

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Специальность: 46.02.01 Документационное обеспечение управления и архивоведение

Дисциплина: Управленческая психология (факультатив)

1. Формы оценки результатов освоения образовательной дисциплины

Оценка результатов освоения образовательной дисциплины включает текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию.

Текущий контроль успеваемости представляет собой проверку усвоения учебного материала, регулярно осуществляемую на протяжении семестра. В рамках текущего контроля акцент делается на установлении подробной, реальной картины достижений и успешности усвоения обучающимися программы учебной дисциплины в реальном времени.

Текущий контроль успеваемости обучающихся может осуществляться в следующих самых разнообразных формах - устный и / или письменный опрос, выполнение практических, расчетно-графических, творческих и иных работ, контрольная работа, тестирование (в том числе, компьютерное), подготовка и защита результатов самостоятельной работы (реферата, доклада, презентации и др.) и т.п. Конкретные формы текущего контроля отражены в п. 4 рабочей программы дисциплины.

Промежуточная аттестация завершает изучение учебной дисциплины. Промежуточная аттестация подводит итоги работы обучающихся на протяжении семестра и позволяет оценить всю совокупность знаний и умений по дисциплине. Формой промежуточной аттестации по дисциплине является зачет.

2. Описание шкал оценивания.

Показатели оценивания компетенций на различных этапах их формирования определены в соответствии с основной профессиональной образовательной программой.

В таблице 2 приводится шкала оценивания компетенций на различных этапах их формирования с указанием критериев их оценивания. Во втором столбце таблицы приводится шкала оценивания компетенций на различных этапах их формирования в соответствии с обозначенным критерием.

Таблица 2 – Критерии и шкала оценивания компетенций на различных этапах их формирования.

Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания
Достигнутый уровень оценки результатов обучения показывает, что студент обладает необходимой системой знаний и владеет некоторыми умениями по дисциплине, способен понимать и интерпретировать освоенную информацию, что позволит ему в дальнейшем развить такие	Пороговый (обязательный)

Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания
качества умственной деятельности, как глубина, гибкость, критичность, доказательность, эвристичность. Достигнутый уровень оценки результатов обучения показывает, что студент обладает необходимой системой теоретических знаний, владеет некоторыми умениями анализа и решения типовых практических задач, что позволит ему в дальнейшем развить практические умения в данном направлении профессиональной деятельности.	
Достигнутый уровень оценки результатов обучения показывает, что студент продемонстрировал глубокие прочные знания и развитые практические умения и навыки, может сравнивать, оценивать и выбирать методы решения практических задач, работать целенаправленно, используя связанные между собой формы представления информации.	Повышенный
Достигнутый уровень оценки результатов обучения свидетельствует о том, что студент способен обобщать и оценивать информацию, полученную на основе исследования нестандартной ситуации; использовать сведения из различных источников, успешно соотнося их с предложенной ситуацией. Достигнутый уровень оценки результатов обучения свидетельствует о том, что у студента сформированы системные знания в соответствующей области знаний, необходимые для решения конкретных практических задач высокого уровня сложности; практические умения и навыки анализа и интерпретации информации, а также использования полученных сведений для принятия решений.	Продвинутый

3. Оценочные средства для проведения текущего контроля освоения дисциплины

Примерные темы (вопросы) докладов на коллоквиуме:

1. Теории деятельности в российской психологии
2. Теории профессиональной деятельности в российской психологии
3. Модели деятельности на основе требований к работе
4. Зарубежные теории деятельности
5. Теории ресурсов профессиональной деятельности
6. Цикл Деминга
7. Теория управления по целям (Локке и Лэтхэм)
8. SMART
9. Система бережливого производства
10. Система «Тойота»

Примерный перечень заданий для поиска, анализа и систематизации информации:

Задание 1. Составьте семантическую карту по теме «Теория потока».

Задание 2. Составьте семантическую карту по теме «Анализ деятельности в организации – порядок действий».

Задание 3. Составьте семантическую карту по теме «Опыт как источник стереотипов».

Задание 4. Составьте семантическую карту по теме «Структура и развитие профессионализма».

Задание 5. Составьте семантическую карту по теме «Взаимодействие профессионалов разных поколений».

Примерные вопросы для подготовки к семинарским занятиям, устным и письменным опросам:

1. Дайте определение понятия «менеджерские характеристики», раскройте его содержание.
2. Приведите примеры общеорганизационных способностей. Как они влияют на принятие управленческих решений?
3. Известный психолог Б. Теплов в работе «Ум полководца» отмечает, что у человека существуют как бы 2 разновидности интеллекта: теоретический и практический. Какой интеллект имеет большее значение для руководителя? Свою позицию обоснуйте.

Примерный комплекс разноуровневых заданий (на основе практической ситуации):

Задание 1. Оцените ситуацию. Какое решение, на ваш взгляд, необходимо принять руководителю? Подойдите к ситуации нестандартно.

В одной организации сотрудники постоянно жаловались, что лифт в здании фирмы медленно перемещается от этажа к этажу. Стандартное решение – заменить лифт на скоростной. Это потребовало бы значительных расходов. Но менеджер переформулировал проблему: время пребывания в лифте только кажется сотрудникам чрезмерно долгим, так как они в этот момент ничем не заняты.

Задание 2. Прочитайте байку «Ветер и Солнце», проанализируйте ее с точки зрения стиля управления. Определите, какой стиль управления используется в данном случае.

Однажды Солнце и Ветер затеяли спор о том, кто из них сильнее.

Долго они спорили и решили испытать свою силу на путешественнике, который в это время ехал верхом по большой дороге.

– Посмотри, – сказал Ветер, – как я налечу на него: мигом сорву с него плащ. Сказал и начал дуть что есть мочи. Но чем больше старался Ветер, тем крепче закутывался в плащ путешественник. Проклиная Ветер, путешественник подвязался поясом, и Ветер понял, что ему плаща не сдернуть.

Солнце, видя бессилие Ветра, улыбнулось, выглянуло из-за облаков, обогрело землю и полузамерзшего путника. Почувствовав тепло солнечных лучей, путник благословил Солнце, снял плащ и привязал его к седлу.

– Вот видишь, – сказала Солнце Ветру, – лаской и добротой можно сделать гораздо больше, чем гневом.

Задание 3. Участникам предлагается представить, что в их коллектив прибыл новый начальник. Он оказался человеком требовательным, и убедить его в чем-либо достаточно сложно. С коллективом начальник еще не знаком, а у коллектива есть проблема, которую разрешить может только он. Необходимо в течение 10 минут выработать такую тактику презентации своей групповой деятельности, чтобы начальник сам предложил помощь коллективу. В данном задании целесообразно использовать реальные задачи и проблемы, стоящие перед коллективом.

Задание 4. Вспомните основные коммуникативные барьеры. Проанализируйте ситуацию, которая возникла у бригадира, с точки зрения коммуникации. Бригадир строителей нужно было поправить покривившуюся балку на самом видном месте. Он влез туда с новичком, поддел стойку ломом и приказал рабочему: «Бей по ребру!»

Парень удивился и переспросил. Бригадир повторил приказ. Тогда парень размахнулся и ударил кувалдой по ребрам бригадира. Бригадир упал с 3-го этажа (к счастью, в сугроб). Суд новичка оправдал: «Прежде чем отдавать команды, нужно объяснить, что имеется в виду».

Задание 5. Упражнение «Публичное выступление»

Каждый студент должен экспромтом в течение 2 – 3 минут рассказать перед аудиторией о каком-то предмете, событии, явлении. Темы (преподаватель выдает их перед началом выступления) могут быть самыми разными. Выступление может включать следующие пункты:

- определение предмета;
- описание его внешнего вида;
- определение состава и структуры предмета;
- описание типичной обстановки, в которой встречается предмет, явление;
- определение практикуемых или возможных способов его функционирования, использования;
- определение происхождения предмета;
- описание перспектив, прогноз на ближайшее будущее.

Упражнение проверяет умение задавать вопросы.

Примерный перечень заданий для подготовки к деловым / сюжетно-ролевым / имитационным играм:

Задание 1. Деловая игра «Полет на Луну»

Цель занятия – обучить эффективному взаимодействию при принятии группового решения.

Задачи

1. Исследовать процесс принятия коллективного решения.
2. Выработать навыки эффективного поведения для достижения согласия при решении групповой задачи.
3. Определить основные стили поведения участников при возникновении конфликтных ситуаций в ходе принятия совместных решений.

Участники игры

1. Каждый участник игры принимает самостоятельное решение по предложенной проблеме.
2. Затем участники объединяются в группы по 4 – 6 человек и предлагают групповое решение этой проблемы.
3. Представитель каждой группы отстаивает мнение своей команды и принимает общее решение.
4. Группа сравнивает свое решение с мнением экспертов, вычисляя цену ошибки.

Регламент игры – 2 часа.

Ситуация. Мы прилетели на Луну на космолете. Исследуя Луну, мы оказались в 300 км от космолета. Надо возвращаться обратно, при этом 150 км нужно идти в тени, а другие 150 км – со стороны Луны, освещенной Солнцем.

Все в скафандрах с автономным обеспечением. Ситуация аварийная: нужно за 3 суток добраться до космолета, иначе группа погибнет.

С собой имеется груз. Для ускорения движения необходимо выбрасывать отдельные предметы груза. При этом нужно учитывать важность и предпочтительность предметов.

4. Задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, практического опыта, характеризующих формирование компетенций в процессе освоения образовательной программы и дисциплины, в ходе промежуточной аттестации

4.1. Примерные вопросы к зачету

1. Содержание науки об управлении, объект, предмет, задачи.
2. Предпосылки возникновения и основные направления развития психологии управления.
3. Процесс и система управления.
4. Основные принципы управления.
5. Понятие личности и ее структура.
6. Развитие личности на основе ее социализации.
7. Миссия и цели организации
8. Трудовой коллектив: понятие, функции, взаимоотношения.
9. Психологические особенности управления трудовым коллективом.
10. Система методов управления персоналом
11. Административно-правовые методы управления.
12. Экономические методы управления.
13. Социально-психологические методы управления.
14. Мотивация в профессиональной деятельности человека.
15. Планирование потребности в кадрах
16. Механизмы психологического воздействия.
17. Защита от манипуляций.
18. Руководитель как субъект управления.
19. Понятие и сущность лидера и лидерства.
20. Типы лидеров.
21. Основные психологические качества лидера.
22. Лидер и менеджер.
23. Классические стили руководства: авторитарный, демократический, попустительский
24. Современные интерпретации стилей руководства
25. Понятие и механизм мотивации
26. Содержательные теории мотивации
27. Процессуальные теории мотивации
28. Вознаграждение, как один из важнейших видов трудовой мотивации
29. Роль нематериальных стимулов в трудовой деятельности
30. Формальные и неформальные группы в организации
31. Возможности группового влияния
32. Формирование команд. Групповая сплоченность как показатель дееспособности команды
33. Психология принятия управленческих решений.
34. Этапы выработки управленческих решений.
35. Психологические особенности принятия групповых решений.
36. Индивидуальный подход руководителя к исполнителю.
37. Психологические закономерности управленческой деятельности.
38. Понятие и типология управленческих решений. Основные признаки «хорошего» решения.
39. Вербальная и невербальная информация.

40. Актуальность установки общения.
41. Понятие, основные стадии, механизм и типология конфликтов.
42. Причины и последствия организационных конфликтов.
43. Диагностирование и предупреждение конфликтов
44. Общие принципы управления конфликтами
45. Переговоры как образ мышления и жизни. Медиация.
46. Профессиональная деформация. Синдром эмоционального выгорания.
47. Понятие имиджа. Особенности создания имиджа.
48. Стресс, его признаки и динамика. Виды стресса.
49. Методы эмоциональной саморегуляции и рекомендации по профилактике стресса.
50. Деловые совещания и особенности их проведения.

4.2. Примерные вопросы тестовых заданий

1. В структуру профессиональной деятельности не входит
 - Мотивы профессиональной деятельности
 - Оценка и контроль
 - Постановка целей
 - Кадровые ротации
2. Организационное поведение - это
 - Манеры организатора
 - Взаимоотношения в организации
 - Делегирование задач и полномочий
 - Теоретические и практические знания о том, как люди – отдельные личности и целые группы – действуют внутри организации
3. Поток - это
 - Совокупность студентов одного курса на схожих специальностях
 - Движение жидких масс
 - Тематическая видео - трансляция в реальном времени
 - Состояние, когда человек полностью поглощён интересным делом, в котором максимально реализует свой потенциал
4. Мнемоническая аббревиатура, используемая для определения целей и постановки задач управления, профессионального роста и личностного развития:
 - GOAL
 - BASE
 - TOYOTA
 - SMART
5. Цикл Деминга (укажите верное)
 - Циклический
 - Состоит из 4 этапов
 - Point, Deal, Check, Allow
 - Простейший способ распределения обязанностей в группе
6. В структуру профессионального опыта НЕ входит
 - Субъективная система отношений, оценок и критериев в своей профессиональной области
 - Переживания сопровождавшие профессиональную деятельность

- Интегрированное представление профессиональной среды и себя в ней как действующего субъекта
- Личные взаимоотношения с коллегами

7. Сущность Lean Production -

- Инновационное планирование
- Экологичное производство
- Штрафы сотрудникам
- Бережливое производство

8. Слабыми сторонами профессионального опыта при SWOT-анализе являются.

- Трудоголизм
- Внимание к деталям
- Профессиональное выгорание
- Эмоциональная вовлеченность

9. Какой раздел Матриц КПО является бесперспективным?

- Stars
- Cash Cows
- Question Marks
- Dogs

10. Наставничество направлено на

- Построение новых вертикальных связей в организации
- Обучение экспертов делегированию
- Наказание провинившихся сотрудников
- Обучение стажера профессиональным компетенциям наставника

Ключ для проверки правильности выполнения тестовых заданий. Вариант №1

№ вопроса	1	2	3	4	5
Ответ	Кадровые ротации	Теоретические и практические знания о том, как люди – отдельные личности и целые группы – действуют внутри организации	Состояние, когда человек полностью поглощён интересным делом, в котором максимально реализует свой потенциал	SMART	Циклический Состоит из 4 этапов

№ вопроса	6	7	8	9	10
Ответ	Личные взаимоотношения с коллегами	Бережливое производство	Профессиональное выгорание Трудоголизм	Dogs	Обучение стажера профессиональным компетенциям наставника

5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины, в ходе промежуточной аттестации

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций, разработаны на основе подхода В.П. Беспалько. Задания фонда оценочных средств могут быть представлены в двух взаимосвязанных блоках.

Первый блок – задания на уровне «знать», в которых очевиден способ решения, усвоенный студентом при изучении дисциплины. Задания этого блока выявляют в

основном знаниевый компонент по дисциплине и оцениваются по бинарной шкале «правильно-неправильно».

Второй блок – задания на уровне «уметь» и «владеть практическим опытом» (если предусмотрено ФГОС, учебным планом и РПД). Данный блок может быть представлен типовыми заданиями, в которых нет явного указания на способ выполнения, и студент для их решения самостоятельно выбирает один из изученных способов или практическими заданиями, содержание которых предполагает использование комплекса умений и навыков, для того чтобы студент мог самостоятельно сконструировать способ решения, комбинируя известные ему способы и привлекая знания из разных дисциплин (выполнение задания требует решения поставленной проблемы в целом и проявления умения анализировать информацию, проследивать причинно-следственные связи, выделять ключевые проблемы, формировать методы их решения).

Задания данного блока позволяют оценить не только знания по дисциплине, но и умения пользоваться ими при решении стандартных (типовых) и нестандартных задач. Результаты выполнения этого блока оцениваются с учетом полностью или частично правильно выполненных заданий. Решение студентами нестандартных практико-ориентированных заданий свидетельствует о формировании у студентов определенных общекультурных и профессиональных компетенций в соответствии с требованиями ФГОС СПО.

Оценивание знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования общих и профессиональных компетенций, осуществляется с помощью следующей модели оценки выполнения типовых заданий и практико-ориентированных задач, которая позволяет установить соответствие между результатом выполнения заданий ФОС обучающимся (студентом) и уровнем обученности по шкале оценивания (таблицы 3.1 – 3.3.).

Таблица 3.1. – Модель оценки выполнения заданий ФОС, ориентированных на проведение устных и письменных опросов (зачет / дифференцированный зачет / экзамен, контрольные и самостоятельные работы, задания для терминологического диктанта и т.п.), на оценивание работы обучающихся на семинарских / практических занятиях, на оценивание заданий по поиску, анализу и систематизации информации, на подготовку и публичные выступления с докладами на коллоквиуме, подготовку и участие в дискуссиях во время проведения конференций / круглых столов, на работу обучающихся в малых (микро-) группах и т.д.:

Оценка	Критерии выставления оценки
Отлично (зачтено)	студент демонстрирует всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, точно, четко и конкретно отвечает на вопросы, может доказать и проиллюстрировать свои рассуждения практическими примерами, при ответе на вопросы рассуждает, опираясь на знания, полученные как в рамках данного курса, так и при изучении других смежных дисциплин, умеет свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, в том числе,

	решает нестандартные задачи, в целом ответы глубокие, обоснованные и законченные;
Хорошо (зачтено)	в своих ответах на вопросы студент четко формулирует определения и может показать взаимосвязь различных частей пройденного в рамках данного учебного курса материала, студент демонстрирует способность к размышлению, при ответе на вопросы рассуждает, опираясь на полученные в рамках данного курса знания, легко решает типовые задачи, способен к самостоятельному пополнению и обновлению знаний и умений в ходе дальнейшей учебной и профессиональной деятельности
Удовлетворительно (зачтено)	студент обнаруживает в целом правильное понимание основных вопросов программного материала, может дать определения основных понятий, пройденных в рамках учебного курса, однако излагает их недостаточно четко и / или не в полном объеме, предусмотренном учебным материалом лекционных и практических занятий, не может вывести закономерности и связать воедино разные части курса; допускает отдельные ошибки в ответе и при выполнении заданий, решение типовых задач может вызывать затруднение, при этом студент обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя
Неудовлетворительно (не зачтено)	знания студента обрывочны, не покрывают всего предмета, скорее заучены, чем поняты и, как следствие, студент не может объяснить связей в рамках изложенного материала, дать точных определений понятий, пройденных в рамках курса, дает расплывчатые формулировки, не владеет в должной степени терминологией и приемами решения типовых задач; оценка «неудовлетворительно», как правило, ставится студентам, которые не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании Колледжа без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине

Таблица 3.2. – Модель оценки выполнения заданий ФОС, ориентированных на выполнение творческих заданий различного уровня сложности, целевого назначения, продуктивности, эвристичности, в том числе, разноуровневые задания (на основе практической ситуации), анализ и решения практических ситуационных заданий (кейсов), задания для разработки творческих проектов, задания для подготовки презентаций / мультимедиа сообщений, задания для подготовки и участия в деловых / сюжетно-ролевых / имитационных играх и т.п.:

Оценка	Критерии выставления оценки
Отлично (зачтено)	Активное участие в анализе и обсуждении проблемной ситуации. Обучающийся демонстрирует навыки поиска релевантной, полной, достоверной информации для анализа, использует нормативные, информационно-аналитические, статистические источники. Умеет

	определить свою роль и в полной мере выполнить свои функции в рамках командной работы. Соблюдает принципы деловых коммуникаций и правила делового этикета при взаимодействии с другими обучающимися, сформированные навыки презентации результатов собственной работы и работы команды. Демонстрирует всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, точно, четко и конкретно отвечает на вопросы, может доказать и проиллюстрировать свои рассуждения практическими примерами, при ответе на вопросы рассуждает, опираясь на знания, полученные как в рамках данного курса, так и при изучении других смежных дисциплин, умеет свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, в том числе, решает нестандартные задачи, в целом ответы глубокие, обоснованные и законченные ответы.
Хорошо (зачтено)	Активное участие в анализе и обсуждении проблемной ситуации. Обучающийся демонстрирует навыки поиска релевантной, полной, достоверной информации для анализа, использует нормативные, информационно-аналитические, статистические источники. Умеет определить свои роль и в полной мере выполнить свои функции в рамках командной работы. Соблюдает принципы деловых коммуникаций и правила делового этикета при взаимодействии с другими обучающимися, сформированные навыки презентации результатов собственной работы. В своих ответах на вопросы четко формулирует определения и может показать взаимосвязь различных частей пройденного в рамках данного учебного курса материала, студент демонстрирует способность к размышлению, при ответе на вопросы рассуждает, опираясь на полученные в рамках данного курса знания, легко решает типовые задачи, способен к самостоятельному пополнению и обновлению знаний и умений в ходе дальнейшей учебной и профессиональной деятельности
Удовлетворительно (зачтено)	Обучающийся участвует в анализе и обсуждении проблемной ситуации, демонстрирует навыки поиска информации для анализа. Умеет выполнить свои основные функции в рамках командной работы. Соблюдает принципы деловых коммуникаций и правила делового этикета при взаимодействии с другими обучающимися. Обнаруживает в целом правильное понимание основных вопросов программного материала, может дать определения основных понятий, пройденных в рамках учебного курса, однако излагает их недостаточно четко и / или не в полном объеме, предусмотренном учебным материалом лекционных и практических занятий, не может вывести закономерности и связать воедино разные части курса; допускает отдельные ошибки в ответе и при выполнении заданий, решение типовых задач может вызывать затруднение, при этом студент обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя

Неудовлетворительн о (не зачтено)	Обучающийся принимает пассивное участие (или не участвует) в анализе проблемной ситуации и командной работе. Знания обучающегося обрывочны, не покрывают всего предмета, скорее заучены, чем поняты и, как следствие, студент не может объяснить связей в рамках изложенного материала, дать точных определений понятий, пройденных в рамках курса, дает расплывчатые формулировки, не владеет в должной степени терминологией и приемами решения типовых задач; оценка «неудовлетворительно», как правило, ставится студентам, которые не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании Колледжа без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.
---	---

Данные модели, являясь студентоцентрированными, позволяют сфокусировать внимание на результатах каждого отдельного студента. Предложенные показатели оценки результатов обучения позволяют сделать выводы об уровне обученности каждого отдельного студента и дать ему рекомендации для дальнейшего успешного продвижения в освоении навыков и умений, необходимых в профессиональной деятельности.

Предложенный фонд оценочных средств может быть использован для оценки результатов обучения отдельного студента, а также для выборки студентов по соответствующей специальности.