

АНО ВО «Межрегиональный открытый социальный институт»



УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета экономико-правового и психолого-педагогического образования

\_\_\_\_\_/ О.Е. Баланчук

Протокол заседания Совета факультета

экономико-правового и психолого-

педагогического образования

№ 2 « 30 » 09 2021 г.

### РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

по учебной дисциплине	Психология социальных групп
образовательная программа	(наименование) 37.03.01 Психология. Социальная психология
форма обучения	очно-заочная

Йошкар-Ола, 2021

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Пояснительная записка .....	3
2. Структура учебной дисциплины для очно-заочной формы обучения .....	5
3. Содержание учебной дисциплины.....	6
4. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины .....	11
5. Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины .....	12
6. Методические указания для обучающихся по усвоению дисциплины.....	15
Приложение к РПУД.....	19

## 1. Пояснительная записка

### Цель изучения учебной дисциплины:

Цель – знакомство с основными теоретическими и прикладными аспектами психологии групп, формирование готовности к аналитической, психодиагностической и консультативной деятельности в предметном поле данной науки.

### Место учебной дисциплины в учебном плане:

Учебная дисциплина «Психология социальных групп» относится к модулю психолог в социальной сфере учебного плана по направлению подготовки 37.03.01 Психология. Социальная психология.

**Перечень планируемых результатов обучения по учебной дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций:**

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы компетенций (код и наименование)	Результаты обучения
ПК-4. Способен к выявлению специфики психического функционирования человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска его принадлежности к разным социальным группам	ПК-4.1. Анализирует психическое функционирование человека в различных ситуациях с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска его принадлежности к разным социальным группам	<b>Знать:</b> основные особенности возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска; прикладные задачи и методы и технологии оказания психологической помощи индивиду, группе, организации <b>Уметь:</b> выявлять признаки кризисного состояния индивида, группы, организации; анализировать динамику кризисного состояния индивида, группы, организации; осуществлять подбор наиболее эффективных процедур оказания психологической помощи индивиду, группе, организации <b>Владеть:</b> стандартными базовыми процедурами оказания психологической помощи индивиду, группе, организации
	ПК-4.2. Оценивает затруднения и специфику психического функционирования человека в различных ситуациях с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска его принадлежности к разным социальным группам	<b>Знать:</b> специфику психического функционирования человека в различных ситуациях с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска; особенности кризисов развития и факторов риска его принадлежности к разным социальным группам <b>Уметь:</b> дифференцировать

		<p>применение психологических технологий в зависимости от динамики кризисного состояния индивида, группы, организации; нормативное и осложненное течение кризисов</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>понятийным аппаратом кризисной интервенции; навыками применения методов, приемов для оценки затруднений и специфики функционирования человека в различных ситуациях с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска его принадлежности к разным социальным группам</p>
--	--	--

**Формы текущего контроля успеваемости обучающихся:** устный опрос, доклад, реферат, практические задания, тест.

**Форма промежуточной аттестации:** экзамен.

## 2. Структура учебной дисциплины для очно-заочной формы обучения

Общая трудоёмкость учебной дисциплины составляет 5 з.е., 180 ч., в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 38 ч., промежуточная аттестация 27 ч., самостоятельная работа обучающихся 115 ч., 7 семестр.

№ п/п	Раздел учебной дисциплины/темы	Всего	Виды учебной работы (в часах)				
			Контактная			Промежуточная аттестация	Самостоятельная работа
			Лекции	Семинар/ Практические занятия/ курсовая работа	Лабораторные занятия		
<b>1</b>	Психология малой группы	23	2	4			17
<b>2</b>	Структура. Процессы. Феномены	24	4	4			16
<b>3</b>	Индивид в малой группе	22	2	4			16
<b>4</b>	Психология больших социальных групп как область социально-психологического знания	22	2	2			18
<b>5</b>	Специфика устойчивых больших групп (социальные классы, этнические группы и др.).	22	2	4			16
<b>6</b>	Толпа и закономерности ее поведения	20	2	2			16
<b>7</b>	Использование СМИ различных механизмов управления и манипуляции большими социальными группами	20	2	2			16
	<b>экзамен</b>	<b>27</b>				<b>27</b>	
	<b>итого:</b>	<b>180</b>	<b>16</b>	<b>22</b>		<b>27</b>	<b>115</b>

### 3. Содержание учебной дисциплины

№	Наименование раздела учебной дисциплины /темы	Содержание
1	Психология малой группы	<p><b>Перечень вопросов, выносимых на лекционное занятие</b>  Понятие и отличительные признаки МГ. Классификация МГ: критерии классификации и типы групп. Состав МГ: численность и композиция. Проблема верхних и нижних количественных границ, оптимального численного состава и оптимальной композиции. Режимы групповой активности: Р-режим, S-режим, G-режим. Функции МГ: по отношению к обществу/организации и своим членам.</p> <p><b>Перечень вопросов, выносимых на Семинар/практическое занятие</b>  Понятие и типы неформальных подгрупп в МГ. Мотивация объединения индивидов в неформальные подгруппы. Социально-перцептивные процессы в образовании подгрупп. Функции неформальных подгрупп: по отношению к группе и своим членам.  Ключевые понятия (первого и второго порядка) психологии МГ. Области, темы и задачи исследования психологии МГ. Подходы к пониманию предмета психологии МГ. Предмет исследования на уровне индивида, подгруппы, группы, группы. Изучаемые связи МГ.</p> <p><b>Перечень вопросов, выносимых на самостоятельное изучение, с указанием вида самостоятельной работы</b>  Современное состояние психологии малой группы. Зарубежная психология малой группы: проблемы и тенденции развития. Направления междисциплинарной интеграции теоретических подходов в области МГ. Отечественная психология малой группы: состояние, проблемы и перспектива развития.  Методы исследования психологии малой группы. Наблюдение: предмет, области, виды и условия проведения. Эксперимент: виды и экспериментальные планы, их преимущества и недостатки. Моделирование совместной деятельности МГ, принятия группового решения, самоорганизации МГ. Психодиагностические методики: классификация методик, комплексная диагностика, бланковый и компьютерный способы диагностики.</p>
2	Структура. Процессы. Феномены	<p><b>Перечень вопросов, выносимых на лекционное занятие</b>  Понятие групповой динамики. Сущность понятий «функционирование» и «развитие». Ключевые элементы динамики МГ и неформальных подгрупп: условия, средства, источник, механизм.  Модели динамики МГ: линейные и нелинейные. Внутренняя классификация моделей. Преимущества и</p>

		<p>ограничения моделей групповой динамики. Социально-психологические противоречия как источник динамики МГ. Виды социально-психологических противоречий МГ. Социально-психологическая структура МГ и противоречия.</p> <hr/> <p><b>Перечень вопросов, выносимых на Семинар/ практическое занятие</b></p> <p>Процессы интеграции и дезинтеграции как механизм динамики МГ. Сущность и закономерности проявления интеграции и дезинтеграции. Внешнее взаимодействие группы и внутригрупповые процессы. Субъектные характеристики малой группы и неформальных подгрупп. Цели и задачи: характеристика и классификация. Мотивация: характеристика и факторы. Ценности и нормы: общее понятие, институализированные нормы группы, специфика норм и ценностей группы и подгрупп. Групповые нормы в сфере деятельности и общения. Сплоченность: понятие, факторы и источники образования. Многомерные модели групповой сплоченности. Совместимость и сработанность: сущность и отличия, уровни и факторы проявления. Надежность, устойчивость и организованность малой группы и неформальной подгруппы. Взаимодействие: понятие и характерные особенности. Использование символов в процессе взаимодействия. Коммуникативная сеть. Способы, типы, стили и эффекты взаимодействия. Кооперация и конкуренция: понятие и отличительные особенности. Факторы кооперативного и конкурентного поведения.</p> <hr/> <p><b>Перечень вопросов, выносимых на самостоятельное изучение, с указанием вида самостоятельной работы</b></p> <p>Конфликт: понятие и функции. Виды конфликта. Способы поведения субъектов в конфликте. Многомерная модель проявления конфликта в МГ. Динамика уровней проявления конфликта. Взаимоотношения: понятия и аспекты исследования. Типы, феномены и формы отношений. Связь между взаимоотношениями и взаимодействиями. Доверие: сущность и факторы проявления. Многомерная модель проявления доверия в МГ. Референтность: понятие и функции. Многомерная модель проявления референтности в МГ. Идентификация и идентичность: понятие, виды и функции. Многомерная модель проявления идентичности в МГ. Психологический климат коллектива: понятие и источники. Влияние в малой группе и неформальных подгруппах. Влияние присутствия других людей: эффекты и минитеории. Влияние в общении. Дуалистическая модель влияния. Влияние большинства на меньшинство. Влияние меньшинства на большинство. Социально-психологическая структура и влияние большинства и</p>
--	--	--

		<p>меньшинства. Эффекты влияния в групповой дискуссии и принятии решения: «групповая поляризация» и «огруппленное» мышление».</p>
3	Индивид в малой группе	<p><b>Перечень вопросов, выносимых на лекционное занятие</b></p> <p>Роль и статус.</p> <p>Понятие и типология статуса (социальный и личный статус, предписанный и достигаемый статус, социометрический статус, лидерство-ведомость, руководство-подчинение и др.).</p>
		<p><b>Перечень вопросов, выносимых на Семинар/практическое занятие</b></p> <p>Статус и групповые процессы.</p> <p>Статус индивида и социально-психологическая структура группы.</p> <p>Понятие и типология роли (социальные и межличностные, предписанные и достигнутые, активные и латентные, функционально-деловые роли и др.).</p> <p>Роль и внутригрупповые процессы.</p>
		<p><b>Перечень вопросов, выносимых на самостоятельное изучение, с указанием вида самостоятельной работы</b></p> <p>Лидерство и руководство. Взгляд на лидерство в теориях малой группы (теория самокатегоризация, стратометрическая теория, микрогрупповая теория и др.).</p> <p>Мини-теории лидерства и руководства: персоналистические, ситуационные, атрибутивные, транзакционные, харизматические, трансформационные.</p> <p>Адаптация. Понятие и типология адаптации. Внутренние и внешние критерии адаптации. Подходы к изучению адаптации в ПМГ: адаптация как функция характеристик индивида, адаптация как функция характеристик группы/подгруппы, адаптация как функция взаимной активности индивида и группы/подгруппы. Адаптация индивида и социально-психологическая структура группы.</p> <p>Вклад. Понятие вклада индивида в группу/подгруппу. Внешние и внутренние факторы вклада индивида в группу/подгруппу. Эффекты социальной лености и сниженной ответственности.</p>
4	Психология больших социальных групп как область социально-психологического знания	<p><b>Перечень вопросов, выносимых на лекционное занятие</b></p> <p>Представление о больших социальных группах.</p> <p>Классификация больших групп.</p> <p>Способы воздействия в стихийных группах.</p>
		<p><b>Перечень вопросов, выносимых на Семинар/практическое занятие</b></p> <p>Методы изучения больших социальных групп:</p> <p>1)методы этнографии (анализ продуктов культуры разных народов, религии);</p> <p>2)методы социологии (различные приемы статистического анализа);</p> <p>3)приемы языкознания (анализ знаковых систем);</p>



		<p>4)методы изучения художественной литературы, журналистики;</p> <p>5)современные сравнительные, межкультурные исследовательские методы социальных представлений.</p> <p><b>Перечень вопросов, выносимых на самостоятельное изучение, с указанием вида самостоятельной работы</b></p> <p>Групповые процессы и состояния.</p> <p>Групповые эффекты.</p> <p>Межгрупповые отношения и взаимодействия.</p> <p>Структура группы - это упорядоченная система взаимодействий</p>
5	<p>Специфика устойчивых больших групп (социальные классы, этнические группы и др.).</p>	<p><b>Перечень вопросов, выносимых на лекционное занятие</b></p> <p>Методы изучения больших социальных групп.</p> <p>Психология нации.</p> <p>Психология социальных классов.</p> <p>Стихийные группы и массовые движения.</p> <p>Социальное движение.</p> <p><b>Перечень вопросов, выносимых на Семинар/ практическое занятие</b></p> <p>Психологический склад (национальный характер, нравы, обычаи, традиции, вкусы).</p> <p>Эмоциональная сфера (потребности, настроения, интересы).</p> <p><b>Перечень вопросов, выносимых на самостоятельное изучение, с указанием вида самостоятельной работы</b></p> <p>Организация как социальная общность.</p> <p>Индивид как субъект деятельности. Структура субъектности деятеля (актера).</p> <p>Социально-психологическая сущность этнических общностей.</p> <p>Структура национальной психологии. Этноцентризм и расизм.</p> <p>Психология религиозных общностей. Проблема религии в социальной психологии.</p> <p>Социально-психологические особенности религиозных общностей.</p>
6	<p>Толпа и закономерности ее поведения</p>	<p><b>Перечень вопросов, выносимых на лекционное занятие</b></p> <p>Толпа. Массы. Публика. Группы и организации. Феномен «группового сознания».</p> <p><b>Перечень вопросов, выносимых на Семинар/ практическое занятие</b></p> <p>Виды толпы.</p> <p>Закон единства толпы.</p> <p>Уровни и основные черты социальных движений</p> <p><b>Перечень вопросов, выносимых на самостоятельное изучение, с указанием вида самостоятельной работы</b></p> <p>Понятие групповых норм, их формирование и функции.</p> <p>Эксперименты С. Аша по исследованию конформизма.</p> <p>Феномен группового давления.</p> <p>Групповая сплоченность. Факторы групповой</p>

		<p>сплоченности.  Феномены группового эгоизма и группового единомыслия.  Лидерство как групповой феномен.  Источники и виды власти.  Стили лидерства.  Групповое принятие решения, его характеристика.</p>
7	Использование СМИ различных механизмов управления и манипуляции большими социальными группами	<p><b>Перечень вопросов, выносимых на лекционное занятие</b>  Способы воздействия субъекта управления на объект.  Интересы общие, частные и корыстные.  Манипулирование как реализация корыстных интересов.  Виды манипулирования.  Сущность и методы манипулирования.</p> <p><b>Перечень вопросов, выносимых на Семинар/практическое занятие</b>  Политическое управление и манипулирование.  Манипулирование имиджем. Использование социально-психологических средств через СМИ для манипулирования.  Идеология и манипулирование.</p> <p><b>Перечень вопросов, выносимых на самостоятельное изучение, с указанием вида самостоятельной работы</b>  Методы идеологического манипулирования.  Манипулирование менталитетом. Феномен «массовости» и манипулирование.</p>

#### Распределение трудоемкости СРС при изучении учебной дисциплины

Вид самостоятельной работы	Трудоемкость (час)
Подготовка к экзамену	20
Проработка конспекта лекций	24
Подготовка к практическим (семинарским) занятиям	21
Проработка учебного материала	36
Написание докладов и рефератов	14
Решение отдельных задач	-

#### 4. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

##### Основная литература

1. Социальная психология : учебник для вузов / В. В. Козлов, С. А. Трифонова, Т. М. Панкратова, Л. А. Николаева. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 501 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14090-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/519889>.
2. Гулевич, О. А. Психология межгрупповых отношений : учебник для вузов / О. А. Гулевич. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 345 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10719-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/514940>.
3. Лебон, Г. Психология масс / Г. Лебон ; переводчики Э. К. Пименова, А. Фридман. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 264 с. — (Антология мысли). — ISBN 978-5-534-09319-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/517223>.
4. Сидоренков, А. В. Психология малой группы. Методология и теория : учебник и практикум для вузов / А. В. Сидоренков. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 185 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08433-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/516766>.

##### Дополнительная литература

1. Чернова, Г. Р. Социальная психология : учебник для вузов / Г. Р. Чернова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 187 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08299-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/516757>.
2. Гулевич, О. А. Социальная психология : учебник и практикум для вузов / О. А. Гулевич, И. Р. Сариева. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 424 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05490-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511053>.
3. Феоктистова, С. В. Психология : учебное пособие для вузов / С. В. Феоктистова, Т. Ю. Маринова, Н. Н. Васильева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 234 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09729-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/513983>.
4. Сачкова, М. Е. Современные концепции и подходы к групповой дифференциации в малых группах : учебное пособие для вузов / М. Е. Сачкова. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 123 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11502-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/516919>.

## 5. Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины

Материально-техническую базу для проведения лекционных и практических занятий по учебной дисциплине составляют:

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
<p>Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. 424007, Республика Марий Эл, г. Йошкар-Ола, ул. Прохорова, д.28, каб.215</p>	<p>Основное учебное оборудование: специализированная мебель (учебные парты, стулья, стол преподавателя, учебная доска). Технические средства обучения: переносной ноутбук, мультимедийный проектор, экран</p>	<p>СПС «Консультант Плюс», СПС «Гарант» (договор о сотрудничестве от 23.09.2013 г. с ЗАО «Компьютерные технологии» (ПС Гарант)), регистрационный лист зарегистрированного пользователя ЭПС «Система ГАРАНТ» от 16.02.2012 г. №12-40272-000944; договоры с ООО «КонсультантПлюс Марий Эл» №2017-СВ-4 от 28.12.2016 г., Windows 10 Education, Windows 8, Windows 7 Professional (Microsoft Open License), Office Standart 2007, 2010 (Microsoft Open License), Office Professional Plus 2016 (Microsoft Open License), Kaspersky Endpoint Security (Лицензия №17E0-171117-092646-487-711, договор №Tr000171440 от 17.07.2017 г.).</p>
<p>Лаборатория социально-психологических исследований 424007, Республика Марий Эл, г. Йошкар-Ола, ул. Прохорова, д.28, каб.316</p>	<p>Основное учебное оборудование: специализированная мебель (учебные парты, стулья, стол преподавателя, учебная доска). Технические средства обучения: переносной ноутбук ASUS X541NA-GQ457 15.6 HD, Intel Celeron N3450, 4Gb, SSD 128Gb</p>	<p>СПС «Консультант Плюс», СПС «Гарант» (договор о сотрудничестве от 23.09.2013 г. с ЗАО «Компьютерные технологии» (ПС Гарант)), регистрационный лист зарегистрированного пользователя ЭПС «Система ГАРАНТ» от 16.02.2012 г. №12-40272-000944; договоры с ООО «КонсультантПлюс Марий Эл» №2017-СВ-4 от 28.12.2016 г. Windows 7 Professional (Microsoft Open License) Sys Ctr Endpoint Protection ALNG Subscriptions VL OLVS E 1Month AcademicEdition Enterprise Per User (Сублиц. договор № Tr000171440 от 17.07.2017). Office Standart 2010 (Microsoft Open License). Архиватор 7-zip (GNU LGPL).</p>

		<p>Adobe Acrobat Reader DC (Бесплатное ПО). Adobe Flash Player (Бесплатное ПО).  Методическое и программное обеспечение "Комфорт" для обучения навыкам психофизиологической саморегуляции по комплексу параметров (Договор 07/248 от 18.11.2013) Комплексная образовательно-профилактическая программа "Волна" для обучения диафрагмальному дыханию и навыкам психофизиологической саморегуляции (Договор 07/248 от 18.11.2013). Фрустрационный тест Розенцвейга (диагностика реакций в ситуации конфликта) (ИМАТОН, договор от 20.09.2011). Hand-test (глубинное исследование личности) (ИМАТОН, договор от 20.09.2011). Тест Ландольта (диагностика работоспособности) (ИМАТОН, договор от 20.09.2011). Цветовой тест Люшера (диагностика эмоционального состояния) (ИМАТОН, договор от 20.09.2011). Многофакторный личностный опросник Кеттелла (диагностика личностных черт) (ИМАТОН, договор от 20.09.2011). Тест Гилфорда (диагностика социального интеллекта) (ИМАТОН, договор от 20.09.2011). Личностный опросник ММРІ (ИМАТОН, договор от 20.09.2011). Psychometric Expert Master Version 9 (Сублиценз. договор 09-21/17L3 от 21.09.2017). АПК КПФ-01b-"НейроЛаб" (БиоМышь) (Договор 153/П от 25.01.2012).</p>
<p>Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования  424007, Республика Марий Эл, г. Йошкар-Ола, ул. Прохорова,</p>	<p>Специальные инструменты и инвентарь для обслуживания учебного оборудования, шкафы для хранения оборудования</p>	

д.28, каб. 301А		
Помещение для самостоятельной работы 424007, Республика Марий Эл, г. Йошкар-Ола, ул. Прохорова, д.28, каб.407, 408	Основное учебное оборудование: Специализированная мебель (учебные парты, стулья, стол преподавателя, учебная доска). Технические средства обучения: автоматизированные рабочие места, с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационную образовательную среду организации	СПС «Консультант Плюс», СПС «Гарант» (договор о сотрудничестве от 23.09.2013 г. с ЗАО «Компьютерные технологии» (ПС Гарант)), регистрационный лист зарегистрированного пользователя ЭПС «Система ГАРАНТ» от 16.02.2012 г. №12-40272-000944; договоры с ООО «КонсультантПлюс Марий Эл» №2017-СВ-4 от 28.12.2016г. Windows 7 Professional (Microsoft Open License) Office Standart 2010 (Microsoft Open License)

## **6. Методические указания для обучающихся по усвоению дисциплины**

### **Методические указания для обучающихся с целью подготовки к лекционным занятиям**

В ходе лекций преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные для понимания темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на семинарское занятие и указания на самостоятельную работу.

В ходе лекционных занятий необходимо:

– вести конспектирование учебного материала, обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации.

– желательно оставлять в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

– задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций;

– дорабатывать конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой – в ходе подготовки к семинарам изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях журналах, газетах и т.д. При этом учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы.

### **Методические указания для подготовки к практическим (семинарским) занятиям**

Начиная подготовку к семинарскому занятию, необходимо обратить внимание на конспект лекций, разделы учебников и учебных пособий, которые способствуют общему представлению о месте и значении темы в изучаемом курсе. Затем следует поработать с дополнительной литературой, сделать записи по рекомендованным источникам. Подготовка к семинарскому занятию включает 2 этапа:

- 1й этап - организационный;
- 2й этап - закрепление и углубление теоретических знаний.

На первом этапе обучающийся планирует свою самостоятельную работу, которая включает:

- уяснение задания, выданного на самостоятельную работу;
- подбор рекомендованной литературы;
- составление плана работы, в котором определяются основные пункты предстоящей подготовки.

Составление плана дисциплинирует и повышает организованность в работе.

Второй этап включает непосредственную подготовку обучающегося к занятию. Начинать надо с изучения рекомендованной литературы. Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его часть. Остальная её часть восполняется в процессе самостоятельной работы. В связи с этим работа с рекомендованной литературой обязательна. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического применения рассматриваемых теоретических вопросов.

В процессе этой работы обучающийся должен стремиться понять и запомнить основные положения рассматриваемого материала, примеры, поясняющие его, а также разобраться в иллюстративном материале. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. В процессе подготовки к занятиям рекомендуется взаимное обсуждение материала, во время которого закрепляются знания, а также приобретает практика в изложении и разъяснении

полученных знаний, развивается речь. При необходимости следует обращаться за консультацией к преподавателю. Готовясь к консультации, необходимо хорошо продумать вопросы, которые требуют разъяснения.

Ввиду трудоемкости подготовки к семинару следует продумать алгоритм действий, еще раз внимательно прочитать записи лекций и уже готовый конспект по теме семинара, тщательно продумать свое устное выступление.

Записи имеют первостепенное значение для подготовки к семинарским работы обучающихся. Они помогают понять построение изучаемого материала, выделить основные положения и проследить их логику. Ведение записей способствует превращению чтения в активный процесс, мобилизует, наряду со зрительной, и моторную память. Следует помнить: у обучающегося, систематически ведущего записи, создается свой индивидуальный фонд подсобных материалов для быстрого повторения прочитанного, для мобилизации накопленных знаний. Особенно важны и полезны записи тогда, когда в них находят отражение мысли, возникшие при самостоятельной работе. Важно развивать умение сопоставлять источники, продумывать изучаемый материал.

Большое значение имеет совершенствование навыков конспектирования. Преподаватель может рекомендовать обучающимся следующие основные формы записи: план (простой и развернутый), выписки, тезисы.

Результаты конспектирования могут быть представлены в различных формах.

План - это схема прочитанного материала, краткий (или подробный) перечень вопросов, отражающих структуру и последовательность материала. Подробно составленный план вполне заменяет конспект.

Конспект - это систематизированное, логичное изложение материала источника. Различаются четыре типа конспектов.

План-конспект - это развернутый детализированный план, в котором достаточно подробные записи приводятся по тем пунктам плана, которые нуждаются в пояснении.

Текстуальный конспект – это воспроизведение наиболее важных положений и фактов источника.

Свободный конспект - это четко и кратко сформулированные (изложенные) основные положения в результате глубокого осмысливания материала. В нем могут присутствовать выписки, цитаты, тезисы; часть материала может быть представлена планом.

Тематический конспект составляется на основе изучения ряда источников и дает более или менее исчерпывающий ответ по какой-то схеме (вопросу).

На семинаре каждый его участник должен быть готовым к выступлению по всем поставленным в плане вопросам, проявлять максимальную активность при их рассмотрении. Выступление должно строиться свободно, убедительно и аргументировано. Необходимо следить, чтобы выступление не сводилось к репродуктивному уровню (простому воспроизведению текста), не допускать и простое чтение конспекта. Необходимо, чтобы выступающий проявлял собственное отношение к тому, о чем он говорит, высказывал свое личное мнение, понимание, обосновывал его и мог сделать правильные выводы из сказанного.

Выступления других обучающихся необходимо внимательно и критически слушать, подмечать особенное в суждениях обучающихся, улавливать недостатки и ошибки. При этом обратить внимание на то, что еще не было сказано, или поддержать и развить интересную мысль, высказанную выступающим. Изучение обучающимися фактического материала по теме практического занятия должно осуществляться заблаговременно. Под фактическим материалом следует понимать специальную литературу по теме занятия, систему нормативных правовых актов, а также арбитражную практику по рассматриваемым проблемам. Особое внимание следует обратить на дискуссионные теоретические вопросы в системе изучаемого вопроса: изучить различные точки зрения ведущих ученых, обозначить противоречия современного законодательства.



Для систематизации основных положений по теме занятия рекомендуется составление конспектов.

При этом следует обратить внимание на:

- составление списка нормативных правовых актов и учебной и научной литературы по изучаемой теме;
- изучение и анализ выбранных источников;
- изучение и анализ арбитражной практики по данной теме, представленной в информационно - справочных правовых электронных системах и др.;
- выполнение предусмотренных программой заданий в соответствии с тематическим планом;
- выделение наиболее сложных и проблемных вопросов по изучаемой теме, получение разъяснений и рекомендаций по данным вопросам с преподавателями кафедры на консультациях;
- проведение самоконтроля путем ответов на вопросы текущего контроля знаний, решения представленных в учебно-методических материалах кафедры задач, тестов, написания рефератов и эссе по отдельным вопросам изучаемой темы.

Семинарские занятия завершают изучение наиболее важных тем учебной дисциплины. Они служат для закрепления изученного материала, развития умений и навыков подготовки докладов, сообщений, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности обучающихся по изучаемой дисциплине.

#### **Методические указания для обучающихся по освоению учебной дисциплины в ходе самостоятельной работы**

Методика организации самостоятельной работы обучающихся зависит от структуры, характера и особенностей изучаемой дисциплины, объема часов на ее изучение, вида заданий для самостоятельной работы обучающихся, индивидуальных особенностей обучающихся и условий учебной деятельности.

При этом преподаватель назначает обучающимся варианты выполнения самостоятельной работы, осуществляет систематический контроль выполнения обучающимися графика самостоятельной работы, проводит анализ и дает оценку выполненной работы.

Своевременное и качественное выполнение самостоятельной работы базируется на соблюдении настоящих рекомендаций и изучении рекомендованной литературы. Обучающийся может дополнить список использованной литературы современными источниками, не представленными в списке рекомендованной литературы, и в дальнейшем использовать собственные подготовленные учебные материалы при написании контрольных (РГР), курсовых и выпускных квалификационных работ.

Самостоятельная работа обучающихся осуществляется в аудиторной и внеаудиторной формах. Самостоятельная работа обучающихся в аудиторное время может включать:

- конспектирование (составление тезисов) лекций, выполнение контрольных работ;
- решение задач;
- работу со справочной и методической литературой;
- работу с нормативными правовыми актами;
- выступления с докладами, сообщениями на семинарских занятиях;
- защиту выполненных работ;
- участие в оперативном (текущем) опросе по отдельным темам изучаемой дисциплины;
- участие в беседах, деловых (ролевых) играх, дискуссиях, круглых столах, конференциях;

- участие в тестировании и др.

Самостоятельная работа обучающихся во внеаудиторное время может состоять из:

- повторение лекционного материала;
- подготовки к семинарам (практическим занятиям);
- изучения учебной и научной литературы;
- изучения нормативных правовых актов (в т.ч. в электронных базах данных);
- решения задач, выданных на практических занятиях;
- подготовки к контрольным работам, тестированию и т.д.;
- подготовки к семинарам устных докладов (сообщений);
- подготовки рефератов, эссе и иных индивидуальных письменных работ по заданию преподавателя;
- выполнения курсовых работ, предусмотренных учебным планом;
- выделение наиболее сложных и проблемных вопросов по изучаемой теме, получение разъяснений и рекомендаций по данным вопросам с преподавателями кафедры на их еженедельных консультациях;
- проведение самоконтроля путем ответов на вопросы текущего контроля знаний, решения представленных в учебно-методических материалах кафедры задач, тестов;
- написания рефератов и эссе по отдельным вопросам изучаемой темы.
- подготовки к семинарам устных докладов (сообщений);
- подготовки рефератов, эссе и иных индивидуальных письменных работ по заданию преподавателя;
- выполнения курсовых работ, предусмотренных учебным планом;
- выполнения выпускных квалификационных работ и др.

**Фонд оценочных средств  
для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации**

по дисциплине

Психология социальных групп

образовательная программа

---

(наименование)

37.03.01 Психология.

Социальная психология

---

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по учебной дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций. Описание показателей оценивания компетенций. ....	21
2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в процессе освоения образовательной программы, критерии оценивания. ....	23
3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....	43

**1. Перечень планируемых результатов обучения по учебной дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций. Описание показателей оценивания компетенций.**

В процессе освоения образовательной программы обучающиеся осваивают компетенции указанные в федеральных государственных образовательных стандартах высшего образования, сопоставленные с видами деятельности. Освоение компетенций происходит поэтапно через последовательное изучение учебных дисциплин, практик, подготовки ВКР и других видов работ, предусмотренных учебным планом АНО ВО МОСИ.

№ п/п	Планируемые результаты освоения программы (код и содержание компетенции)	Индикаторы достижения компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Оценочные средства представление в ФОС
1	ПК-4. Способен к выявлению специфики психического функционирования человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска его принадлежности к разным социальным группам	ПК-4.1. Анализирует психическое функционирование человека в различных ситуациях с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска его принадлежности к разным социальным группам	<p><b>Знать:</b> основные особенности возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска; прикладные задачи и методы и технологии оказания психологической помощи индивиду, группе, организации</p> <p><b>Уметь:</b> выявлять признаки кризисного состояния индивида, группы, организации; анализировать динамику кризисного состояния индивида, группы, организации; осуществлять подбор наиболее эффективных процедур оказания психологической помощи индивиду, группе, организации</p> <p><b>Владеть:</b> стандартными базовыми процедурами оказания психологической помощи психологической</p>	Темы докладов, Темы рефератов, Вопросы для устного опроса, Тестовые задания, Практические задания, Перечень вопросов к экзамену

			помощи индивиду, группе, организации	
		ПК-4.2. Оценивает затруднения и специфику психического функционирования человека в различных ситуациях с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска его принадлежности к разным социальным группам	<p><b>Знать:</b> специфику психического функционирования человека в различных ситуациях с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска; особенности кризисов развития и факторов риска его принадлежности к разным социальным группам</p> <p><b>Уметь:</b> дифференцировать применение психологических технологий в зависимости от динамики кризисного состояния индивида, группы, организации; нормативное и осложненное течение кризисов</p> <p><b>Владеть:</b> понятийным аппаратом кризисной интервенции; навыками применения методов, приемов для оценки затруднений и специфики функционирования человека в различных ситуациях с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска его принадлежности к разным социальным группам</p>	Темы докладов, Темы рефератов, Вопросы для устного опроса, Тестовые задания, Практические задания, Перечень вопросов к экзамену

**2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в процессе освоения образовательной программы, критерии оценивания.**

**Текущая аттестация по дисциплине *Психология социальных групп***

Обучающиеся по направлению подготовки 37.03.01 Психология. Социальная психология проходят текущую аттестацию в 7 семестре.

Оценочные средства текущего контроля:

- реферат;
- доклад;
- устный опрос;
- практические задания;
- тест.

Основные виды оценочных средств по темам представлены в таблице

<b>№ п/п</b>	<b>Контролируемые разделы (темы) дисциплины</b>	<b>Код контролируемой компетенции/ Индикаторы достижения компетенций</b>	<b>Наименование оценочного средства</b>
1	Психология малой группы	ПК 4.1 – 4.2	Устный опрос Тест Практические задания Реферат/ доклад
2	Структура. Процессы. Феномены	ПК 4.1 – 4.2	Устный опрос Тест Практические задания Реферат/ доклад
3	Индивид в малой группе	ПК 4.1 – 4.2	Устный опрос Тест Практические задания Реферат/ доклад
4	Психология больших социальных групп как область социально-психологического знания	ПК 4.1 – 4.2	Устный опрос Тест Практические задания Реферат/ доклад
5	Специфика устойчивых больших групп (социальные классы, этнические группы и др.).	ПК 4.1 – 4.2	Устный опрос Тест Практические задания Реферат/ доклад
6	Толпа и закономерности ее поведения	ПК 4.1 – 4.2	Устный опрос Тест Практические задания Реферат/ доклад
7	Использование СМИ различных механизмов управления и манипуляции большими социальными	ПК 4.1 – 4.2	Устный опрос Тест Практические задания

группами		Реферат/ доклад
----------	--	-----------------

### Вопросы для устного опроса

1. Групповые процессы и состояния.
2. Групповые эффекты.
3. Межгрупповые отношения и взаимодействия.
4. Структура группы - это упорядоченная система взаимодействий
5. Организация как социальная общность.
6. Индивид как субъект деятельности. Структура субъектности деятеля (актера).
7. Социально-психологическая сущность этнических общностей.
8. Структура национальной психологии. Этноцентризм и расизм.
9. Психология религиозных общностей. Проблема религии в социальной психологии.
10. Социально-психологические особенности религиозных общностей.
11. Понятие групповых норм, их формирование и функции.
12. Эксперименты С. Аша по исследованию конформизма.
13. Феномен группового давления.
14. Групповая сплоченность. Факторы групповой сплоченности.
15. Феномены группового эгоизма и группового единомыслия.
16. Лидерство как групповой феномен.
17. Источники и виды власти.
18. Стили лидерства.
19. Групповое принятие решения, его характеристика.
20. Методы идеологического манипулирования.
21. Манипулирование менталитетом. Феномен «массовости» и манипулирование.
22. Понятие и отличительные признаки МГ.
23. Классификация МГ.
24. Численный состав МГ.
25. Композиция МГ.
26. Режимы групповой активности.
27. Функции МГ.
28. Понятие и типология неформальных подгрупп в МГ.
29. Причины и социально-перцептивные процессы образования неформальных подгрупп в МГ.
30. Функции неформальных подгрупп в МГ.
31. Ключевые понятия психологии МГ.
32. Области и темы исследования МГ.
33. Задачи исследования МГ.
34. Подходы к пониманию предмета исследования МГ.
35. Тенденции и проблемы развития психологии МГ за рубежом.
36. Междисциплинарные направления (перспективы) в исследовании МГ за рубежом.
37. Тенденция развития психологии МГ в России.
38. Понятие групповой динамики.
39. Условия и средства групповой динамики.
40. Источник и механизм групповой динамики.
41. Линейные модели групповой динамики.
42. Нелинейные модели групповой динамики.
43. Преимущества и ограничение существующих моделей групповой динамики.
44. Виды противоречий и их проявление в групповой структуре.
45. Сущность и закономерности проявления интеграции и дезинтеграции.
46. Внешнее взаимодействие и внутригрупповые процессы.



47. Проблема связи противоречия и процессов интеграции-дезинтеграции.
48. Природа и источники групповой сплоченности.
49. Модели групповой сплоченности.
50. Совместимость и сработанность в МГ.
51. Понятие и аспекты изучения взаимоотношений в МГ.
52. Понятие и аспекты изучения взаимодействия в МГ.
53. Понятие и факторы кооперации и конкуренции в МГ.
54. Конфликт и его виды в МГ.
55. Соотношение конфликта и противоречия, конфликта и конкуренции в МГ.
56. Функции конфликта в МГ.
57. Поведение субъектов в конфликте.
58. Многомерная модель проявления конфликта в МГ.
59. Референтность: сущность и функции.
60. Многомерная модель проявления референтности в МГ.
61. Понятие, соотношение и функции идентификации и идентичности.
62. Персональная и социальная идентичность.
63. Многомерная модель проявления идентификации/идентичности в МГ.
64. Понятие и факторы доверия в МГ.
65. Многомерная модель проявления доверия в МГ.
66. Понимание статуса и роли в зарубежной и отечественной науке.
67. Виды статуса и роли.
68. Отличительные признаки и функции руководителя и лидера.
69. Персоналистическая модель руководства и лидерства.
70. Вероятностная модель руководства.
71. Атрибутивная модель руководства.
72. Модель обмена деятельности руководителя.
73. Харизматическое руководство и лидерство.
74. Трансформационное руководство и лидерство.
75. Подходы к изучению социально-психологической адаптации индивида в группе.
76. Неформальные подгруппы и адаптация индивида.
77. Влияние большинства на меньшинство: виды и факторы конформного поведения.
78. Влияние большинства на меньшинство: концептуальные модели.
79. Влияние меньшинства на большинство: факторы и концептуальные.
80. Неформальные подгруппы и процессы влияния большинства и меньшинства в МГ.
81. Процессуальные составляющие и факторы принятия решения.
82. Эффекты влияния в процессе групповой дискуссии и принятия решения.

### **Средство оценивания: устный опрос**

Шкала оценивания:

– оценка «отлично» выставляется, если обучающийся не только глубоко и прочно усвоил весь программный материал, но и проявил знания, выходящие за его пределы, почерпнутые из дополнительных источников (учебная литература, научно-популярная литература, научные статьи и монографии, сборники научных трудов и интернет-ресурсы и т. п.); умеет самостоятельно обобщать программный материал, не допуская ошибок, проанализировать его с точки зрения различных школ и взглядов; увязывает знания с практикой; приводит примеры, демонстрирующие глубокое понимание материала или проблемы;

– оценка «хорошо» выставляется, если обучающийся твердо знает программный материал, грамотно и последовательно его излагает, увязывает с практикой, не допуская

существенных неточностей в ответе на вопросы;

– оценка «удовлетворительно» выставляется, если обучающийся усвоил только основной программный материал, но не знает отдельных положений, в ответе допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала;

– оценка «неудовлетворительно» выставляется, если обучающийся не знает значительной части основного программного материала, в ответе допускает существенные ошибки, неправильные формулировки.

### **Перечень тем рефератов, докладов**

1. Методология психологии социальных групп на западе и в России.
2. Социально-психологические методы изучения групп.
3. Субъектный подход к исследованию групп.
4. Деятельностный подход к исследованию социальных групп.
5. Структурно-функциональный подход к исследованию групп.
6. Проблема статуса группы и неформальных подгрупп
7. Формально-количественные характеристики большой и малой группы.
8. Социально-психологические характеристики большой и малой группы.
9. Скученность и жизненное пространство группы.
10. Групповая структура.
11. Внутренние и внешние коммуникативные сети группы.
12. Социальная иерархия в группах.
13. Задачи и мотивация групповой деятельности
14. Групповые ценности и нормы.
15. Эффективность социальной группы.
16. Групповая динамика.
17. Модели развития группы.
18. Феномены общения в группе.
19. Использование символов во взаимодействии в группе.
20. Социально-перцептивные процессы членов группы.
21. Эффекты меж- и внутригруппового восприятия.
22. Аспекты изучения совместимости и сработанности в группе.
23. Проблема сплоченности группы.
24. Способы преодоления конфликтов в группе.
25. Функции конфликтов.
26. Ролевые конфликты в большой группе и способы их преодоления.
27. Условия и средства динамики группы.
28. Движущие причины и механизм динамики группы.
29. Социально-психологические противоречия и конфликты в группе.
30. Групповое давление и поведение индивида в группе.
31. Групповая поляризация.
32. «Огруппленное» мышление.
33. Взаимосвязь внешней и внутренней активности группы
34. Способы и тактики влияния в группе.
35. Личностные переменные в активности группы.
36. Проблема адаптации индивида в группе.
37. Изучение роли и статуса в зарубежной и отечественной психологии.
38. Теории и типологии лидерства и руководства.
39. Социально-психологические подходы к исследованию межгруппового взаимодействия.
40. Межгрупповое взаимодействие: кооперация, конкуренция, конфликт.
41. Социально-психологические феномены взаимодействия групп.

42. Организационно-психологическое (психолого-педагогическое) воздействие на группу и индивида в группе.
43. Неформальные группировки в высших эшелонах власти.
44. Неформальные подгруппы в группах заключенных.
45. Неформальные подгруппы в преступных группировках.
46. Группировки в сообществе животных.

### Средство оценивания: реферат

Шкала оценивания:

Реферат оценивается по 100-балльной шкале.

Баллы переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

86-100 баллов – «отлично»;

70- 85 баллов – «хорошо»;

51-69 баллов – «удовлетворительно»;

менее 51 балла – «неудовлетворительно».

Критерии	Показатели
1. Новизна реферированного материала. Максимальная оценка – 20 баллов	– актуальность проблемы и темы; – новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; – наличие авторской позиции, самостоятельность суждений.
2. Степень раскрытия сущности проблемы. Максимальная оценка – 30 баллов	– соответствие плана теме реферата; – соответствие содержания теме и плану реферата; – полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; – обоснованность способов и методов работы с материалом; – умение работать с источниками и литературой, систематизировать и структурировать материал; – умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы.
3. Обоснованность выбора источников и литературы. Максимальная оценка – 20 баллов.	– круг, полнота использования источников и литературы по проблеме; – привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов, интернет-ресурсов и т. д.).
4. Соблюдение требований к оформлению. Максимальная оценка – 15 баллов.	– правильное оформление ссылок на использованные источники и литературу; – грамотность и культура изложения; – использование рекомендованного количества источников и литературы; – владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы; – соблюдение требований к объему

	реферата; – культура оформления: выделение абзацев, глав и параграфов
5. Грамотность. Максимальная оценка – 15 баллов.	– отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; – отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; – литературный стиль.

### Средство оценивания: доклад

Шкала оценивания:

Оценка **«отлично»** выставляется, если:

- доклад производит выдающееся впечатление, сопровождается иллюстративным материалом;
- обучающийся представил демонстрационный материал и прекрасно в нем ориентировался;
- автор отвечает на вопросы аудитории;
- показано владение специальным аппаратом;
- выводы полностью отражают поставленные цели и содержание работы.

Оценка **«хорошо»** выставляется, если:

- доклад четко выстроен;
- демонстрационный материал использовался в докладе, хорошо оформлен, но есть неточности;
- обучающийся не может ответить на некоторые вопросы;
- докладчик уверенно использовал общенаучные и специальные термины;
- выводы докладчика не являются четкими.

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется, если:

- доклад зачитывается;
- представленный демонстрационный материал не использовался докладчиком или был оформлен плохо, неграмотно;
- докладчик не может четко ответить на вопросы аудитории;
- показано неполное владение базовым научным и профессиональным аппаратом;
- выводы имеются, но они не доказаны.

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется, если:

- содержание доклада не соответствует теме;
- отсутствует демонстрационный материал;
- докладчик не может ответить на вопросы;
- докладчик не понимает специальную терминологию, связанную с темой доклада;
- отсутствуют выводы.

### Перечень практических заданий

#### Задание 1.

1. Познакомьтесь с проблемой кораблекрушения на Луне. Решите задачу самостоятельно.

#### *Кораблекрушение на Луне*

Ваш космический корабль потерпел кораблекрушение на Луне. По плану вы должны были встретиться со станцией, находящейся на расстоянии 300 км от этого места на освещенной стороне Луны. Все уничтожено, кроме коробка спичек, пищевых концентратов, 20 м нейлонового шнура, шелкового купола парашюта, переносного обогревателя на солнечных батареях, коробки сухого молока, двух баллонов с кислородом по 50 кг, звездной карты лунного небосклона, самонадувающейся спасательной лодки,

компас, 25 л воды, сигнальных ракет, аптечки первой помощи с инъекционными иглами и приемопередатчика с частотной модуляцией на солнечных батареях.

Жизнь экипажа зависит от того, сможет ли он добраться до станции. Ваша задача: выбрать наиболее необходимые предметы для преодоления пути в 300 км. Вы должны расположить перечисленные 14 предметов в порядке их значимости для сохранения вашей жизни. Номером 1 обозначьте наиболее значимый предмет, а номером 14 — наименее значимый.

2. Разбейтесь на группы, познакомьте друг друга со своими индивидуальными вариантами решения задачи. После решите задачу группой, достигнув согласия.

3. Познакомьтесь с правильным вариантом решения и подсчитайте индивидуальные и коллективные штрафные очки. Сумма индивидуальных штрафных очков дает результат индивидуального решения проблемы, сумма коллективных штрафных очков – результат решения проблемы в группе. Результаты заносятся в таблицу 1.

Таблица 1.

Результаты	Группы				
Коллективный результат					
Средний результат отдельных членов группы					
Разница между коллективным результатом и средним результатом отдельных членов группы					
Самый хороший и самый плохой результаты, достигнутые отдельными членами группы					

4. Сравните коллективные результаты с результатами отдельных членов группы. Ответьте на следующие вопросы:

Одинаковы ли результаты при выполнении работы индивидуально и в группе? Если нет, то почему возникли различия между ними? Что помогало и что мешало работе группы при выработке общегруппового решения? Какие существуют основные преимущества и недостатки коллективной работы по сравнению с индивидуальной? Подумайте, что могло бы улучшить коллективное решение производственных проблем на рабочих местах?

## **Задание 2.**

### *Ситуация.*

Начальнику сводно-аналитического отдела крупного строительного-монтажного подразделения Сергею Викторовичу предстоял завтра трудный день. Ему надо будет обсуждать со своими подчиненными результаты оценки их работы за год. После того как в компании напрямую увязали результаты оценки с размером прибавки заработной платы на следующий год, работники стали более серьезно относиться к результатам оценки их работы за год. Сотрудники, работу которых в течение года оценили на 5 баллов, получали прибавку к зарплате в размере 20%; сотрудники, работу которых в течение года оценили на 4 балла, — в размере 10%; сотрудники, чью работу оценили на 3 балла, не получали вообще никакой прибавки к зарплате, к тому же они в первую очередь попадали под сокращение персонала в случае, если организация столкнется с трудностями экономического характера. В числе тех, кто получил по итогам работы за год 3 балла, была Наталья, отвечающая за сбор, обработку и подготовку сводно-аналитической информации по различным направлениям деятельности компании. Она работала в сводно-аналитическом отделе уже второй год. Ее считали знающим специалистом в области строительной индустрии, она легко сходилась с людьми, была внимательна и доброжелательна по отношению к сотрудникам. Вместе с тем результатами ее работы руководство было недоволено.

Так, в отчете о работе компании и ее филиалов за 1-е полугодие текущего года оказалось много досадных и непростительных ошибок. Имели место неточности в расчетах, отчет был подготовлен небрежно, страницы были перепутаны. Неудачно также прошла презентация доклада на совете директоров. В отчете было много цифр, выявлены интересные тенденции, сделаны полезные выводы. Однако воспринимать информацию на слух было тяжело. К тому же Наталья волновалась, поэтому результаты анализа и предложения были изложены ею в сумбурной форме.

Похоже, Наталья не сильно расстроилась по поводу неудачной презентации доклада. К тому же в последнее время она стала часто опаздывать на работу, а на замечания обычно реагировала агрессивно. Наталья чаще всего обвиняла в своих неудачах сотрудников других подразделений (несвоевременно представивших информацию, которая к тому же зачастую была не вполне корректной), а иногда и самого Сергея Викторовича.

Сергей Викторович решил назначить встречу с Натальей на завтра на 10 часов утра и попросил секретаря предупредить ее об этом накануне.

*Вопросы для обсуждения*

1. С чего, на ваш взгляд, руководителю следует начать беседу?
2. Каким образом вы аргументировали бы свою позицию подчиненному?

Приведите примеры из текста.

3. Чего никогда не следует делать руководителю в процессе доведения результатов негативной оценки до исполнителей?

4. Какими принципами, по вашему мнению, следует руководствоваться, сообщая подчиненным о том, что по результатам аттестации их работа получила негативную оценку?

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_

### ***Задание 3.***

#### **Описание.**

В соответствии с разновидностями наиболее характерных и важных для команды ситуаций выделяют три основных типа ролевого распределения в команде:

I тип ситуаций — «Профессиональная деятельность»;

II тип ситуаций — «Взаимодействия с внешней средой»;

III тип ситуаций — «Решение сложных проблем».

#### ***I тип ролевого распределения: «Профессиональная деятельность»***

Для этого типа определяющим является место каждого члена команды в технологическом цикле основной профессиональной деятельности (производственной, управленческой, научной, гуманитарной); основные роли:

- «организатор-координатор» — как правило, это руководитель команды;
- «главный специалист» (2—3 чел.) — члены команды наиболее высокой квалификации, выполняющие ключевые операции (процедуры, работы) технологического цикла профессиональной деятельности;
- «напарник» — (1—2 чел.) члены команды, работающие в связке с «главными специалистами» под их руководством;
- «завхоз-ремонтник» — член команды, ответственный за снаряжение, оборудование и инвентарь команды;
- «агент по снабжению» — член команды, наиболее успешно действующий по обеспечению команды всем необходимым.

#### ***II тип ролевого распределения: «Взаимодействие с внешней средой»***

Здесь ролевые функции определяются всей командой (и только командой!) в соответствии с наиболее выдающимися личностными характеристиками каждого члена команды. Основные роли:

- «аналитик» — наиболее уравновешенный член команды с системным складом мышления;
- «переговорщик» — член команды, наиболее искусный из всех в коммуникации, «гений общения»;
- «скептик» — член команды с критическим складом ума и умением вскрыть все риски различных сценариев действий команды;
- «лоббист-доставала» — наиболее «пробивной» член команды, который «все может достать», у которого обширные внешние связи;
- «душа команды» — наиболее эмоциональный и жизнерадостный член команды, его Импульс и Совесть.

### ***III тип ролевого распределения: «Решение сложных проблем»***

Здесь также ролевые функции определяются неформально в виде поручений различным членам команды в соответствии с их нестандартными способностями. Основные роли:

- «генератор» — член команды с наиболее раскрепощенным, образным складом мышления, с высокой образовательной подготовкой и широким кругозором, «генератор идей» с хорошо развитым творческим мышлением;
- «концептуализатор» — член команды со склонностью и опытом системного анализа, широкого обобщения и перспективного видения; он умеет придать идее «законченный вид», сделать ее привлекательной и понятной не только автору и его соратникам, но и «обычным» людям;
- «оптимизатор» — член команды, обладающий способностью и навыками выделения критериальных признаков и проведения сопоставительных оценок различных сценариев действий; он умеет сопоставить идею и потребности практики, продумать технологический цикл реализации идеи, оценить риски и последствия, составить общий план совместных действий;
- «реализатор» — член команды прагматичного и практичного склада мышления с навыками планирования и организации практической деятельности (возможно это — руководитель команды); он умеет практически воплотить идею, организовать все совместные действия, правильно «расставить всех по местам»;
- «критик» — тот же «скептик» из II типа ролевого распределения.

Важно отметить, что команда может возлагать на своего наиболее выдающегося в личном плане члена команды не одну, а две и более ролевых функций, что естественно повышает его вес и влияние в команде.

#### **Задание.**

Как, на ваш взгляд, распределялись роли в:

- а) известной команде мушкетеров Александра Дюма – Д'Артаньян, Атос, Портос и Арамис);
- б) очаровательной тройке Гайдая – Трус, Балбес, Бывалый.

#### **Вопросы.**

1. Как распределение ролей может повлиять на эффективность деятельности команды?
2. Какое влияние могут оказать внешние установки и рекомендации руководства в ролевых распределениях II и III типа?
3. Какую роль играете вы в своей команде? Проанализируйте ролевые распределения трех типов.

#### **Задание 4.**

*Цель.*

Осознание последствий индивидуального поведения на эффективность работы группы и ее сплоченность.

#### *Ситуация.*

Андрей Попов — мастер на заводе, производящем пластиковые контейнеры. В течение рабочего дня он должен контролировать выполнение установленной нормы выпуска продукции. При разработке норм руководство предприятия исходило из ритмичного функционирования оборудования и интенсивного труда рабочих. Если выйдет из строя автомат, не поставят своевременно сырье или заболеет кто-либо из рабочих, объем выпуска может сократиться.

Примечательным является тот факт, что бригада Попова чаще других выполняет норму, когда работает в ночную смену. Сам он объясняет это тем, что ночью начальство не мешает работе, не отвлекает его и сотрудников, поэтому ночью можно произвести больше продукции, чем днем.

Перевыполнение норм руководством завода поощряется, а невыполнение, как правило, влечет за собой «вызов на ковер» или лишение премии. Главный инженер завода регулярно проводит встречи с бригадами для обсуждения норм выработки, при этом на мастеров оказывается жесткое давление с целью заставить их выполнять эти нормы. Андрей предпочитает лишний раз не объясняться с начальством, поэтому время от времени прибегает к маленьким хитростям, которые, если о них станет известно, могут доставить ему серьезные неприятности. Например, когда дела идут особенно плохо, он заимствует часть продукции со склада отдела контроля качества и сдает ее как произведенную своей бригадой в отчетный период. На этот склад поступает продукция, которую контролеры оставили для дальнейшей проверки из-за незначительных дефектов. Затем она либо уничтожается, либо отгружается потребителю. По своему опыту Андрей знает, что 75% продукции, находящейся на данном складе, пригодны для отгрузки, и иногда можно достаточно точно определить, какие именно изделия лучше по качеству.

Так как запасы на складе отдела контроля качества не очень тщательно регистрируются, Андрей может взять оттуда продукцию, если он уверен в том, что его бригада не выполнит норму. Иногда он даже отправляет потребителю продукцию, произведенную другой бригадой и находящуюся на данном складе. Даже если покупатель потом жалуется на качество, Андрею это ничем не грозит, так как он не отвечает за контроль качества готовой продукции.

#### *Вопросы и задания*

1. Какие виды последствий поведения руководства завода и мастера иллюстрирует приведенная ситуация?
2. Опишите возможные эффекты последствий поведения Андрея Попова.
3. Как влияет «ноу-хау» А. Попова на сплоченность бригады?

### **Средство оценивания: практическое задание**

Шкала оценивания:

Практическое задание оценивается по 5-балльной шкале. Баллы переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если практическое задание правильно решено, приведена подробная аргументация своего решения, показано хорошее знание теоретических аспектов решения кейса.

Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если практическое задание правильно решено, приведена достаточная аргументация своего решения, показано определенное знание теоретических материалов.

Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если практическое задание частично имеет правильное решение, аргументация не полная, не прослеживается знание теоретических материалов.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если практическое



задание решено неверно, отсутствуют необходимые знания теоретического материала.

### Тестовые задания

- 1) Социальная психология выделяет следующие виды групп:
  - а) большая, малая, официальная, формальная
  - б) большая, малая, формальная, реальная
  - в) большая, малая, условная, контактная
  - г) большая, малая, оформленная.
  
- 2) Различают следующие структуры группы:
  - а) формальная, нормальная
  - б) формальная, несформированная
  - в) неофициальная и неформальная
  - г) официальная, неофициальная
  
- 3) В своем развитии коллектив проходит следующие этапы:
  - а) отсутствие каких-либо требований, требования предъявляет общество, коллектив предъявляет требования ко всем, коллектив предъявляет требования к другим коллективам.
  - б) авторитарного руководства, формирование общих требований, требования предъявляет общество, коллектив предъявляет требования к другим коллективам.
  - в) авторитарного руководства, выделение актива, формирование общих требований, требования предъявляются каждым к самому себе.
  - г) диктатуры демократического управления, требования к руководству коллектива, требования к обществу.
  
- 4) Межличностные отношения бывают:
  - а) эмоциональными и нейтральными
  - б) формальными и неформальными
  - в) непосредственными и опосредованными
  - г) деловыми и формальными.
  
- 5) В зависимости от характера межличностных отношений выделяют следующие группы:
  - а) условная группа, первичный коллектив, референтная группа.
  - б) условная группа, реальная группа, первичный коллектив
  - в) диффузная группа, ассоциация, реальная группа, первичный коллектив
  - г) диффузная группа, ассоциация, корпорация, коллектив
  
- 6) Конформность это:
  - а) психологическое давление на группу
  - б) противопоставление себя X-группе
  - в) внешнее согласие с группой
  - г) отвержение любого давления.
  
- 7) Внушаемость в социальной психологии это:
  - а) умение влиять на других.
  - б) поддаваемость гипнотическому влиянию
  - в) некритическое восприятие чужого мнения
  
- 8) Референтная группа это:
  - а) группа, с которой конфликтует личность.

- б) группа, в которой реализует свою деятельность личность
- в) группа, с которой у личности совпадают ценности, идеалы, установки
- г) группа, с которой у личности совпадают формы поведения.

9) Статус личности в группе это:

- а) вклад личности в групповую деятельность
- б) признания личности группой, его положение в структуре группы
- в) отношение личности к группе
- г) место, которое отводит себе личность в группе

10) Формы воздействия личности на окружающих

- а) убеждение, приказы, указания
- б) приказ, указ, уговоры
- в) наказание, поощрение, нейтралитет
- г) сообщение, убеждение, внушение

11) Фестингер выделяет следующие факторы сплочения группы:

- а) сила привлекательности членов группы, интересная совместная работа
- б) привлекательность собственной деятельности, наличие в группе любимого человека
- в) авторитет лидера, личная выгода членов группы
- г) сила привлекательности собственной группы, сила притяжения других доступных групп

12) Различают следующие типы лидеров по характеру деятельности:

- а) авторитарный, либеральный
- б) поведенческий, деловой
- в) инструментальный, эмоциональный
- г) демократичный, авторитарный.

13) По содержанию деятельности выделяют следующие формы лидерства:

- а) лидер операционный, лидер-исполнитель, эмоциональный лидер.
- б) лидер операционный, эмоциональный лидер, официальный лидер
- в) лидер вдохновитель, операционный лидер, официальный лидер.
- г) лидер-вдохновитель, лидер-исполнитель, лидер-вдохновитель-исполнитель

14) Подростковый коллектив находится на следующей стадии совместной деятельности:

- а) парного взаимодействия
- б) эмоциональное общение
- в) развитого сотрудничества
- г) коллективная жизнь

15) К особенностям педагогического коллектива относятся:

- а) интеллект, разумность, сплоченность, идейность, целенаправленность
- б) сплоченность, интеллектуальный уровень, умение работать
- в) выполняет функции внутри другого коллектива, преемственность, сплоченность, интеллектуальный уровень
- г) выполняет функции внутри другого коллектива, ограниченные возможности взаимодействия, преемственность

16) Социальные инстинкты как движущие силы поведения людей исследовал:

1. Э. Дюркгейм.
2. Мак – Дауголл.
3. Дж. Мид.
4. Дж. Морено.

17) «Коллективные представления», принуждающие человека действовать в заданном социумом направлении исследовал.

1. Дж. Морено.
2. Мак – Дауголл.
3. Э. Дюркгейм.
4. Дж. Мид.

18) Социальный процесс как детерминирующий фактор, индивидуального мышления именно в форме обобщенного другого был исследован:

1. Мак – Дауголл.
2. Э. Дюркгейм.
3. Дж. Мид
4. Мэйо Э.

19) Коллективизм проявляется как многогранное обобщенное качество личности, выражающее отношение человека к людям утверждал:

1. А.С. Макаренко
2. А.С. Залужный.
3. Л.И. Уманский.
4. М.И. Смирнов.

20) Экспектации это:

1. Ожидания общества по выполнению трудовых обязательств.
2. Отношение окружающих.
3. Эмоциональные отношения членов группы.
4. Нормы и способы поведения, установившиеся в группе.

#### **Средство оценивания: тест**

	<b>Тестовые задания</b>
Отлично	90-100 % правильно выполненных заданий
Хорошо	70-90 % правильно выполненных заданий
Удовлетворительно	50-70 % правильно выполненных заданий
Неудовлетворительно	менее 50% правильно выполненных заданий

### **Промежуточная аттестация по дисциплине Психология социальных групп**

Обучающиеся по направлению подготовки 37.03.01 Психология. Социальная психология проходят промежуточную аттестацию в форме *экзамена* в 7 семестре.

При проведении *экзамена* по дисциплине *Психология социальных групп* может использоваться устная или письменная форма проведения.

#### **Примерная структура экзамена по дисциплине *Психология социальных групп*:**

##### **1. устный ответ на вопросы**

Обучающемуся на экзамене дается время на подготовку вопросов теоретического характера и практического задания.

##### **2. выполнение тестовых заданий**

Тестовые задания выполняются в течение 30 минут и состоят из 20-30 вопросов разных типов. Преподаватель готовит несколько вариантов тестовых заданий.

#### **Ответ обучающегося на экзамене должен отвечать следующим требованиям:**

- научность, знание и умение пользоваться понятийным аппаратом;
- изложение вопросов в методологическом аспекте, аргументация основных положений ответа примерами из современной практики/ из опыта профессиональной деятельности;
- осведомленность в важнейших современных вопросах психологии групп.

**Выполнение практического задания должно отвечать следующим требованиям:**

- владение профессиональной терминологией;
- последовательное и аргументированное изложение решения.

#### **Критерии оценивания ответов на экзамене**

<b>Уровень освоения компетенции</b>	<b>Формулировка требований к степени сформированности компетенций</b>	<b>Шкала оценивания</b>
<b>Высокий</b>	Владеет стандартными базовыми процедурами оказания психологической помощи психологической помощи индивиду, группе, организации Владеет понятийным аппаратом кризисной интервенции; навыками применения методов, приемов для оценки затруднений и специфики функционирования человека в различных ситуациях с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска его принадлежности к разным социальным группам	Отлично
<b>Продвинутый</b>	Выявляет признаки кризисного состояния индивида, группы, организации; анализировать динамику кризисного состояния индивида, группы, организации; осуществлять подбор наиболее эффективных процедур оказания психологической помощи индивиду, группе, организации Дифференцирует применение психологических технологий в зависимости от динамики кризисного состояния индивида, группы, организации;	Хорошо

	нормативное и осложненное течение кризисов	
<b>Базовый</b>	Имеет представление об основных особенностях возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска; прикладных задачах и методах и технологиях оказания психологической помощи индивиду, группе, организации Знает специфику психического функционирования человека в различных ситуациях с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска; особенности кризисов развития и факторов риска его принадлежности к разным социальным группам	Удовлетворительно
<b>Компетенции не сформированы</b>	Не соответствует критериям оценки удовлетворительно	Неудовлетворительно

#### **Рекомендации по проведению экзамена**

1. Обучающиеся должны быть заранее ознакомлены с Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся АНО ВО МОСИ.
2. С критериями оценивания экзамена преподаватель обязан ознакомить обучающихся до начала экзамена.
3. Преподаватель в ходе экзамена проверяет уровень полученных в течение изучения дисциплины знаний, умений и навыков и сформированность компетенций.
4. Тестирование по дисциплине проводится в Центре оценки и контроля качества образования МОСИ.

#### **Перечень вопросов к экзамену**

1. Понятие и отличительные признаки МГ.
2. Классификация МГ.
3. Численный состав МГ.
4. Композиция МГ.
5. Режимы групповой активности.
6. Функции МГ.
7. Понятие и типология неформальных подгрупп в МГ.
8. Причины и социально-перцептивные процессы образования неформальных подгрупп в МГ.
9. Функции неформальных подгрупп в МГ.
10. Ключевые понятия психологии МГ.
11. Области и темы исследования МГ.
12. Задачи исследования МГ.
13. Подходы к пониманию предмета исследования МГ.
14. Тенденции и проблемы развития психологии МГ за рубежом.
15. Междисциплинарные направления (перспективы) в исследовании МГ за рубежом.
16. Тенденция развития психологии МГ в России.
17. Понятие групповой динамики.
18. Условия и средства групповой динамики.
19. Источник и механизм групповой динамики.
20. Линейные модели групповой динамики.

21. Нелинейные модели групповой динамики.
22. Преимущества и ограничение существующих моделей групповой динамики.
23. Виды противоречий и их проявление в групповой структуре.
24. Сущность и закономерности проявления интеграции и дезинтеграции.
25. Внешнее взаимодействие и внутригрупповые процессы.
26. Проблема связи противоречия и процессов интеграции-дезинтеграции.
27. Природа и источники групповой сплоченности.
28. Модели групповой сплоченности.
29. Совместимость и сработанность в МГ.
30. Понятие и аспекты изучения взаимоотношений в МГ.
31. Понятие и аспекты изучения взаимодействия в МГ.
32. Понятие и факторы кооперации и конкуренции в МГ.
33. Конфликт и его виды в МГ.
34. Соотношение конфликта и противоречия, конфликта и конкуренции в МГ.
35. Функции конфликта в МГ.
36. Поведение субъектов в конфликте.
37. Многомерная модель проявления конфликта в МГ.
38. Референтность: сущность и функции.
39. Многомерная модель проявления референтности в МГ.
40. Понятие, соотношение и функции идентификации и идентичности.
41. Персональная и социальная идентичность.
42. Многомерная модель проявления идентификации/идентичности в МГ.
43. Понятие и факторы доверия в МГ.
44. Многомерная модель проявления доверия в МГ.
45. Понимание статуса и роли в зарубежной и отечественной науке.
46. Виды статуса и роли.
47. Отличительные признаки и функции руководителя и лидера.
48. Персоналистическая модель руководства и лидерства.
49. Вероятностная модель руководства.
50. Атрибутивная модель руководства.
51. Модель обмена деятельности руководителя.
52. Харизматическое руководство и лидерство.
53. Трансформационное руководство и лидерство.
54. Подходы к изучению социально-психологической адаптации индивида в группе.
55. Неформальные подгруппы и адаптация индивида.
56. Влияние большинства на меньшинство: виды и факторы конформного поведения.
57. Влияние большинства на меньшинство: концептуальные модели.
58. Влияние меньшинства на большинство: факторы и концептуальные.
59. Неформальные подгруппы и процессы влияния большинства и меньшинства в МГ.
60. Процессуальные составляющие и факторы принятия решения.
61. Эффекты влияния в процессе групповой дискуссии и принятия решения.
62. Понятие большой группы.
63. Определение границ большой группы. Специфика групп с разным количеством ее членов.
64. Основные направления исследования большой группы в истории психологии.
65. Метод социометрии (сущность, возможности и ограничения).
66. Принципы деятельности, системности и развития в исследовании больших групп.
67. Классификация больших групп.

68. Социально-психологические характеристики больших групп (состав, структура, групповые процессы, групповые ожидания).
69. Групповое мнение.
70. Групповое настроение.
71. Групповые нормы и санкции.
72. Групповые ценности.
73. Социально-психологический климат группы.
74. Понятие групповой динамики. Образование больших групп.
75. Сплоченность в большой группе.
76. Феномен группового давления.
77. Особенности и формы принятия групповых решений.
78. Лидерство и руководство в большой группе (понятия, теории, стили).
79. Различные подходы к выделению этапов развития больших групп.
80. Психология больших социальных групп (понятие, методология исследования, структура, виды).
81. Психология социальных классов.
82. Психология этнических групп.
83. Психология больших стихийных групп (понятие виды, специфика).
84. Психология толпы.
85. Эра публики.
86. Формирование коллективного бессознательного в толпе.
87. Толпа и закономерности ее поведения.
88. Механизмы психологического воздействия и коммуникации в стихийных больших группах (внушение, заражение, подражание, слухи).
89. Использование СМИ различных механизмов управления и манипуляции большими социальными группами.

### **Перечень практических заданий**

#### *Задание 1*

Вы - заместитель начальника отдела, все сотрудники которого – женщины. В силу своего характера или по каким-то другим причинам вы не нравитесь никому в этом отделе. Руководитель предлагает вам занять отдельный кабинет, но это будет затруднять вашу работу, так как вам необходима информация, поступающая от остальных сотрудников отдела. Как вы поступите?

#### *Задание 2*

Директор кафе прочитал книгу жалоб и предложений и выяснил следующее:

- посетителей устраивает ассортимент;
- посетители довольны качеством приготовленной пищи;
- им нравится качество обслуживания и вежливость персонала;
- тем не менее посетители не хотели бы прийти в это кафе еще раз в связи с тем,

что персонал кафе плохо относится друг к другу, работники грубо разговаривают между собой, и у посетителей создается впечатление, что персонал кафе не любит свою работу, свою организацию.

Какие действия должен предпринять директор заведения для сплочения коллектива, становления благоприятной психологической атмосферы?

#### *Задание 3*

Коллега, с которым вам приходится тесно сотрудничать, в последнее время находится «не в форме», делая множество ошибок. Некоторое время вы исправляете ошибки сами. Наконец, вашему терпению наступает предел.

Вы говорите: \_\_\_\_\_

#### *Задание 4*

На сборочном конвейере освободившееся место заняла молодая работница. Она прилагает много сил, чтобы успеть за ритмом работы ее новых подруг, но пока не может трудиться так, как остальные члены бригады, задерживая передачу деталей. Работницы стали нервничать, в бригаде начались ссоры.

Что должен предпринять мастер?

#### *Задание 5*

##### *Работа с группой*

1. Может ли одна и та же группа в одно и то же время относиться к разным типам групп? Аргументируйте свой ответ.

2. Могут ли формировать группу два человека, которые не поддерживают между собой личных контактов, но обмениваются письмами, меморандумами и т.п.?

3. К каким группам вы принадлежите? Что это за группы, к каким типам они принадлежат? Почему вы входите в эти группы? Можете ли вы выйти из них?

4. Можете ли вы назвать шесть групп, в которых вам довелось участвовать, и которые прошли в своем развитии определенные этапы? Можете ли вы назвать группу, которая не прошла эти этапы?

5. Всегда ли плохи амбициозность, конфликтность и повышенная эмоциональность? Почему?

6. Определите наиболее явные характеристики группы, членом которой вы являетесь.

7. Предположим, вас назначили руководителем рабочей группы, отличающейся слабой сплоченностью. Что вы станете делать в этой ситуации?

8. По каким признакам вы можете распознать неформального лидера рабочей группы? Сколько таких признаков?

#### *Задание 6*

В вашей команде появился неформальный лидер, несогласный с проводимой вами политикой и вашими действиями. Из-за этого коллектив начал распадаться на две группировки. Чтобы предотвратить негативные последствия такой ситуации, вы приглашаете неформального лидера на встречу.

Вы говорите: \_\_\_\_\_

#### *Задание 7*

На предприятие пришел молодой директор (35 лет), который хорошо ориентируется в современной рыночной ситуации. Он достаточно быстро вникает в суть дела. Его заместитель — человек, проработавший всю жизнь на этом предприятии (ему 50 лет), снискавший уважение работников. Довольно часто он саботирует действия директора, срывая выполняемые договоры и принося тем самым убытки предприятию. Но делает это так, чтобы нельзя было указать на него как на виновного. Директор случайно узнает об этом. Как ему поступить?

#### *Задание 8*

У вас дружная команда в организации, но вы принимаете двух работников, которые необходимы фирме на данном этапе развития и которые оказываются непримиримыми друг к другу, начиная «делить власть». Коллектив распадается на ваших глазах.

Вы вызываете обоих и говорите: \_\_\_\_\_

#### *Задание 9*



Рабочий — активный общественник. Общественные дела часто отвлекают его от работы. Товарищи по бригаде откровенно выражают недовольство. Им приходится часто выполнять большой объем работы, а при распределении премии делить ее на равные доли.

Как вы оцениваете ситуацию? Какие меры или действия предполагаете осуществить?

### Тест по дисциплине «Психология социальных групп»

1. Люди, длительное время проживающие на одной и той же территории, образуют ...
  - класс
  - территориальную общность
  - нацию
  - малую группу
2. Элемент структуры общества, его «ячейка», одна из первых форм социальной общности людей и социальных отношений – это ...
  - малая социальная группа
  - большая социальная группа
  - производственный коллектив
  - семья
3. Две социальные группы, которые современные российские социологи (Т.И. Заславская и В.В. Радаев) относят к категории «новые бедные» - это ...
  - работники совместных предприятий
  - работники «бюджетной сферы»
  - предприниматели
  - граждане с высокой семейной нагрузкой
4. К этническим группам относятся ...
  - расы, племена, народы, кланы
  - этносы, находящиеся на стадии присваивающего хозяйства
  - малые народности
  - классы, страты, территориальные группы, граждане государств
5. «Стигма» – это ...
  - символ высокого статуса
  - понятие в одной из теорий девиантного поведения
  - признак, характерный для членов непрестижных групп
  - это понятие, используемое в маркетинге
6. Профессиональная команда менеджеров представляет собой ...
  - родственную группу
  - социальную агрегацию
  - вторичную группу
  - первичную группу
7. Примером территориальной общности могут быть названы ...
  - пролетарии
  - женщины
  - молодые люди
  - горожане
8. Примером первичной социальной группы может быть ...
  - семья
  - нация
  - очередь в магазине
  - публика театра
9. Исторически сложившаяся на определенной территории устойчивая общность людей со сходными особенностями культуры, психики и самосознания - это ...

- поселенческая группа
- общественный класс
- этнос

10. Понятие "первичная группа" ввел ...

- Дж.Хоманс
- К.Левин
- Ч.Кули

11. Автором техники измерения социопсихологических отношений в малых группах является ...

- Э.Мэйо
- А.Этциони
- Д.Морено

12. Обязательными признаками для нации являются ...

- религиозная конфессия
- национальная культура
- национальный характер
- территория
- общность экономических связей
- государство
- язык
- особенности психологии и культура

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

Средство оценивания: устный опрос

#### **МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПРИ ПОДГОТОВКЕ К УСТНОМУ ОПРОСУ**

Устный опрос - удобная форма текущего контроля знаний. Целью устного опроса является обобщение и закрепление изученного материала. Главное преимущество – занимает мало времени от 5 до 7 мин., при этом в зависимости от количества вопросов, позволяет проверить большой объем и глубину знаний. Устный опрос может проводиться несколько раз за тему, что позволяет диагностировать, контролировать и своевременно корректировать усвоение материала, что значительно повышает эффективность обучения и закрепляет знания учащихся.

Для успешной подготовки к устному опросу, студент должен изучить/ законспектировать рекомендованную литературу. Внимательно осмыслить лекционный материал. При ответе особо выделить главную мысль, сделать вывод.

Средство оценивания: доклад

#### **МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ ДОКЛАДА**

Подготовка доклада – это вид самостоятельной работы, который способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, приучает критически мыслить. При написании доклада по заданной теме обучающиеся составляют план, подбирают основные источники. В процессе работы с источниками систематизируют полученные сведения, делают выводы и обобщения. Подготовка доклада требует от обучающегося большой самостоятельности и серьезной интеллектуальной работы, которая принесет наибольшую пользу, если будет включать с себя следующие этапы:

- изучение наиболее важных научных работ по данной теме, перечень которых, как правило, дает сам преподаватель;
- анализ изученного материала, выделение наиболее значимых для раскрытия темы фактов, мнений разных ученых и научных положений;
- обобщение и логическое построение материала доклада, например, в форме развернутого плана;
- написание текста доклада с соблюдением требований научного стиля.

Построение доклада включает три части: вступление, основную часть и заключение. Во вступлении указывается тема доклада, устанавливается логическая связь ее с другими темами или место рассматриваемой проблемы среди других проблем, дается краткий обзор источников, на материале которых раскрывается тема и т. п. Основная часть должна иметь четкое логическое построение, в ней должна быть раскрыта тема доклада. В заключении подводятся итоги, формулируются выводы, подчеркивается значение рассмотренной проблемы и т. п.

Средство оценивания: тест

#### **МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ**

Непрерывной сопутствующей процедурой преподавания любой дисциплины является контроль уровня усвоения учебного материала. В настоящее время среди разнообразных форм контроля в учебном процессе стали активно применяться тестовые задания, которые позволяют относительно быстро определить уровень знаний обучающегося. Тестовые задания является одной из наиболее научно обоснованных процедур для выявления реального качества знания у обучающегося. Впрочем, тестирование не может заменить собой другие педагогические средства контроля, используемые сегодня преподавателями. В их арсенале остаются устные экзамены,

контрольные работы, опросы обучающихся и другие разнообразные средства. Они обладают своими преимуществами и недостатками и поэтому они наиболее эффективны при их комплексном применении в учебной практике.

По этой причине каждое из перечисленных средств применяется преподавателями на определенных этапах изучения дисциплины. Самое главное преимущество тестов – в том, что они позволяют преподавателю и самому обучающемуся при самоконтроле провести объективную и независимую оценку уровня знаний в соответствии с общими образовательными требованиями. Наиболее важным положительным признаком тестового задания является однозначность интерпретации результатов его выполнения. Благодаря этому процедура проверки может быть доведена до высокого уровня автоматизма с минимальными временными затратами. При проведении тестирования степень сложности предлагаемых вопросов определяются преподавателем в зависимости от уровня подготовленности группы.

Средство оценивания: реферат

#### МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ РЕФЕРАТА

Тему реферата обучающийся выбирает самостоятельно, ориентируясь на прилагаемый примерный список. В реферате магистранты показывают знания дисциплины и умение реферировать, т. е. творчески анализировать прочитанный текст, а также умение аргументированно и ясно представлять свои мысли, с обязательными ссылками на использованные источники и литературу. В реферате желательно отразить различные точки зрения по вопросам выбранной темы.

Реферат следует писать в определенной последовательности. Обучающемуся необходимо ознакомиться с рабочей программой по дисциплине, выбрать нужную тему, подобрать и изучить рекомендованные документы и литературу. Если заинтересовавшая обучающегося тема не учтена в прилагаемом списке, то по согласованию с преподавателем можно предложить свою. Выбирая тему реферата, необходимо руководствоваться личным интересом и доступностью необходимых источников и литературы.

Поиск литературы по избранной теме следует осуществлять в систематическом и генеральном (алфавитном) каталогах библиотек (по фамилии автора или названию издания) на библиографических карточках или в электронном виде. Поиск литературы (особенно статей в сборниках и в коллективных монографиях) облегчит консультация с библиографом библиотеки. Возможен также поиск перечней литературы и источников по информационным сетевым ресурсам (Интернета).

Ознакомившись с литературой, магистрант отбирает для своего реферата несколько научных работ (монографий, статей и др.). Выбирая нужную литературу, следует обратить внимание на выходные данные работы.

Объем реферата колеблется в пределах 25-30 страниц формата А-4 с кеглем 14 и полуторным интервалом между строками в обычной компьютерной редакторской программе. Отредактированная работа должна быть пронумерована (номер ставится в верхней части страницы, по центру) и сброшюрована.

Реферат должен быть оформлен в компьютерном варианте. Компьютерный текст должен быть выполнен следующим образом:

- текст набирается на одной стороне листа;
- стандартная страница формата А4 имеет следующие поля: правое – 10 мм, левое – 30 мм, верхнее и нижнее – 20 мм;
- межстрочный интервал – полуторный;
- гарнитура шрифта – Times New Roman;
- кегль шрифта – 14;
- абзацный отступ – 1,25 пт.

На титульном листе, который не нумеруется, указывается название полное название Института, кафедры, полное название темы реферата, курс, отделение, номер учебной группы, инициалы и фамилия обучающегося, а также ученая степень, ученое звание, инициалы и фамилия преподавателя, который будет проверять работу.

На второй странице размещается оглавление реферата, которое отражает структуру реферата и включает следующие разделы:

– введение, в котором необходимо обосновать выбор темы, сформулировать цель и основные задачи своего исследования, а также можно отразить методику исследования;

– основная часть, состоящая из нескольких глав, которые выстраиваются по хронологическому или тематическому принципу, озаглавливаются в соответствии с проблемами, рассматриваемыми в реферате. Главы желательно разбивать на параграфы. Важно, чтобы разделы оглавления были построены логично, последовательно и наилучшим образом раскрывали тему реферата;

– заключение, в котором следует подвести итоги изучения темы, на основании источников, литературы и собственного понимания проблемы изложить свои выводы.

Ссылки на источники и литературу, использованные в реферате, обозначаются цифрами в положении верхнего индекса, а в подстрочных сносках (внизу страницы) указывается источник, на который ссылается автор. Сноска должна быть полной: с указанием фамилии и инициалов автора, названия книги, места и года ее издания, страницы, на которую сделана ссылка в тексте.

Цитирование (буквальное воспроизведение) текста других авторов в реферате следует использовать лишь в тех случаях, когда необходимо привести принципиальные положения, оптимально сформулированные выводы и оценки, прямую речь, фрагмент документа и пр. В цитате недопустима любая замена слов. Если в работе содержатся выдержки (цитаты) из отдельных произведений или источников, их следует заключить в кавычки и указать источник, откуда взята данная цитата (автор, название сочинения, год и место издания, страница, например: Маршалова А. С. Система государственного и муниципального управления: Учебное пособие. – М., 2009. – С. 10.). Издательство в сносках обычно не указывается.

В реферате допускается передача того или иного эпизода или определенной мысли своими словами. В этом случае в тексте кавычки не ставятся, но в подстрочном примечании следует указать выходные данные источника. В тех случаях, когда сноска делается повторно на одно и то же издание, тогда в подстрочном примечании выходные данные не приводятся полностью.

Например:

Выработка политических ориентиров в значительной степени основана не на строго рациональном или научном анализе, а на понимании необходимости защиты тех или иных социальных интересов, осознании характера сопутствующей им конкуренции.

Т.е. в первой сноске указывается автор, полное название, место, год издания, страницы, на которые ссылаетесь.

В дальнейшем в сноске следует писать: Там же. – С. 98.

Если сноска на данную работу дана после других источников, следует писать: Государственная политика: Учебное пособие. – С. 197. (без указания места и года издания).

Ссылки на Интернет даются с обязательной датой просмотра сайта, т. к. сайты часто обновляются и порой невозможно найти те материалы, которые использовались в реферате. Например: Федеральный закон от 14 ноября 2002 г. № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» [электронный текстовый документ].

URL:[http://www.ranatruda.ru/ot\\_biblio/normativ/data\\_normativ/11/11264/index.php](http://www.ranatruda.ru/ot_biblio/normativ/data_normativ/11/11264/index.php) [дата обращения: 13.11.2015].

Вполне возможно помещение всех сносок реферата в специальный раздел Примечания.

В конце реферата приводится библиографический список, составленный в алфавитном порядке в соответствии с требованиями к оформлению справочно-библиографического аппарата. Источники и литература должны быть оформлены на разных страницах. Следует указывать только те источники и литературу, которую магистрант действительно изучил.

Библиографический список и сноски оформляются в соответствии с действующими стандартами. Реферат может содержать приложения в форме схем, таблиц, образцов документов и другие изображения в соответствии с темой исследования.

При написании реферата должно быть использовано не менее 25 источников или единиц литературы (книг, статей, интернет-сайтов, документов и др.). Учебники, энциклопедические и справочные издания не являются основной литературой и не входят в круг этих 25 наименований.

Если в реферате магистрант желает привести небольшие по объему документы или отдельные разделы источников, касающиеся выбранной темы, различные схемы, таблицы, диаграммы, карты, образцы типовых и эксклюзивных документов и другую информацию по основам государственного и муниципального управления, то их можно привести в разделе Приложения. При этом каждое приложение должно быть пронумеровано и снабжено указанием, откуда взята информация для него.

Введение, заключение, новые главы, библиографический список, должны начинаться с нового листа.

Все страницы работы, включая оглавление и библиографический список, нумеруются по порядку с титульного листа (на нем цифра не ставится) до последней страницы без пропусков и повторений. Порядковый номер проставляется внизу страницы по центру, начиная с цифры 2.

В реферате желательно высказывание самостоятельных суждений, аргументов в пользу своей точки зрения на исследуемую проблему. При заимствовании материала из первоисточников обязательны ссылки на автора источника или интернет-ресурс, откуда взята информация. Реферат, значительная часть которого текстуально переписана из какого-либо источника, не может быть оценена на положительную оценку.