

**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: Экономика предприятий (организаций)

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 Владеть: навыки управления межгрупповыми	тестирование; устные ответы на вопросы; контрольные тестовые задания

		отношениями в малых группах	
--	--	-----------------------------	--

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 Владеть: навыки управления межгрупповыми отношениями в малых группах	тестирование; устные ответы на вопросы; контрольные тестовые задания

Таблица 3 – Показатели и критерии оценивания компетенций на 1 этапе

Наименование компетенции	Критерии сформированности компетенции	Показатели	Способы оценки
1	2	3	4
ОПК-4	способен находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовностью нести за них ответственность	Знать: психологию особенностей принятия решений в малой группе Уметь: работать в малой группе Владеть: навыки управления межгрупповыми отношениями	тестирование; устные ответы на вопросы; контрольные тестовые задания

Таблица 4 – Показатели и критерии оценивания компетенций на 2 этапе

Наименование компетенции	Критерии сформированности компетенции	Показатели	Способы оценки
1	2	3	4
ОПК-4	способен находить	Знать: психологию	тестирование;

	организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовностью нести за них ответственность	управленческого труда и особенностей мотивации персонала в малой группе Уметь: формировать социально-психологический климат в малой группе Владеть: навыки управления межгрупповыми отношениями в малых группах	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]	A – (5+)	отлично – (5)	зачтено
[85;95)	B – (5)		
[70,85)	C – (4)	хорошо – (4)	
[60;70)	D – (3+)	удовлетворительно – (3)	незачтено
[50;60)	E – (3)		
[33,3;50)	FX – (2+)	неудовлетворительно – (2)	
[0;33,3)	F – (2)		

Таблица 4 – Описание системы оценок

ECTS	Описание оценок	Традиционная шкала
A	Превосходно – 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.	отлично (зачтено)
B	Отлично – 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.	
С	Хорошо – 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.	хорошо (зачтено)
D	Удовлетворительно – 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.	удовлетворительно (зачтено)
E	Посредственно – 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	удовлетворительно (незачтено)
FX	Условно неудовлетворительно – 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.	неудовлетворительно (незачтено)
F	Безусловно неудовлетворительно – 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.	

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 ОК-5 – способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия. 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: 5. Какие стратегии конфликтного взаимодействия вы знаете? 6. Перечислите типы конфликтных личностей. 7. Как нужно осуществлять управление конфликтами? 8. Опишите проблемы адаптации персонала в организации.
Навыки: управления межгрупповыми отношениями в малых группах	Подготовьте ответы на вопросы: 9. Индивидуальные факторы эффективного управления группой. 10. Руководство как феномен психологической власти в группе. 11. Мотивация деятельности руководителя. 12. Понятие поведения личности. Особенности поведения личности в организации.

Таблица 6 – ОК-5 способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия. 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	5. Классификация управленческих решений. 6. Подготовка и принятие управленческого решения. 7. Психологические факторы принятия решений. 8. Понятие руководства и лидерства.
Навыки: управления	Подготовьте ответы на вопросы: 9. Понятие поведения личности. Особенности поведения личности

межгрупповыми отношениями в малых группах	<p>в организации.</p> <p>10. Понятие мотива и мотивации в психологии управления.</p> <p>11. Мотивационные теории и элементы мотивационного процесса.</p> <p>12. Организация как социальная группа. Эффекты воздействия группы на личность.</p>
---	--

Таблица 7 – ОПК-4 способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовностью нести за них ответственность. 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	<p>Подготовьте ответы на вопросы:</p> <p>1. Власть и влияние в организации. Психологические теории власти.</p> <p>2. Методы психологического воздействия в системах управления.</p> <p>3. Понятие, функции, структура и типология общения.</p> <p>4. Коммуникативная сторона делового общения. Коммуникативные барьеры и их причины возникновения.</p>
Уметь: работать в малой группе	<p>Подготовьте ответы на вопросы:</p> <p>5. Понятие обратной связи в общении, ее роль в деловом общении.</p> <p>6. Установление психологического контакта в коллективе.</p> <p>7. Формы делового общения. Тактика использования слухов в деловой беседе.</p> <p>8. Психологические требования к проведению совещания, групповой дискуссии и публичного выступления.</p>
Навыки: управления межгрупповыми отношениями	<p>Подготовьте ответы на вопросы:</p> <p>9. Уровни управленческой деятельности.</p> <p>10. Управленческая деятельность как особый тип профессиональной деятельности.</p> <p>11. Управление как система. Основные свойства систем управления.</p> <p>12. Роль решений в процессе управления.</p>

Таблица 7 – ОПК-4 способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовностью нести за них ответственность. 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 в малой группе	<p>Подготовьте ответы на вопросы:</p> <p>1. Мотивация деятельности руководителя.</p> <p>2. Понятие поведения личности. Особенности поведения личности в организации.</p> <p>3. Понятие мотива и мотивации в психологии управления.</p> <p>4. Мотивационные теории и элементы мотивационного процесса.</p>

Уметь: формировать социально- психологический климат в малой группе	5. Организация как социальная группа. Эффекты воздействия группы на личность. 6. Власть и влияние в организации. Психологические теории власти. 7. Методы психологического воздействия в системах управления. 8. Понятие, функции, структура и типология общения.
Навыки: управления межгрупповыми отношениями в малых группах	Подготовьте ответы на вопросы: 9. Коммуникативная сторона делового общения. Коммуникативные барьеры и их причины возникновения. 10. Понятие обратной связи в общении, ее роль в деловом общении. 11. Установление психологического контакта в коллективе. 12. Формы делового общения. Тактика использования слухов в деловой беседе.

Преподавателем представляются типовые контрольные задания, необходимые для оценки знаний, умений, навыков. Типовые контрольные задания – это образцы заданий, по которым в последствии обучающийся будет проходить контроль знаний, умений, навыков, в процессе текущего контроля и промежуточной аттестации. Форма типовых контрольных заданий может быть в виде открытых/закрытых тестов, на соотношение наименований, а также в виде билетов.

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 практические 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.