

**Приложение 2 к РПД
«Тренинг командной работы»
Направление подготовки
09.03.01 Информатика и вычислительная техника
направленность (профиль)
Технологии разработки мобильных приложений
Форма обучения – очная
Год набора - 2021**

**ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

1. Общие сведения

1.	Кафедра	Психологии
2.	Направление подготовки	09.03.01 Информатика и вычислительная техника
3.	Направленность (профиль)	Технологии разработки мобильных приложений
4.	Дисциплина (модуль)	ФТД. 03Тренинг командной работы
5.	Форма обучения	очная
6.	Год набора	2021

2. Перечень компетенций

УК-3 – способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
--

2. Критерии и показатели оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Этап формирования компетенции (разделы, темы дисциплины)	Формируемая компетенция	Индикаторы компетенций	Критерии и показатели оценивания компетенций			Формы контроля сформированности компетенций
			Знать:	Уметь:	Владеть	
<p>1. Лидерство как социально-психологический феномен</p> <p>2. Теории лидерства</p> <p>3. Эффективное взаимодействие в профессиональной деятельности</p> <p>4. Командообразование</p>	<p>УК-3 – способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p>	<p>3.1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде.</p> <p>3.2. Учитывает и понимает в своей деятельности особенности поведения групп людей, с которыми работает / взаимодействует.</p> <p>3.3. Предвидит результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата.</p> <p>3.4. Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды.</p>	<p>технологии организации и руководства работой команды, для разработки командной стратегии по достижению поставленной цели</p>	<p>организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p>способами организации и руководства работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p>Работа на практических занятиях</p> <p>Подготовка реферативного доклада</p> <p>Тестирование</p> <p>Подготовка презентаций</p>

Самостоятельная работа студентов в условиях балльно-рейтинговой системы обучения.

Рейтинговая система обучения предполагает многобалльное оценивание студентов, но это не простой переход от пятибалльной шкалы, а возможность объективно отразить в баллах расширение диапазона оценивания индивидуальных способностей студентов, их усилий, потраченных на выполнение того или иного вида самостоятельной работы. Существует большой простор для создания блока дифференцированных индивидуальных заданий, каждое из которых имеет свою «цену». Правильно организованная рейтинговая система обучения позволяет с самого начала уйти от пятибалльной системы оценивания и прийти к ней лишь при подведении итогов, когда заработанные студентами баллы переводятся в привычные оценки (отлично, хорошо, удовлетворительно, неудовлетворительно).

Кроме того, в систему рейтинговой оценки включаются дополнительные поощрительные баллы за оригинальность, новизну подходов к выполнению заданий для самостоятельной работы или разрешению научных проблем. У студента имеется возможность повысить учебный рейтинг путем участия во внеучебной работе (участие в олимпиадах, конференциях; выполнение индивидуальных творческих заданий, рефератов; участие в работе студенческой психологической службы и т.д.). При этом студенты, не спешащие сдавать работу вовремя, могут получить и отрицательные баллы. Вместе с тем, поощряется более быстрое прохождение программы отдельными студентами. Например, если учащийся готов сдавать зачет или писать самостоятельную работу раньше группы, можно добавить ему дополнительные баллы.

Рейтинговая система - это регулярное отслеживание качества усвоения знаний и умений в учебном процессе, выполнения планового объема самостоятельной работы. Ведение многобалльной системы оценки позволяет, с одной стороны, отразить в балльном диапазоне индивидуальные особенности студентов, а с другой объективно оценить в баллах усилия студентов, затраченные на выполнение отдельных видов работ. Так каждый вид учебной деятельности приобретает свою «цену». Получается, что «стоимость» работы, выполненной студентом безусловно, является количественной мерой качества его обученности по той совокупности изученного им учебного материала, которая была необходима для успешного выполнения задания.

При использовании рейтинговой системы:

- основной акцент делается на организацию активных видов учебной деятельности, активность студентов выходит на творческое осмысление предложенных задач;
- во взаимоотношениях преподавателя со студентами есть сотрудничество и сотворчество, существует психологическая и практическая готовность преподавателя к факту индивидуального своеобразия «Я-концепции» каждого студента;
- предполагается разнообразие стимулирующих, эмоционально-регулирующих, направляющих и организующих приемов вмешательства (при необходимости) преподавателя в самостоятельную работу студентов;
- преподаватель выступает в роли педагога-менеджера и режиссера обучения, готового предложить студентам минимально необходимый комплект средств обучения, а не только передает учебную информацию; обучаемый выступает в качестве субъекта деятельности наряду с преподавателем, а развитие его индивидуальности выступает как одна из главных образовательных целей;
- учебная информация используется как средство организации учебной деятельности, а не как цель обучения.

Рейтинговая система обучения обеспечивает наибольшую информационную, процессуальную и творческую продуктивность самостоятельной познавательной деятельности студентов при условии ее реализации через технологии личностно-ориентированного обучения (проблемные, диалоговые, дискуссионные, эвристические, игровые и другие образовательные технологии).

Большинство студентов положительно относятся к такой системе отслеживания результатов их подготовки, отмечая, что рейтинговая система обучения способствует равномерному распределению их сил в течение семестра, улучшает усвоение учебной информации, обеспечивает систематическую работу без «авралов» во время сессии. Большое количество разнообразных заданий, предлагаемых для самостоятельной проработки, и разные шкалы их оценивания позволяют студенту следить за своими успехами, и при желании у него всегда имеется возможность улучшить свой рейтинг (за счет выполнения дополнительных видов самостоятельной работы), не дожидаясь экзамена. Организация процесса обучения в рамках рейтинговой системы обучения с использованием разнообразных видов самостоятельной работы позволяет получить более высокие результаты в обучении студентов по сравнению с традиционной вузовской системой обучения.

Использование рейтинговой системы позволяет добиться более ритмичной работы студента в течение семестра, а также активизирует познавательную деятельность студентов путем стимулирования их творческой активности. Весьма эффективно использование тестов непосредственно в процессе обучения, при самостоятельной работе студентов. В этом случае студент сам проверяет свои знания. Не ответив сразу на тестовое задание, студент получает подсказку, разъясняющую логику задания и выполняет его второй раз.

Следует отметить и все шире проникающие в учебный процесс автоматизированные обучающие и обучающе-контролирующие системы, которые позволяют студенту самостоятельно изучать ту или иную дисциплину и одновременно контролировать уровень усвоения материала.

В МАГУ разработанная шкала перевода рейтинга по дисциплине в итоговую оценку, которая доступна, легко подсчитывается как преподавателем, так и студентом: выше 61 балла – «зачтено»; 60 баллов и менее от максимальной суммы - «незачтено».

Критерии оценивания знаний по дисциплине:

Оценка «зачтено» (выше 61 балла) ставится, когда студент показывает глубокое и всестороннее знание предмета, рекомендованной литературы, аргументировано и логически стройно излагает материал, свободно применяет теоретические положения при анализе психологической ситуации, процессов и явлений, связывает их с задачами будущей профессиональной деятельности, продемонстрировал твердые навыки и умения применения теоретических знаний в ходе практических занятий, представил все формы отчетности по дисциплине (формы отчетности указаны в настоящем пособии).

Оценка «не зачтено» (60 баллов и менее) ставится, когда студент представил все формы отчетности по дисциплине (формы отчетности указаны в настоящем пособии) и (или) не усвоил основного содержания дисциплины.

4. Критерии и шкалы оценивания

4.1. Решение тестов

Процент правильных ответов	До 60%	61-80%	81-100%
Количество баллов за решенный тест	0	5	10

4.2.Подбор кейс - заданий

Баллы	Критерии оценивания (за 1 кейс-задание – 1 балл)	Количественный показатель - оценка
9	<ul style="list-style-type: none"> • изложение материала логично, грамотно, без ошибок; • свободное владение профессиональной терминологией; • умение высказывать и обосновать свои суждения; • студент дает четкий, полный, правильный ответ на теоретические вопросы; • студент организует связь теории с практикой. 	отлично
5	<ul style="list-style-type: none"> • студент грамотно излагает материал; ориентируется в материале, владеет профессиональной терминологией, осознанно применяет теоретические знания для решения кейса, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности; • ответ правильный, полный, с незначительными неточностями или недостаточно полный. 	хорошо
3	<ul style="list-style-type: none"> • студент излагает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для решения кейса, не может доказательно обосновать свои суждения; • обнаруживается недостаточно глубокое понимание изученного материала. 	удовлетворительно
1	<ul style="list-style-type: none"> • отсутствуют необходимые теоретические знания; • допущены ошибки в определении понятий, искажен их 	неудовлетворительно

	<p>смысл, не решен кейс;</p> <ul style="list-style-type: none"> • в ответе студента проявляется незнание основного материала учебной программы, допускаются грубые ошибки в изложении, не может применять знания для решения кейса. 	
--	--	--

5. Типовые контрольные задания и методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы по дисциплине

5.1. Типовое тестовое задание по дисциплине

1. Компетенция – общая способность, основанная на
 - а. опыте, знаниях, ценностях, приобретенных благодаря обучению,
 - б. сводится к знаниям и навыкам,
 - в. общей образованности,
 - г. действиях в специфической ситуации.
2. Компетентность характеризует
 - а. средний уровень выполнения заданий,
 - б. наилучший вариант выполнения заданий,
 - в. способность к рефлексии,
 - г. универсальные образования необходимые для формирования компетенций.
3. Ситуативная адаптивность и свободное владение вербальными и невербальными средствами социального поведения – это
 - а. социальная компетентность,
 - б. коммуникативная компетентность,
 - в. общекультурная компетентность,
 - г. коммуникативные умения.
4. Коммуникативные способности можно трактовать как
 - а. природную одаренность в общении и коммуникативную продуктивность,
 - б. произвольную экспрессивность,
 - в. информированность о закономерностях развития, видах, фазах общения,
 - г. знание о степени развития конкретных коммуникативных умениях.
5. Под коммуникативной компетентностью понимают
 - а. владение сложными коммуникативными навыками и умениями,
 - б. знание о социальных институтах и структурах, их представителей в обществе,
 - в. гибкое владение необходимыми профессиональными навыками и умениями,
 - г. осознание своей национальной, половой, сословной и групповой принадлежности.
6. Вербальная компетентность предполагает
 - а. социальную ориентированность и осведомленность,
 - б. умение решать нестандартные ситуации,
 - в. уметь решать межличностные проблемы,
 - г. хорошую ориентацию в сфере оценочных стереотипов.
7. Одной из составляющих социо-профессиональной компетентности является
 - а. учет контекста и подтекста высказываний,
 - б. владение широким репертуаром ролевого поведения,
 - в. владение эталонами и стандартами выполнения ряда круга заданий,
 - г. умение вырабатывать сценарии поведения в сложных ситуациях.
8. Знание механизмов саморегуляции и умение ими пользоваться относится к
 - а. оперативной социальной компетентности,

- б. вербальной компетентности,
- в. социальн-психологической компетентности,
- г. эго-компетентности.

9. Социальная компетентность представляет собой

- а. способность к обновлению социального поведения в соответствии с реальной действительностью,
- б. представление о функционировании социальных групп,
- в. межличностную ориентацию,
- г. коммуникативные отношения.

10. Общая социальная ориентация и осведомленность измеряется в

- а. оперативной социальной компетентности,
- б. вербальной компетентности,
- в. социальн-психологической компетентности,
- г. социо-профессиональной компетентности.

11. Коммуникативная компетентность является частью

- а. социально-психологического управления процессами общения,
- б. социопсихологической ситуации,
- в. эмоционально-психологической регуляции коммуникативного процесса,
- г. социальной компетентности.

12. Уместность высказываний, учет контекста, хорошая ориентация в сфере оценочных стереотипов и шаблонов – являются характеристиками

- а. коммуникативной компетентности,
- б. вербальной компетентности,
- в. оперативной компетентности,
- г. эго-компетентности.

13. Умение строить социально-психологический прогноз развития коммуникативной ситуации относится к

- а. коммуникативным способностям,
- б. коммуникативно-исполнительскому мастерству личности,
- в. эмоционально-психологической саморегуляции,
- г. культуре мышления.

14. В процессе эмоционально-психологической саморегуляции отсутствует

- а. эмоциональное «заражение» проблемой,
- б. эмоционально-психологическая идентификация поведения,
- в. эмоционально – экспрессивное отреагирование,
- г. эмоционально-психологическая перестройка поведения.

15. Система качеств, включающая творческое мышление, культуру речевого действия, жестов, эмоций, восприятия партнера и т.п. относится к

- а. коммуникативному потенциалу,
- б. коммуникативным свойствам личности,
- в. соционормативному опыту,
- г. коммуникативной культуре личности.

16. К содержанию компетенций в детской возрастной группе не относится

- а. умение считаться с другими,
- б. умение вести себя на улице,
- в. умение дружить,
- г. умение доверять другому.

17. Вид психического воздействия, используемый для достижения одностороннего выигрыша, путем скрытого побуждения другого человека к определенным действиям, называется

- а. внушение,

- б. убеждение,
- в. манипуляция,
- г. заражение.

18. Убеждение, как вид психического воздействия не характеризуется

- а. активностью,
- б. универсальностью,
- в. готовностью к сравнению информации,
- г. зависимостью от старых установок.

19. Найдите пропущенный элемент в цепочке Д.Аккера «ценность -...- идея»

- а. концептуальная основа,
- б. действие,
- в. воздействие,
- г. проблема.

20. К помехам убеждающего воздействия не относится

- а. позитивные эмоции коммуникатора,
- б. здравый смысл индивида,
- в. обилие деталей,
- г. логические ошибки.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний

Ключ к тесту

Номер вопроса	Номер правильного ответа	Количество баллов	Номер вопроса	Номер правильного ответа	Количество баллов
1	А	1	11	Г	1
2	Б	1	12	Б	1
3	Б	1	13	А	1
4	А	1	14	В	1
5	А	1	15	Г	1
6	Г	1	16	Г	1
7	В	1	17	В	1
8	Г	1	18	Б	1
9	А	1	19	Г	1
10	А	1	20	А	1

Вопросы к зачету

1. Лидерство как социально-психологический феномен.
2. Теории лидерства.
3. Психологический портрет лидера.
4. Лидерство и руководство.
5. Лидерство и власть.
6. Модели эффективного общения.
7. Стили делового общения: официально-деловой, научный стиль речи, публицистический стиль, коммуникационный.
8. Команда как социально-психологический феномен.
9. Понятие групповой сплоченности.
10. Психологический климат в коллективе.
11. Роль лидера в формировании психологического климата.
12. Проблема формирования команды.
13. Барьеры эффективного общения.

14. Стратегии взаимодействия в ситуации общения: приспособление, компромисс, сотрудничество, игнорирование, соперничество.
15. Партнерское деловое общение.
16. Поведенческий анализ.
17. Умения и навыки эффективного профессионального общения.
18. Ролевые позиции в деловом общении.