наименование компетенции	Критерии сформированности компетенции	Показатели	Способы оценки
1	2	3	4
ОК-5	Способен работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Знать психологические особенности коллективов Уметь работать в малой группе Навыки управления межгрупповыми отношениями в	- тестирование; - устные ответы на вопросы; - контрольные тестовые задания

		малых группах	
ОПК-4	Способен находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность;	Знать психологию особенностей принятия решений в малой группе Уметь работать в малой группе Навыки управления межгрупповыми отношениями	- тестирование; - устные ответы на вопросы; - контрольные тестовые задания

Таблица 2 – Показатели и критерии оценивания компетенций на 2 этапе

Наименование компетенции	Критерии сформированности компетенции	Показатели	Способы оценки
1	2	3	4
ОК-5	Способен работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Знать психологические особенности коллективов, отличающиеся по этническим, конфессиональным особенностям Уметь формировать социально-психологический климат в малой группе Этап 2: навыки управления межгрупповыми отношениями в малых группах	- тестирование; - устные ответы на вопросы; - контрольные тестовые задания
ОПК-4	Способен находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность;	Знать психологию управленческого труда и особенностей мотивации персонала в малой группе Уметь формировать социально-психологический климат в малой группе Навыки управления межгрупповыми отношениями в малых группах	- тестирование; - устные ответы на вопросы; - контрольные тестовые задания

### 3. Шкала оценивания.

Университет использует систему оценок соответствующего государственным регламентам в сфере образования и позволяющую обеспечивать интеграцию в международное образовательное пространство. Система оценок и описание систем оценок представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 3 – Система оценок

Диапазон оценки, в баллах	Экзамен		Зачет
	европейская шкала (ECTS)	традиционная шкала	
[95;100]	<b>A – (5+)</b>	отлично – (5)	зачтено
[85;95)	<b>B – (5)</b>	хорошо – (4)	
[70,85)	<b>C – (4)</b>	удовлетворительно – (3)	
[60;70)	<b>D – (3+)</b>	удовлетворительно – (3)	
[50;60)	<b>E – (3)</b>	удовлетворительно – (3)	
[33,3;50)	<b>FX – (2+)</b>	неудовлетворительно – (2)	
[0;33,3)	<b>F – (2)</b>	неудовлетворительно – (2)	

Таблица 4 – Описание системы оценок

ECTS	Описание оценок	Традиционная шкала
<b>A</b>	<b>Превосходно</b> – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.	<b>отлично</b> (зачтено)
<b>B</b>	<b>Отлично</b> – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному.	
<b>C</b>	<b>Хорошо</b> – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.	<b>хорошо</b> (зачтено)

<b>D</b>	<b>Удовлетворительно</b> – теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.	<b>удовлетворительно (зачтено)</b>
<b>E</b>	<b>Посредственно</b> – теоретическое содержание курса освоено частично, некоторые практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены, либо качество выполнения некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному	<b>удовлетворительно (незачтено)</b>
<b>FX</b>	<b>Условно неудовлетворительно</b> – теоретическое содержание курса освоено частично, необходимые практические навыки работы не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, либо качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному; при дополнительной самостоятельной работе над материалом курса возможно повышение качества выполнения учебных заданий.	<b>неудовлетворительно (незачтено)</b>
<b>F</b>	<b>Безусловно неудовлетворительно</b> – теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий.	<b>неудовлетворительно (незачтено)</b>

**4. 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.**

Таблица 5 – способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-5)

**Этап 1**

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
---	--

Знать: психологические особенности коллективов	Подготовьте ответы на вопросы: 1. Назовите основные направления кадровой политики в организации. 2. Опишите проблемы адаптации персонала в организации. 3. Назовите методы оценки и аттестации персонала 4. Представьте типологию конфликтов и причины их возникновения.
Уметь: работать в малой группе	Подготовьте ответы на вопросы: 1. Какие стратегии конфликтного взаимодействия вы знаете? 2. Перечислите типы конфликтных личностей. 3. Как нужно осуществлять управление конфликтами? 4. Опишите проблемы адаптации персонала в организации.
Навыки: управления межгрупповыми отношениями малых группах в	Подготовьте ответы на вопросы: 1. Индивидуальные факторы эффективного управления группой. 2. Руководство как феномен психологической власти в группе. 3. Мотивация деятельности руководителя. 4. Понятие поведения личности. Особенности поведения личности в организации.

Таблица 6 – способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-5)

#### Этап 2

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать психологические особенности коллективов, отличающиеся по этническим, конфессиональным особенностям	Подготовьте ответы на вопросы: 1. Организация как социальная группа. Эффекты воздействия группы на личность. 2. Власть и влияние в организации. Психологические теории власти. 3. Методы психологического воздействия в системах управления. 4. Понятие, функции, структура и типология общения.
Уметь: формировать социально-психологический климат в малой группе	1. Классификация управленческих решений. 2. Подготовка и принятие управленческого решения. 3. Психологические факторы принятия решений. 4. Понятие руководства и лидерства.
Навыки: управления межгрупповыми отношениями малых группах в	Подготовьте ответы на вопросы: 1. Понятие поведения личности. Особенности поведения личности в организации. 2. Понятие мотива и мотивации в психологии управления. 3. Мотивационные теории и элементы мотивационного процесса.

	4. Организация как социальная группа. Эффекты воздействия группы на личность.
--	---

Таблица 7 – способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовностью нести за них ответственность (ОПК-4)

Этап 1

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: психологию особенностей принятия решений в малой группе	Подготовьте ответы на вопросы: 1. Власть и влияние в организации. Психологические теории власти. 2. Методы психологического воздействия в системах управления. 3. Понятие, функции, структура и типология общения. 4. Коммуникативная сторона делового общения. Коммуникативные барьеры и их причины возникновения.
Уметь: работать в малой группе	Подготовьте ответы на вопросы: 1. Понятие обратной связи в общении, ее роль в деловом общении. 2. Установление психологического контакта в коллективе. 3. Формы делового общения. Тактика использования слухов в деловой беседе. 4. Психологические требования к проведению совещания, групповой дискуссии и публичного выступления.
Навыки: управления межгрупповыми отношениями	Подготовьте ответы на вопросы: 1. Уровни управленческой деятельности. 2. Управленческая деятельность как особый тип профессиональной деятельности. 3. Управление как система. Основные свойства систем управления. 4. Роль решений в процессе управления.

Таблица 7 – способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовностью нести за них ответственность (ОПК-4)

Этап 2

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: психологию управленческого труда и особенностей мотивации персонала	Подготовьте ответы на вопросы: 1. Мотивация деятельности руководителя. 2. Понятие поведения личности. Особенности поведения личности в организации. 3. Понятие мотива и мотивации в психологии управления. 4. Мотивационные теории и элементы мотивационного процесса.

в малой группе	
Уметь: формировать социально- психологический климат в малой группе	1. Организация как социальная группа. Эффекты воздействия группы на личность. 2. Власть и влияние в организации. Психологические теории власти. 3. Методы психологического воздействия в системах управления. 4. Понятие, функции, структура и типология общения.
Навыки: управления межгрупповыми отношениями в малых группах	Подготовьте ответы на вопросы: 1. Коммуникативная сторона делового общения. Коммуникативные барьеры и их причины возникновения. 2. Понятие обратной связи в общении, ее роль в деловом общении. 3. Установление психологического контакта в коллективе. 4. Формы делового общения. Тактика использования слухов в деловой беседе.

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

В процессе изучения дисциплины предусмотрены следующие формы контроля: текущий, промежуточный контроль (зачет, экзамен), контроль самостоятельной работы студентов.

**Текущий контроль** успеваемости обучающихся осуществляется по всем видам контактной и самостоятельной работы, предусмотренным рабочей программой дисциплины. Текущий контроль успеваемости осуществляется преподавателем, ведущим аудиторные занятия.

Текущий контроль успеваемости может проводиться в следующих формах:

- устная (устный опрос, защита письменной работы, доклад по результатам самостоятельной работы и т.д.);
- письменная (письменный опрос, выполнение, расчетно-проектировочной и расчетно-графической работ и т.д.);
- тестовая (устное, письменное, компьютерное тестирование).

Результаты текущего контроля успеваемости фиксируются в журнале занятий с соблюдением требований по его ведению.

**Промежуточная аттестация** – это элемент образовательного процесса, призванный определить соответствие уровня и качества знаний, умений и навыков обучающихся, установленным требованиям согласно рабочей программе дисциплины. Промежуточная аттестация осуществляется по результатам текущего контроля.

Конкретный вид промежуточной аттестации по дисциплине определяется рабочим учебным планом и рабочей программой дисциплины.

Зачет, как правило, предполагает проверку усвоения учебного материала практических и семинарских занятий, выполнения лабораторных, расчетно-проектировочных и расчетно-графических работ, курсовых проектов (работ), а также проверку результатов учебной, производственной или преддипломной практик. В отдельных случаях зачеты могут устанавливаться по лекционным курсам, преимущественно описательного характера или тесно связанным с производственной практикой, или имеющим курсовые проекты и работы.

Экзамен, как правило, предполагает проверку учебных достижений обучаемы по всей программе дисциплины и преследует цель оценить полученные теоретические

знания, навыки самостоятельной работы, развитие творческого мышления, умения синтезировать полученные знания и их практического применения.

**6. Материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности**

Полный комплект оценочных средств для оценки знаний, умений и навыков находится у ведущего преподавателя.