

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 24.10.2021 14:31:41
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bffa79172803da5b7b559fc69e2

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное образовательное учреждение высшего образования Московской области
МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБЛАСТНОЙ УНИВЕРСИТЕТ
(МГОУ)

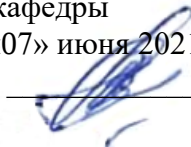
Факультет психологии

Кафедра социальной психологии

УТВЕРЖДЕН

на заседании кафедры

Протокол от «07» июня 2021 г., № 13

Зав. кафедрой  Сидячева Н.В.

ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

По дисциплине «Психология малых групп»

Направление подготовки 37.03.01 «Психология»

Профиль: Психологическое сопровождение личности

Мытищи
2021 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

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

В результате освоения дисциплины «Психология малых групп» согласно ФГОС ВОпо направлению подготовки 37.03.01 «Психология» выпускник бакалавриата должен обладать следующими компетенциям:

Код Компетенции	Этапы формирования компетенций
СПК-1 Способен выявлять потребности в основных видах психологических услуг населению, организовывать работу психологической службы в организациях, помощи населению и проводить оценку психологической безопасности и комфортности среды проживания населения	1.Работа на лекционных занятиях 2.Самостоятельная работа

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

Код оцени ваемо й компе тенци и	Уровень сформир ованност и	Этап формирования	Описание показателей	Критер ии оценива ния	Шкал а оцени вания
СП- 1	1.Этап- порогов ый	1.Работа на лекционных занятиях 2.Выполнение домашних заданий. 3.Самостоятельная работа (конспектирование, рефераты) 4. Выполнение упражнений	Знать о работе в коллективе, о социальных, этнических и конфессиональных различиях. Уметь работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.	Устный опрос, конспект, реферат, зачет	41-60 баллов
	2. Этаппрод винутый	1.Работа на лекционных занятиях 2.Выполнение домашних	Знать о работе в коллективе, о социальных, этнических и конфессиональных различиях. Уметь работать в коллективе, толерантно воспринимая	Устный опрос, конспект, ролевая	61-100 баллов

		заданий. 3. Самостоятельная работа (конспектирование, рефераты) 4. Выполнение упражнений	социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия. Владеть навыками постановки профессиональных задач, иметь представление о путях их выполнения и практические навыки их решать.	игра, зачет	
--	--	--	--	-------------	--

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

Оформление задания для учебно-деловой (ролевой) игры.

На примере игры «Работа в команде»

по дисциплине «Психология малых групп».

1. Тема (проблема): Организация группы как команды.
2. Цель: Показать студентам механизмы вовлечения человека в групповые процессы.
3. Концепция игры: в ходе игры моделируются различные виды внутригрупповой работы, дается возможность отразить чувства и эмоции игрока.
4. Ожидаемый результат: получение навыка эффективной работы в группе, в ходе рефлексии игры получение знаний о структуре и механизмах возникновения внутригрупповых процессов, способах их оптимизации.
5. Критерии оценки:
 - оценка «отлично» выставляется студенту, если студент был активен при проведении игры, участвовал в ее обсуждении, сформировал представление о механизмах возникновения групповых норм, способах его профилактики;
 - оценка «хорошо» выставляется студенту, если в целом студент сформировал представление о структуре группы как команды, однако был недостаточно активен;
 - оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, когда студент имеет затруднения в объяснении механизмов и структуры групповых процессов, способах его преодоления, а его степень участия в игре была недостаточно активной;
 - оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, когда он не имеет сформированного представления о группе, не принимал участия в экспертизе игры и был пассивен при ее проведении.

Примерное оформление задания для кейс-задачи

Кейс-задача

по дисциплине «Психология малых групп»

Цель кейс-задачи: сформировать у студентов умений эффективного общения.
Отработка навыка вступать в коммуникативный процесс.

Задание для студентов:

- внимательно прочитать представленный преподавателем случай из профессиональной практики;
- задать вопросы преподавателю, если информация кажется недостаточной;
- обдумать решение проблемной ситуации самостоятельно;
- изложить в подгруппе студентов свое видение решение проблемы, выслушать мнение других;
- обсудить в студенческой подгруппе наилучшее (ие) решение (я) проблемы;
- представить принятое решение группе;
- анализ результатов решения кейс-задачи в группе.

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если он продемонстрировал свое знание учебного материала по дисциплине, активно принимал участие в решении задачи, проявил навыки отстаивания своей точки зрения, умения слушать других; если он имеет представление о путях принятия коллегиального решения;
- оценка «не зачтено» выставляется студенту, если он продемонстрировал слабые знания по учебной дисциплине, был пассивен, показал неспособность конструктивно и коллегиально принимать решения.

Примерное оформление задания для проведения круглого стола (дискуссии, полемики, диспута, дебатов)

по дисциплине «Психология малых групп»

Тема круглого стола: «Вербальная агрессия»

Цель круглого стола: развитие у студентов навыков анализа вербальной агрессии и формирование умений разрешать нестандартные ситуации.

Вопросы для обсуждения:

Субъекты общения;

Источники вербальной агрессии;

Типы поведения в процессе неэффективного общения;

Методы диагностики вербальной агрессии;

Принятие методов профилактики вербальной агрессии.

Этапы проведения круглого стола:

Вступительное слово ведущего;

Организация дискуссии, обмен мнениями;

Подведение итогов круглого стола;

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если он был активен, продемонстрировал обширные знания по предмету обсуждения, имеет сформированные навыки анализа и синтеза изучаемого материала;
- оценка «хорошо» выставляется студенту, если он имеет небольшие затруднения в формулировке и подаче информации, но при этом демонстрирует достаточно прочные знания по предмету обсуждения;
- оценка «удовлетворительно» ставится студенту тогда, когда он в недостаточной мере владеет изучаемым материалом, имеет затруднения в операциях синтеза и анализа, однако у него есть базовые знания по изучаемой дисциплине, он умеет их изложить во время дискуссии;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту тогда, когда он не имеет базовых знаний по дисциплине, не умеет анализировать и синтезировать материал, проявляет себя неактивным участником круглого стола.

Контрольный тест для проверки знаний

1. Усилия по организации, поддержанию целевой направленности, координации индивидуальных действий членов группы – это:

А) руководство; Б) лидерство; В) управление группой.

2. Понятия «лидерство» и «руководство» по своему содержанию:

А) совпадают, обозначая один и тот же феномен управления группой;

Б) обозначают два специфических явления управления группой.

3. Представление о том, что лидером может быть только такой человек, который обладает определенным набором личностных качеств, совокупностью определенных личностных черт, принадлежит:

А) харизматической теории лидерства; Б) системной теории; В) ситуационной теории.

4. Утверждение: «Лидерство – не свойство личности, а результат меняющихся групповых ситуаций, так как оно распределено между всеми членами группы», - отражает точку зрения:

А) системной теории лидерства; Б) харизматической теории; В) ситуационной теории.

5. Лидерство – это функция группы, изучать его следует с точки зрения целей и задач группы, хотя и структура личности лидеров при этом не должна сбрасываться со счетов, - таково мнение представителей:

А) системной теории лидерства; Б) ситуационной теории; В) харизматической теории.

6. Структурная дифференциация лидерства – это термин, обозначающий:

А) то, что лидерство – это феномен системы неформальных отношений в группе, а руководство – системы официальных отношений группы.

Б) выделение двух крупных сфер активности и вклада члена группы при решении групповой задачи и, соответственно, двух главных лидерских ролей: инструментального (делового) и экспрессивного (эмоционального) лидера.

7. Приведите пример одной – двух специфических управленческих лидерских ролей, выделяемых исследователями в различных малых группах (научных коллективах, спортивных командах, тренинговых группах и т.д.):

А) инструментальных лидерских ролей _____

Б) Экспрессивных лидерских ролей _____

8. Направление, которое внесло наибольший теоретический и практический вклад в исследование руководства, это:

А) харизматический подход; Б) ситуативный подход; В) системный подход.

9. Руководство – это: А) лицо, которое не только оказывает влияние на других, но и организует их деятельность; Б) феномен управления малой группой, социальная характеристика отношений в группе, процесс взаимовлияния руководителя и группы.

10. Из предложенного списка выберите те утверждения, которые верны только для руководства (отметьте все верные варианты):

А) это феномен управления малой группой;

Б) ему присуща субординация отношений;

В) оно регулирует сферу официальных отношений группы;

Г) возникает стихийно;

Д) является более стабильным феноменом, так как менее зависит от воли группы;

Е) сфера реализации – шире, чем малая группа, а процесс принятия решения более сложен, так как опосредован обстоятельствами, не обязательно относящимися к малой группе.

Вопросы для проверки знаний:

1. Классификация социальных групп.
2. Проблема определения малой группы.
3. Основные направления изучения малой группы: социометрическое, социологическое, теория поля,
4. Основные направления изучения малой группы: бихевиоральный, интеракционистская концепция.
5. Основные направления изучения малой группы: психоаналитический, общепсихологический, эмпирико-статистический, формально-модельный.
6. Основные направления изучения малой группы в отечественной психологии; деятельностный, параметрическая концепция, организационно-управленческий, тренинговое направление.
7. Этапы исследования малой группы.
8. Групповые структуры малой группы.
9. Понятия групповых норм и их характеристики.
10. Понятие статуса и роли в группе. Феномен генерализации статуса.
11. Поуровневый анализ групповой структуры.
12. Классификация малых групп. Формальные и неформальные группы.
13. Группы референтные группы членства.
14. Динамические процессы в малой группе. Образование малой группы.
15. Феномен группового давления. Конформизм: понятие, виды, факторы.
16. Принятие группового решения.
17. Феномены группового решения: сдвиг риска, поляризация., группомыслие.
18. Типология групповых задач.
19. Влияние характеристик группы на групповой процесс.
20. Феномен групповой фасилитации.
21. Направления изучения нормативного поведения.
22. Феномен групповой сплоченности: понимание сплоченности как аттракции и как мотивации членства.
23. Психологические следствия развития групповой сплоченности.
24. Факторы развития сплоченности в группе.
25. Феномен лидерства. Виды лидерства. Функции лидера группы.
26. Теории лидерства.
27. Стили лидерства.

28. Ценностная модель лидерства Кричевского Р.Л.
29. Детерминанты лидерства.
30. Разрешение групповых противоречий.
31. Идиосинкразический кредит.
32. Понятие и функции управления малыми группами.
33. Понятие власти и виды социальной власти.
34. Руководство как системный феномен. Вероятностная модель эффективности руководства Ф. Фидлера.
35. Уровни развития малой группы.

Темы рефератов:

1. Диагностика малой группы.
2. Феномен группового давления.
3. Конформизм: понятие, виды, факторы.
4. Принятие группового решения.
5. Феномены группового решения: сдвиг риска, поляризация., группомыслие.
6. Типология групповых задач.
7. Влияние характеристик группы на групповой процесс.
8. Феномен групповой фасилитации.
9. Направления изучения нормативного поведения.
10. Феномен групповой сплоченности: понимание сплоченности как аттракции и как мотивации членства.
11. Психологические следствия развития групповой сплоченности.
12. Факторы развития сплоченности в группе.
13. Феномен лидерства. Виды лидерства. Функции лидера группы.

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

Основными формами текущего контроля являются оценка составления конспектов, устные опросы, аннотирование текстов, подготовка докладов и презентаций.

Написание конспекта (статьи, монографии, учебника, книги и пр.) представляет собой деятельность студента по созданию обзора информации, содержащейся в объекте конспектирования, в более краткой форме. В конспекте должны быть отражены основные принципиальные положения источника, то новое, что внес его автор, основные методологические положения работы, аргументы, этапы доказательства и выводы.

Аннотирование текста (аннотация – краткая характеристика текста, книги, статьи, раскрывающая содержание). Фиксируются основные проблемы, затронутые в тексте, мнения, оценки, выводы автора.

Кейс-задача – метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путем решения конкретных задач – ситуаций (решение кейсов).

Круглый стол - метод активного обучения, одна из организационных форм познавательной деятельности учащихся, позволяющая закрепить полученные ранее знания, восполнить недостающую информацию, сформировать умения решать проблемы, укрепить позиции, научить культуре ведения дискуссии.

Ролевая игра - моделирование событий, происходящих в определённом мире в определённое время.

Устный опрос - один из основных методов получения аудиторских доказательств, включающий беседу практически со всеми сотрудниками предприятия, участвующими в ведении учета и составлении отчетности.

Шкала оценивания устного опроса

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Устный опрос	Свободное владение материалом	5
	Достаточное усвоение материала	4
	Поверхностное усвоение материала	2
	Неудовлетворительное усвоение материала	0

максимально – 10 баллов

Шкала оценивания конспекта

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Конспект	конспект подготовлен по теме изучения	1
	конспект отсутствует	0

максимально – 10 баллов

Шкала оценивания реферата

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы

Реферат	Соответствие содержания теме реферата; глубина проработки материала; грамотность и полнота использования источников; грамотность речи и владение текстом реферата	10
	Соответствие содержания теме реферата; глубина проработки материала; использовано недостаточное количество источников; грамотность речи и владение текстом реферата	7
	Соответствие содержания теме реферата; недостаточная глубина проработки материала; использовано недостаточное количество источников; грамотность речи и владение текстом реферата	4
	Несоответствие содержания теме реферата; недостаточная глубина проработки материала; использовано недостаточное количество источников; недостаточное владение текстом реферата	0

максимально 20 баллов

Шкала оценивания теста

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Тест	высокий уровень усвоения знаний - 90-100% правильных ответов.	10
	средний уровень усвоения знаний – 70- 90% правильных ответов.	6
	низкий уровень усвоения знаний – ниже 70%.	0

максимально – 10 баллов

Шкала оценивания ролевой игры

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Ролевая игра	Студент активен при проведении игры, участвует в ее обсуждении, сформировал представление о ситуации	10
	Студент в целом студент, сформировал представление о ситуации, однако был недостаточно активен;	7
	Студент имеет затруднения в объяснении , ситуации, а его степень участия в игре была недостаточно активной;	4
	Студент не имеет сформированного представления о ситуации, не принимал участия в экспертизе игры и был пассивен при ее проведении.	0

максимально – 10 баллов

Шкала оценивания кейс-задачи

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Кейс-задача	Студент продемонстрирует свое знание учебного материала по дисциплине «Психологическая реабилитация состояний человека», активно принимал участие в решении задачи, проявляет навыки отстаивания своей точки зрения, умение слушать других; имеет представление о путях принятия коллегиального решения;	1
	Студент продемонстрирует слабые знания по учебной дисциплине, пассивен, показывает неспособность конструктивно спорить и коллегиально принимать решения.	0

максимально – 10 баллов

Шкала оценивания круглого стола

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Круглый стол	Демонстрирует полное понимание обсуждаемой проблемы, высказывает собственное суждение по вопросу, аргументировано отвечает на вопросы участников, соблюдает регламент выступления	10
	Понимает суть рассматриваемой проблемы, может высказать типовое суждение по вопросу, отвечает на вопросы участников, однако выступление носит затянутый или не аргументированный характер	7
	Принимает участие в обсуждении, однако собственного мнения по вопросу не высказывает, либо высказывает мнение, не отличающееся от мнения других докладчиков	4
	Не принимает участия в обсуждении	0

максимально – 10 баллов

Максимальное количество баллов, которое может набрать студент в течение семестра за текущий контроль, равняется 80 баллам.

Минимальное количество баллов, которые студент должен набрать в течение семестра за текущий контроль равняется 40 баллам.

Формой промежуточной аттестации является зачет, которые проходит в форме устного собеседования по вопросам.

Итоговая оценка формируется путем суммирования полученных баллов за ответы на вопросы зачета с баллами, полученными по результатам текущего контроля.

Баллы конвертируются в оценку «зачтено» - «не зачтено» по следующей схеме:

зачтено	41-100	бакалавр показал в ответе в полном объеме знание теории вопроса, привел практические примеры, ответ хорошо структурирован по форме; бакалавр показал в ответе знание теории вопроса, привел практические примеры, однако в структурном отношении ответ имеет погрешности
не зачтено	менее 40	бакалавр допускал в ответе грубые ошибки в освещении теории вопроса с неточностями и/или не справился с задачей иллюстрации ответа практическими примерами, в структурном отношении ответ не продуман.

Критерии сдачи зачета:

оценка «зачтено» – выставляется, когда:

- студент твердо знает предмет;
- умеет применять теоретические знания для практических ситуаций;
- демонстрирует умения самостоятельной работы;
- знает основную и дополнительную литературу по изучаемому предмету;
- обладает навыками самопрезентации.

оценка «не зачтено» – выставляется, когда:

- студент не владеет учебным материалом, излагает его в основном поверхностно;
- не способен увязать теоретические положения с практической работой;
- не может продемонстрировать умения самостоятельной работы;
- не знает основную и дополнительную литературу по изучаемому предмету;
- не владеет навыками самопрезентации.

Итоговая оценка формируется путем суммирования полученных баллов за ответы на вопросы зачета с баллами, полученными по результатам текущего контроля.

Итоговая шкала оценивания результатов освоения дисциплины

Оценка по 5-балльной системе		Оценка по 100-балльной системе
5	отлично	81 - 100
4	хорошо	61 - 80
3	удовлетворительно	41 - 60
2	неудовлетворительно	0 - 40