

**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
**«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**  
(ФГБОУ ВО «ВГУ»)

**УТВЕРЖДАЮ**

Декан факультета  
философии и психологии  
Бубнов Ю.А.

*подпись*

01.06.2020

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**Б1.Б.34 Психология служебного коллектива**

*Код и наименование дисциплины в соответствии с Учебным планом*

**1. Шифр и наименование специальности:**

37.05.02 Психология служебной деятельности

**2. Специализация:** Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях

**3. Квалификация выпускника:** психолог

**4. Форма образования:** очная

**5. Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины:** общей и социальной психологии факультета философии и психологии

**6. Составители программы:** Гайдар Карина Марленовна, докт. психол. наук, доцент

*ФИО, ученая степень, ученое звание*

**7. Рекомендована:** научно-методическим советом факультета философии и психологии, протокол от 30.06.2020, № 1400-06

*наименование рекомендующей структуры, дата, номер протокола*

*отметки о продлении*

**8. Учебный год:** 2023/2024

**Семестр(-ы):** 8

## 9. Цели и задачи учебной дисциплины:

Цель изучения дисциплины – формирование у будущих психологов системы научных понятий и представлений в области социальной психологии групп и коллективов, умений анализировать социально-психологические явления и закономерности жизнедеятельности различных социальных групп, в том числе служебных коллективов.

Основными задачами учебной дисциплины являются:

- 1) усвоение студентами системы знаний в области психологии групп и коллективов;
- 2) формирование убежденности в том, что теоретические исследования социальных психологов служат фундаментом их практической деятельности в служебных коллективах;
- 3) ознакомление будущих специалистов с возможностями социальной психологии групп и коллективов в решении прикладных задач управления и совершенствования жизнедеятельностью различных служебных коллективов;
- 4) формирование установок на высокий профессионализм в осуществлении социально-психологических исследований служебных коллективов;
- 5) формирование у студентов профессионального отношения к служебным коллективам и установки на корректное применение усвоенных знаний при организации и оптимизации жизнедеятельности конкретных служебных коллективов, обеспечении их профессиональной (боевой) эффективности.

## 10. Место учебной дисциплины в структуре ООП:

Учебная дисциплина «Психология служебного коллектива» относится к блоку «Дисциплины (модули)» Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности и входит в вариативную часть этого блока.

Приступая к изучению данной дисциплины, студенты должны иметь теоретическую подготовку по социальной психологии, организационной психологии, психологическому обеспечению служебной деятельности, методам социально-психологического исследования. У студентов должны быть сформированы элементы следующих компетенций:

– *способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности (ОК-5)* – в части **знания** категориального аппарата, методологических принципов, основных направлений, проблем и феноменологии социальной психологии, организационной психологии, используемых в них методов, областей практического применения знаний социальной психологии, организационной психологии; **умений** объяснять и интерпретировать социально-психологические закономерности работы коллективов, объяснять с позиций психологических теорий и концепций социально-психологические особенности различных организаций, поведения человека в их составе, взаимодействия человека и организации; **владения** навыками применения знаний организационной психологии для объективного психологического объяснения и интерпретации организационных ситуаций, фактов жизнедеятельности организации, в которых проявляются поведение людей, индивидуально-психологические и социально-психологические особенности личностей и групп в составе организаций;

– *способность принимать оптимальные организационно-управленческие решения (ОК-8)* – в части **знаний** категориального аппарата, методологических принципов, основных направлений, проблем и феноменологии организационной психологии, используемых в ней методов, областей практического применения

знаний организационной психологии; **умения** объяснять с позиций психологических теорий и концепций социально-психологические особенности различных организаций, поведения человека в их составе, взаимодействия человека и организации; **владения** навыками применения знаний организационной психологии для объективного психологического объяснения и интерпретации организационных ситуаций, фактов жизнедеятельности организации, в которых проявляются поведение людей, индивидуально-психологические и социально-психологические особенности личностей и групп в составе организаций;

– *способность выявлять специфику психического функционирования человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска, его принадлежности к профессиональной, гендерной, этнической и социальным группам (ПК-2)* – в части **знания** социально-психологических особенностей различных социальных групп; **умений** анализировать с позиций психологических теорий и концепций особенности малых и больших групп, поведения человека в составе различных групп, объяснять психологические особенности различных социальных групп и входящих в них индивидов; **владения** навыками применения знаний социальной психологии для психологического анализа объяснения и интерпретации социально-психологических особенностей различных групп и общностей людей;

– *способность отбирать и применять психодиагностические методики, адекватные целям, ситуации и контингенту респондентов (ПК-8)* – в части **знания** методы прикладного социально-психологического исследования, предъявляемых к ним требований, критериев их выбора, преимуществ и ограничений; **умения** анализировать различные методы прикладного социально-психологического исследования с позиций их преимуществ и ограничений, выбирать методы и методики адекватные изучаемой социально-психологической реальности; **владения** навыками постановки прикладных задач в области социально-психологических исследований; выбора методов и методик прикладного психологического исследования и его осуществления;

– *способность разрабатывать и использовать средства воздействия на межличностные и межгрупповые отношения и на отношения субъекта с реальным миром (ПК-10)* – в части **знания** стандартных средств и процедур воздействия на межличностные и межгрупповые отношения субъектов служебной деятельности; **умения** подбирать на основе анализа и применять средства воздействия на межличностные и межгрупповые отношения субъектов служебной деятельности адекватно целям профессиональной деятельности психолога; **владения** навыками анализа и применения средств воздействия на межличностные и межгрупповые отношения субъектов служебной деятельности адекватно целям профессиональной деятельности психолога;

– *способность консультировать должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава, формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата (ПК-18)* – в части **знания** основ психологического консультирования должностных лиц по проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава, формированием и поддержанием в коллективах благоприятного психологического климата; **умения** осуществлять анализ и подбор методов диагностики психологических проблем организации служебной деятельности личного состава, формирования и поддержания в коллективах благоприятного психологического климата с целью предоставления выводов в ходе консультации должностных лиц; **владения** навыками, обеспечивающими успешность консультативной деятельности должностных лиц, установления и поддержания контакта, убеждения, активного слушания.

Учебная дисциплина «Психология служебного коллектива» является предшествующей для следующих дисциплин: «Психология общения и переговоров», «Методы активного социально-психологического обучения», «Технологии социально-психологического развития служебного коллектива».

**11. Планируемые результаты обучения по дисциплине (знания, умения, навыки), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников):**

Компетенция		Планируемые результаты обучения
Код	Название	
ОК-5	способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности	<p><b>знать:</b> основные подходы к психологическому воздействию на группы и коллективы, входящих в них индивидов в целях психологической профилактики конфликтных ситуаций</p> <p><b>уметь:</b> устанавливать и поддерживать отношения толерантности в различных группах и коллективах в целях психологической профилактики конфликтных ситуаций</p>
ПК-11	способность изучать психологический климат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах, проводить работу с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности	<p><b>знать:</b> основные методы и методики изучения психологического климата и организации взаимодействия в служебных коллективах</p> <p><b>уметь:</b> выбирать адекватные психологической реальности методы и методики изучения психологического климата служебного коллектива, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах и выбирать оптимальные из них</p> <p><b>владеть:</b> методическими приемами изучения психологического климата служебного коллектива, методами и технологиями организации продуктивных форм взаимодействия его членов; навыками выработки рекомендаций руководителям служебных коллективов по установлению и поддержанию продуктивных форм взаимодействия в них, благоприятного психологического климата</p>
ПСК-2	способность решать типичные социально-психологические задачи сопровождения деятельности служебного коллектива	<p><b>знать:</b> категориальный аппарат, методологические принципы, основные направления, проблемы и феноменологию психологии служебного коллектива, используемые в ней методы, области практического применения знаний психологии служебного коллектива; психологические технологии, позволяющие решать типичные задачи социально-психологического сопровождения деятельности служебного коллектива</p> <p><b>уметь:</b> анализировать положения психологических теорий и концепций малых групп и коллективов, поведения человека в составе служебного коллектива; решать типичные социально-психологические задачи сопровождения деятельности служебного коллектива на основе знания о соответствующих психологических методах и технологиях</p> <p><b>владеть:</b> базовыми психологическими методами и технологиями сопровождения деятельности служебного коллектива</p>

**12. Объем дисциплины в зачетных единицах/часах (в соответствии с учебным планом) — 4 ЗЕТ / 144 часа.**

**Форма промежуточной аттестации (зачет/экзамен) – экзамен.**

**13. Виды учебной работы:**

Вид учебной работы	Трудоемкость (часы)		
	Всего	По семестрам	
		8 сем.	
Аудиторные занятия	<b>52</b>	<b>52</b>	
в том числе: лекции	26	26	
практические	26	26	
лабораторные	0	0	
Самостоятельная работа	<b>56</b>	<b>56</b>	
Контроль	<b>36</b>	<b>36</b>	
Итого:	<b>144</b>	<b>144</b>	

**13.1. Содержание разделов дисциплины:**

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
<b>1. Лекции</b>		
1.1	Проблема группы в социальной психологии	1. Этимология термина «группа». Определение группы. Социологический и социально-психологический подходы к изучению группы. 2. Классификация групп в социальной психологии. 3. Основные характеристики групп. 4. Роль знаний о психологии групп и коллективов в работе психолога (военного, социального, организационного, этнического и др.).
1.2	Проблема малой группы в социальной психологии	1. Причины усиления интереса к малым группам в социальной психологии XX века. 2. Определение малой (контактной) группы. Проблема ее размера. 3. Классификации малых групп.
1.3	Генезис и развитие малой группы. Методы диагностики уровня группового развития	1. Понятие групповой динамики. 2. Образование малой группы. 3. Общая характеристика процесса развития малой группы. 4. Механизмы групповой динамики. 5. Основные подходы к изучению групповой социализации. 6. Социально-психологические аспекты командообразования. 7. Методы диагностики группового развития.
1.4	Динамические процессы в малой группе	1. Влияние большинства в группе. Конформизм, его виды, детерминанты. 2. Влияние меньшинства в группе. 3. Групповая нормализация и групповая поляризация. 4. Подчинение авторитету.
1.5	Проблема коллектива в отечественной социальной психологии: история и современность	1. История разработки проблемы коллектива в отечественной психологии. 2. Определение коллектива: традиционный взгляд и новые подходы. 3. Первичный и основной коллективы. 4. Перспективы разработки проблемы коллектива в современной социальной и военной психологии.
1.6	Специфика служебных коллективов. Особенности работы психолога в них	1. Понятие служебного коллектива. Общее и особенное в сопоставлении с другими видами коллективов. 2. Первичный и основной служебные коллективы. Их взаимосвязь. 3. Психологические аспекты дисциплины служебного коллектива. 4. Влияние командира (руководителя) служебного подраз-

		деления на коллективную психологию.
1.7	Социально-психологический климат служебного коллектива	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие социально-психологического климата. Его соотношение с понятием «психологическая атмосфера».</li> <li>2. Виды социально-психологического климата</li> <li>3. Структура социально-психологического климата (по Б.Д. Парыгину) и его показатели.</li> <li>4. Индивидуально-психологические и групповые факторы, влияющие на социально-психологический климат служебного коллектива.</li> </ol>
1.8	Субъектный подход в социальной психологии групп	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Предыстория и предпосылки становления субъектного подхода в отечественной социальной психологии групп.</li> <li>2. Понятие группового субъекта. Уровни анализа группового субъекта.</li> <li>3. Характеристика основных сфер жизнедеятельности группового субъекта и его проявлений в них.</li> <li>4. Типология групповых субъектов.</li> <li>5. Развитие группового субъекта в естественных условиях жизнедеятельности.</li> <li>6. Понятие групповой идентичности. Функциональный и феноменологический аспекты групповой идентичности.</li> </ol>
<b>2. Практические занятия</b>		
2.1	Проблема малой группы в социальной психологии	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. История и основные направления исследований малой группы в зарубежной социальной психологии.</li> <li>2. История и основные направления исследований малой группы в отечественной социальной психологии.</li> </ol>
2.2	Генезис и развитие малой группы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие уровня группового развития.</li> <li>2. Концепция деятельностного опосредствования межличностных отношений и уровней развития малой группы (А.В. Петровский).</li> <li>3. Параметрическая концепция развития малой группы как коллектива (Л.И. Уманский). Методика образно-символической аналогии А.Н. Лутошкина.</li> <li>4. Модель коллективообразования Ю.В. Синягина.</li> <li>5. Зарубежные модели группообразования (К. Левин, В. Байон, У. Беннис и Г. Шепард, В. Шутц, Б. Такмен, Г. Стенфорд и А. Роарк, В. Сатир, М.С. Пек).</li> <li>6. Основные подходы к изучению групповой социализации.</li> <li>7. Соотношение понятий «группа» и «команда». Социально-психологические аспекты командообразования.</li> <li>8. Сопоставительный анализ отечественных и западных теорий развития малой группы.</li> </ol>
2.3	Динамические процессы в малой группе	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Общая характеристика групповых процессов и групповой динамики.</li> <li>2. Конформизм, или групповое давление. Экспериментальные исследования конформности. Условия и факторы, определяющие конформность.</li> <li>3. Национальность и конформность.</li> <li>4. Этические аспекты экспериментального изучения конформности.</li> <li>5. Влияние меньшинства в группе: теоретическое обоснование и экспериментальные исследования.</li> <li>6. Проблема взаимодействия большинства и меньшинства в группе.</li> </ol>
2.4	Специфика служебных коллективов. Особенности работы психолога в них	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие служебного коллектива. Виды служебных коллективов.</li> <li>2. Социально-психологическая структура служебного коллектива</li> <li>3. Динамика развития служебного коллектива. Критерии его социально-психологической зрелости.</li> <li>4. Методы психологического изучения служебных коллективов.</li> <li>5. Основные направления и особенности работы психолога</li> </ol>

		в служебных коллективах. 6. Задачи социально-психологического сопровождения деятельности служебных коллективов и пути их решения.
2.5	Межличностные отношения в служебных коллективах. Методы их исследования	1. Понятие межличностных отношений (взаимоотношений). Их роль в жизнедеятельности малой группы (первичного коллектива). 2. Соотношение понятий «межличностные отношения» и «общественные отношения», «межличностные отношения» и «общение», «межличностные отношения» и «взаимодействия». 3. Структура межличностных отношений в служебных коллективах. Анализ их подсистем: официальные и неофициальные отношения, деловые и личные отношения, референтные взаимоотношения, отношения лидерства – подчинения. Взаимосвязь различных подсистем групповых взаимоотношений. 4. Методы изучения межличностных отношений в служебных коллективах.
2.6	Социально-психологический климат служебного коллектива	1. Понятие социально-психологического климата. Его соотношение с понятием «психологическая атмосфера». 2. Виды социально-психологического климата. 3. Факторы поддержания благоприятного социально-психологического климата и предотвращения конфликтных ситуаций в служебном коллективе. 4. Методы изучения социально-психологического климата служебного коллектива. 5. Рекомендации руководящему составу по поддержанию благоприятного социально-психологического климата и предотвращения конфликтных ситуаций в служебном коллективе

### 13.2 Темы (разделы) дисциплины и виды занятий:

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Виды занятий (часов)			
		Лекции	Пр. занятия	Самостоятельная работа	Всего
1	Проблема группы в социальной психологии	2	0	6	8
2	Проблема малой группы в социальной психологии	4	2	6	12
3	Генезис и развитие малой группы. Методы диагностики уровня группового развития	4	6	6	16
4	Динамические процессы в малой группе	4	4	6	14
5	Проблема коллектива в отечественной социальной психологии: история и современность	2	0	8	10
6	Специфика служебных коллективов. Особенности работы психолога в них	4	4	6	14
7	Межличностные отношения в служебных коллективах. Методы их исследования	0	4	6	10
8	Социально-психологический климат служебного коллектива	4	6	6	16
9	Субъектный подход в социальной психологии групп	2	0	6	8
	Контроль		36		36
	<b>Итого:</b>	<b>26</b>	<b>26</b>	<b>56</b>	<b>144</b>

### 14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Освоение дисциплины предполагает не только обязательное посещение обучающимся аудиторных занятий (лекций, практических занятий) и активную работу на них, но и самостоятельную учебную деятельность в течение семестра, на которую отводится 56 часов, а также работу при подготовке к промежуточной аттестации – экзамену (отводится 36 часов).

Самостоятельная учебная деятельность студентов по дисциплине «Психология служебного коллектива» предполагает изучение и конспектирование рекомендуемой преподавателем литературы по вопросам практических занятий (приведены выше), а также самостоятельное освоение понятийного аппарата по каждой теме (проверяется в виде понятийных диктантов на практических занятиях) и подготовку к текущим аттестациям (контрольным работам, выполнению практических заданий) (примеры см. ниже).

Вопросы практических занятий обсуждаются на занятиях в виде устного опроса – индивидуального и фронтального, а также посредством обсуждения тематических сообщений студентов и итогов выполнения практических заданий. При подготовке к практическим занятиям обучающимся важно помнить, что их задача, отвечая на основные вопросы плана занятия и дополнительные вопросы преподавателя, показать свои знания и кругозор, умение логически построить ответ, владение монологической речью и иные коммуникативные навыки, умение отстаивать свою профессиональную позицию. В ходе устного опроса выявляются детали, которые по каким-то причинам оказались недостаточно осмысленными студентами в ходе учебных занятий. Тем самым опрос выполняет важнейшие обучающую, развивающую и корректирующую функции, позволяет студентам учесть недоработки и избежать их при подготовке к экзамену.

Конспектирование рекомендуемых преподавателем литературных источников предназначено для более глубокого и осмысленного усвоения обучающимися теоретического материала. Одна из главных задач обучающегося – научиться отбирать из психологического текста главные мысли и положения. Конспект не должен сводиться ни к сплошному переписыванию рекомендованного источника, ни к его тезисному изложению, напоминающему план. Конспектированию подлежат статьи из научных журналов и сборников статей, главы (параграфы) учебников, учебных пособий, монографий. При подготовке конспекта обязательно указывается автор книги (статьи), место и год издания, страницы, на которых расположен конспектируемый текст в источнике. Поощряются сопровождающие конспект комментарии студента, представление основных идей в форме схем или таблиц.

Все выполняемые студентами самостоятельно задания (конспекты литературных источников, понятийные диктанты, выполнение практических заданий) подлежат последующей проверке преподавателем для получения допуска к экзамену.

Кроме этого, по учебной дисциплине «Психология служебного коллектива» обучающиеся осуществляют самостоятельную работу в ходе выполнения на 4 курсе курсовой работы (тематика и критерии оценок приведены ниже).

Курсовая работа – вид самостоятельной письменной работы, направленный на творческое освоение учебной дисциплины и выработку соответствующих профессиональных компетенций. При написании курсовой работы обучающийся должен полностью раскрыть выбранную тему, соблюсти логику изложения материала, показать умение делать обобщения и выводы. Курсовая работа должна состоять из введения, основной части, заключения и списка использованной литературы. Во введении требуется обосновать актуальность темы, определить основной методологический аппарат научно-психологического исследования. В основной части (может включать в себя несколько глав, в структуре которых выделяются отдельные параграфы) раскрывается сущность выбранной темы; предлагается про-



грамма эмпирического исследования изучаемого вопроса, проводится анализ и интерпретация полученных эмпирических результатов; в конце каждой главы основной части делаются краткие выводы. В заключении подводятся итоги выполненного теоретико-эмпирического исследования, делается заключение о подтверждении или опровержении исходно выдвинутой гипотезы, формулируются общие выводы, определяются перспективы исследования. В списке использованной литературы указываются все публикации, которыми пользовался автор (на каждую публикацию должна быть ссылка в тексте курсовой работы).

## 15. Перечень основной и дополнительной литературы, ресурсов интернет, необходимых для освоения дисциплины

а) основная литература:

№ п/п	Источник
1	Андреева Г.М. Социальная психология / Г.М. Андреева. – Москва : Аспект Пресс, 2014. – 362 с.
2	Гайдар К.М. Социально-психологическая концепция группового субъекта / К.М. Гайдар . – Воронеж : Изд-во Воронеж. гос. ун-та, 2013. – 396 с.
3	Ефремов О.Ю. Военное лидерство : психология, педагогика, риторика / О.Ю. Ефремов. – Санкт-Петербург : Алетейя, 2013. – 368 с. – URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=221388">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=221388</a>
4	Майерс Д. Социальная психология = Social Psychology : [пер. с англ.] / Дэвид Майерс. – Санкт-Петербург [и др.] : Питер, 2012. – 793 с.
5	Семечкин Н.И. Психология социальных групп / Н.И. Семечкин. – Москва : Директ-Медиа, 2014. – 459 с. – URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=233961">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=233961</a>
6	Чернова Г.Р. Психология общения : [учеб. пособие] / Г.Р. Чернова, Т.В. Слотина. – Санкт-Петербург [и др.] : Питер, 2012. – 235 с.

б) дополнительная литература:

№ п/п	Источник
7	Андреева Г.М. Зарубежная социальная психология XX столетия : учеб. пособие для студ. вузов, обуч. по специальности «Психология» / Г.М. Андреева, Н.Н. Богомолова, Л.А. Петровская. – Москва : Аспект-Пресс, 2002. – 286 с.
8	Андреева Г.М. Социальная психология сегодня : поиски и размышления / Г.М. Андреева. – Москва : НОУ ВПО МПСИ, 2009. – 159 с.
9	Аронсон Э. Социальная психология : Психологические законы поведения человека в социуме / Эллиот Аронсон, Тим Уилсон, Робин Эйкерт. – Санкт-Петербург ; Москва : Прайм-ЕВРОЗНАК : ОЛМА-ПРЕСС, 2002. – 557 с.
10	Битянова М.Р. Социальная психология : учеб. пособие / М. Р. Битянова. – Санкт-Петербург : Питер, 2008. – 368 с.
11	Бойко В.В. Социально-психологический климат коллектива и личность / В.В. Бойко, А.Г. Ковалев, В.Н. Панферов. – Москва : Мысль, 1983. – 207 с.
12	Введение в психологию / под ред. А.В. Петровского. – Москва : Академия, 1995. – С. 159, 314-320.
13	Военная психология / под ред. В.В. Шеляга, А.Д. Глоточкина, К.К. Платонова. – Москва : Военное изд-во, 1972. – С. 270-284, 311-347.
14	Военная психология и педагогика : учеб. пособие / под общ. ред. В.Ф. Кулакова. – Москва : Совершенство, 1998. – С. 49-65.
15	Волков И.П. Социометрические методы в социально-психологических исследованиях / И.П. Волков. – Ленинград : Изд-во Ленингр. ун-та , 1970. – 88 с.
16	Гайдар К.М. Развитие групповой субъектности в социально-психологическом эксперименте : учеб.-метод. пособие для вузов / К.М. Гайдар. – Воронеж : ИПЦ ВГУ, 2012. – 80 с. – URL: <a href="http://www.lib.vsu.ru/elib/text/metod/vsu/m12-124.pdf">http://www.lib.vsu.ru/elib/text/metod/vsu/m12-124.pdf</a> .
17	Гайдар К.М. Развитие групповой субъектности в социально-психологическом эксперименте / К.М. Гайдар. – Воронеж : Издательско-полиграфический центр Воронежского государственного университета, 2012. – 80 с. URL: <a href="https://rucont.ru/efd/236055">https://rucont.ru/efd/236055</a>
18	Гайдар К.М. Сознание группового субъекта : функциональный аспект / К.М. Гайдар // Вестн. науч. сессии факультета философии и психологии / отв. ред. И.И. Борисов. – Воронеж : ВГУ, 2000. – Вып. 2. – С. 66-67.
19	Гайдар К.М. Социально-психологическая диагностика группового субъекта : учеб.-метод.

	пособие для вузов / К.М. Гайдар. – Воронеж : ИПЦ ВГУ, 2012. – 70 с. – URL: <a href="http://www.lib.vsu.ru/elib/text/metod/vsu/m12-158pdf">http://www.lib.vsu.ru/elib/text/metod/vsu/m12-158pdf</a> .
20	Гайдар К.М. Субъектный подход к психологии малых групп : история и современное состояние : монография / К.М. Гайдар ; под ред. А.С. Чернышева. – Воронеж : Изд-во Воронеж. ун-та, 2006. – 160 с.
21	Донцов А.И. Группа : психология или этимология / А.И. Донцов // Вопр. психологии. – 1983. – № 4. – С. 132-135.
22	Донцов А.И. К проблеме целостности субъекта коллективной деятельности / А.И. Донцов // Вопр. психологии. – 1979. – № 3. – С. 25-34.
23	Донцов А.И. Психология коллектива : Методологические проблемы исследования / А.И. Донцов. – Москва : Изд-во Моск. ун-та, 1984. – 208 с.
24	Донцов А.И. Социальный контекст как фактор взаимодействия меньшинства и большинства / А.И. Донцов, М.Ю. Токарева // Вопр. психологии. – 1998. – № 3. – С. 115-123.
25	Журавлев А.Л. Социальная психология [учеб. пособие для студ. вузов, обуч. по направлению и специальностям психологии] / А.Л. Журавлев, В.А. Соснин, М.А. Красников. – Москва : Форум, 2011. – 494 с.
26	Ильин Е.П. Психология общения и межличностных отношений / Е.П. Ильин. – Санкт-Петербург [и др.] : Питер, 2009. – 573 с.
27	Караяни А.Г. Прикладная военная психология / А.Г. Караяни, И.В. Сыромятников. – Санкт-Петербург [и др.] : Питер, 2006. – С. 55-90, 131-174.
28	Коллектив и личность / под ред. Е.В. Шороховой [и др.]. – Москва : Наука, 1975. – 263 с.
29	Коломинский Я.Л. Дифференциация социальной психологии и проблемы воспитания / Я.Л. Коломинский // Вопр. психологии. – 1983. – № 2. – С. 60-67.
30	Коломинский Я.Л. Психология взаимоотношений в малых группах (общие и возрастные особенности) / Я.Л. Коломинский. – Минск : ТетраСистемс, 2000. – 431 с.
31	Кричевский Р.Л. Социальная психология малой группы : [учеб. пособие для студ., обуч. по направлению и специальностям «Психология»] / Р.Л. Кричевский, Е.М. Дубовская. – Москва : Аспект-Пресс, 2009. – 316 с.
32	Лутошкин А.Н. Эмоциональные потенциалы коллектива / А.Н. Лутошкин. – Москва : Педагогика, 1988. – С. 28-31.
33	Милграм С. Эксперимент в социальной психологии / Стэнли Милграм. – Санкт-Петербург [и др.] : Питер, 2000. – С. 62-74, 128-188, 194-242.
34	Новиков В.В. Социальная психология / В.В. Новиков. – Москва : Ин-т психотерапии, 2003. – 344 с.
35	Новиков М.Г. Профессиональная деятельность коллективного субъекта труда вуза по формированию социально-психологического климата студенческой группы : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03 / М.Г. Новиков. – Тверь, 2011. – 20 с.
36	Обозов Н.Н. Психология межличностных отношений / Н.Н. Обозов. – Киев : Лыбидь, 1990. – 192 с.
37	Парыгин Б.Д. Основы социально-психологической теории. – Москва : Мысль, 1971. – С. 43-103.
38	Парыгин Б.Д. Социально-психологический климат коллектива / Б.Д. Парыгин. – Ленинград : Наука, 1981. – 192 с.
39	Петровский А.В. Личность. Деятельность. Коллектив / А.В. Петровский. – Москва : Политиздат, 1982. – 252 с.
40	Петровский А.В. «Решетка противостояния позиций» как принцип диагностики уровня развития межличностных отношений / А.В. Петровский // Вопр. психологии. – 1984. – № 4. – С. 32-38.
41	Петровский А.В. Социальная психология коллектива / А.В. Петровский, В.В. Шпалинский. – Москва : Просвещение, 1978. – 179 с.
42	Почебут Л.Г. Организационная социальная психология / Л.Г. Почебут, В.А. Чикер. – Санкт-Петербург : Речь, 2000. – 298 с.
43	Психологическая теория коллектива / под ред. А.В. Петровского. – Москва : Педагогика, 1979. – 240 с.
44	Психология индивидуального и группового субъекта / под ред. А.В. Брушлинского. – Москва : ПЕР СЭ, 2002. – 368 с.
45	Психология и педагогика. Военная психология / под ред. А.Г. Маклакова. – Санкт-Петербург [и др.] : Питер, 2007. – С. 222-244.
46	Синягин Ю.В. Динамика коллективообразования / Ю.В. Синягин // Вопр. психологии. – 1992. – № 1-2. – С. 111-117.
47	Совместная деятельность : методология, теория, практика / под ред. А.Л. Журавлева, П.Н. Шихирева, Е.В. Шороховой. – Москва : Наука, 1988. – 229 с.

48	Современная зарубежная социальная психология. Тексты / под ред. Г.М. Андреевой, Н.Н. Богомоловой, Л.А. Петровской. – Москва : Изд-во Моск. ун-та, 1984. – 255 с.
49	Социальная психология : учеб. пособие для вузов / под ред. А.Л. Журавлева. – Москва : Per Se, 2002. – 351 с.
50	Социальная психология / под ред. Е.С. Кузьмина, В.Е. Семенова. – Ленинград : Изд-во Ленингр. ун-та, 1979. – С. 121-191.
51	Социальная психология в современном мире : учеб. пособие для студ. вузов, обуч. по направлению и специальности «Психология» / под ред. Г.М. Андреевой, А.И. Донцова. – Москва : Аспект-Пресс, 2002. – С. 96-115.
52	Социально-психологический климат коллектива : Спецпрактикум по социальной психологии / под ред. Ю.М. Жукова. – Москва : Изд-во Моск. ун-та, 1981. – 77 с.
53	Социально-психологический климат коллектива : теория и методы изучения / отв. ред. Е.В. Шорохова, О.И. Зотова. – Москва : Наука, 1979. – 175 с.
54	Токарева М.Ю. Меньшинство как фактор социального влияния / М.Ю. Токарева, А.И. Донцов // Вопр. психологии. – 1996. – № 1. – С. 50-62.
55	Уманский Л.И. Психология организаторской деятельности школьников / Л.И. Уманский. – Москва : Просвещение, 1980. – С. 10-90.
56	Чудновский В.Э. О некоторых исследованиях конформизма в зарубежной психологии / В.Э. Чудновский // Вопр. психологии. – 1971. – № 4. – С. 164-174.

в) информационные электронно-образовательные ресурсы (официальные ресурсы интернет):

№ п/п	Источник
57	Гайдар К.М. Развитие групповой субъектности в социально-психологическом эксперименте : учеб.-метод. пособие для вузов / К.М. Гайдар. – Воронеж : ИПЦ ВГУ, 2012. – 80 с. – URL: <a href="http://www.lib.vsu.ru/elib/text/metod/vsu/m12-124.pdf">http://www.lib.vsu.ru/elib/text/metod/vsu/m12-124.pdf</a> .
58	Гайдар К.М. Развитие групповой субъектности в социально-психологическом эксперименте / К.М. Гайдар. – Воронеж : Издательско-полиграфический центр Воронежского государственного университета, 2012. – 80 с. URL: <a href="https://rucont.ru/efd/236055">https://rucont.ru/efd/236055</a>
59	Гайдар К.М. Социально-психологическая диагностика группового субъекта : учеб.-метод. пособие для вузов / К.М. Гайдар. – Воронеж : ИПЦ ВГУ, 2012. – 70 с. – URL: <a href="http://www.lib.vsu.ru/elib/text/metod/vsu/m12-158pdf">http://www.lib.vsu.ru/elib/text/metod/vsu/m12-158pdf</a> .
60	Психология [Электронный ресурс] : Реферативный журнал: РЖ / ВИНТИ. – Москва : ВИНТИ, 2002- . – В ЗНБ ВГУ с 2002 г. – ЭБ. – Ежемесячно.
61	Социальные и гуманитарные науки. Философия и социология : Библиогр. база данных. 1981–2016 гг. / ИНИОН РАН. – Москва, 2017. – (CD–ROM).
62	Национальный цифровой ресурс «РУКОНТ». – URL: <a href="http://rucont.ru">rucont.ru</a>
63	ЭБС Университетская библиотека онлайн. – URL: <a href="http://biblioclub.ru">http://biblioclub.ru</a>
64	Электронный каталог Научной библиотеки Воронежского государственного университета. – URL: <a href="http://www.lib.vsu.ru">http://www.lib.vsu.ru</a>

## 16. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

№ п/п	Источник
1	Гайдар К.М. Развитие групповой субъектности в социально-психологическом эксперименте : учеб.-метод. пособие для вузов / К.М. Гайдар. – Воронеж : ИПЦ ВГУ, 2012. – 80 с. – URL: <a href="http://www.lib.vsu.ru/elib/text/metod/vsu/m12-124.pdf">http://www.lib.vsu.ru/elib/text/metod/vsu/m12-124.pdf</a> .
2	Гайдар К.М. Социально-психологическая диагностика группового субъекта : учеб.-метод. пособие для вузов / К.М. Гайдар. – Воронеж : ИПЦ ВГУ, 2012. – 70 с. – URL: <a href="http://www.lib.vsu.ru/elib/text/metod/vsu/m12-158pdf">http://www.lib.vsu.ru/elib/text/metod/vsu/m12-158pdf</a> .
3	Практическая психодиагностика. Методики и тесты / под ред. Д.Я. Райгородского. – Самара : Изд. дом «БАХРАХ», 1998. – 672 с.
4	Социальная психология : учеб. пособие для вузов / под ред. А.Л. Журавлева. – Москва : Per Se, 2002. – 351 с.
5	Социально-психологический климат коллектива : Спецпрактикум по социальной психологии / под ред. Ю.М. Жукова. – Москва : Изд-во Моск. ун-та, 1981. – 77 с.

## 17. Информационные технологии, используемые для реализации учебной дисциплины, включая программное обеспечение и информационно-справочные системы

Неисключительная лицензия на 3 пользовательские версии ПО «STATISTICA Advanced 10.0 RUS»; договор №3010-08/19-13 от 18.03.2013 с ООО «Ал-Софт» (Казань); бессрочный.

WinPro 8 RUS Upgrd OLP NL Acdm. Договор №3010-07/37-14 от 18.03.2014; бессрочная лицензия.

OfficeSTd 2013 RUS OLP NL Acdmс. Договор №3010-07/37-14 от 18.03.2014; бессрочная лицензия.

Неисключительные права на ПО Dr.Web (антивирусная защита). Сублицензионный контракт №3010-07/77-17 от 29.12.2017, действует до 28.02.2019.

Справочная правовая система «Консультант-плюс», версия сетевая. Договор о сотрудничестве №14-2000/RD от 10.04.2000 с АО ИК «Информсвязь-Черноземье» (Воронеж); бессрочный.

Справочная правовая система «Гарант», версия сетевая. Договор о сотрудничестве №19/08 от 10.12.2006 с ООО «Гарант-Сервис»; бессрочный.

## 18. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типов, текущего контроля и промежуточной аттестации (г.Воронеж, проспект Революции, д.24, ауд. 408): специализированная мебель, ноутбук ASUS X51RL, мультимедиа-проектор NEC NP64, экран для проектора.

Лаборатория практической психологии – помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования (г.Воронеж, проспект Революции, д.24, ауд. 307/4): ноутбук ASUS X51RL, мультимедиапроектор NEC NP64, экран для проектора.

Компьютерный класс (кабинет информационных технологий №2) для проведения индивидуальных и групповых консультаций, аудитория для самостоятельной работы, помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования (г.Воронеж, проспект Революции, д.24, ауд. 303): специализированная мебель, 15 ПК на базе процессора Intel Cor 2 Duo.

## 19. Фонд оценочных средств:

### 19.1 Перечень компетенций с указанием этапов формирования и планируемых результатов обучения:

Код и содержание компетенции (или ее части)	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции посредством формирования знаний, умений, навыков)	Этапы формирования компетенции (разделы (темы) дисциплины или модуля и их наименование)	ФОС (средства оценивания)
ОК-5 способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в	<b>Знать:</b> основные подходы к психологическому воздействию на группы и коллективы, входящих в них индивидов в целях психологической профилактики конфликтных ситуаций	1.4. Динамические процессы в малой группе 1.6. Специфика служебных коллективов. Особенности работы психолога в них 2.3. Динамические процессы в малой группе	

процессе профессиональной деятельности	<b>Уметь:</b> устанавливать и поддерживать отношения толерантности в различных группах и коллективах в целях психологической профилактики конфликтных ситуаций	2.4. Специфика служебных коллективов. Особенности работы психолога в них 2.5. Межличностные отношения в служебных коллективах. Методы их исследования	Комплект практических заданий № 2 (тема 2.5)
ПК-11 способность изучать психологический климат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах, проводить работу с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности	<b>Знать:</b> основные методы и методики изучения психологического климата и организации взаимодействия в служебных коллективах	1.8. Социально-психологический климат служебного коллектива 2.6. Социально-психологический климат служебного коллектива	
	<b>Уметь:</b> выбирать адекватные психологической реальности методы и методики изучения психологического климата служебного коллектива, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах и выбирать оптимальные из них	1.6. Специфика служебных коллективов. Особенности работы психолога в них 1.8. Социально-психологический климат служебного коллектива 2.6. Социально-психологический климат служебного коллектива	
	<b>Владеть:</b> методическими приемами изучения психологического климата служебного коллектива, методами и технологиями организации продуктивных форм взаимодействия его членов; навыками выработки рекомендаций руководителям служебных коллективов по установлению и поддержанию продуктивных форм взаимодействия в них, благоприятного психологического	2.4. Специфика служебных коллективов. Особенности работы психолога в них 2.5. Межличностные отношения в служебных коллективах. Методы их исследования 2.6. Социально-психологический климат служебного коллектива	Комплект практических заданий № 3 (тема 2.6)
ПСК-2 способность решать типичные социально-психологические задачи сопровождения деятельности служебного коллектива	<b>Знать:</b> категориальный аппарат, методологические принципы, основные направления, проблемы и феноменологию психологии служебного коллектива, используемые в ней методы, области практического применения знаний психологии служебного коллектива; психологические технологии, позволяющие решать типичные задачи социально-психологического сопровождения деятельности служебного коллектива <b>Уметь:</b> анализировать положения психологических теорий и концепций малых групп и коллекти-	1.1. Проблема группы в социальной психологии 1.2. Проблема малой группы в социальной психологии 1.3. Генезис и развитие малой группы 1.4. Динамические процессы в малой группе 1.5. Проблема коллектива в отечественной социальной психологии: история и современность 1.6. Специфика служебных коллективов. Особенности работы психолога в них 1.7. Субъектный подход в социальной психологии групп 2.1. Проблема малой группы в социальной пси-	Контрольная работа № 1 (темы 1.1, 2.1) Контрольная работа № 2 (темы 1.3, 2.2) Комплект практических заданий № 1 (тема 2.2) Курсовая работа

	<p>вов, поведения человека в составе служебного коллектива; решать типичные социально-психологические задачи сопровождения деятельности служебного коллектива на основе знания о соответствующих психологических методах и технологиях</p>	<p>хологии 2.2. Генезис и развитие малой группы 2.3. Динамические процессы в малой группе 2.4. Специфика служебных коллективов. Особенности работы психолога в них</p>	
	<p><b>Владеть:</b> базовыми психологическими методами и технологиями сопровождения деятельности служебного коллектива</p>		
<p>Промежуточная аттестация № 1</p>			<p>КИМ № 1</p>

## 19.2 Описание критериев и шкалы оценивания компетенций (результатов обучения) при промежуточной аттестации

Для оценивания результатов обучения на экзамене используются следующие **показатели**:

1) знание учебного материала и категориального аппарата (верное и глубокое изложение понятий, фактов, законов, закономерностей; опора при ответе на исходные методологические принципы; развернутый анализ основных теоретических направлений, описанных в различных источниках);

2) знание основных методов психологии служебного коллектива и умение связывать теоретические положения с областями их практического применения;

3) умение воспроизводить базовые положения отечественных и зарубежных социально-психологических теорий и концепций групп и коллективов;

4) умение иллюстрировать ответ примерами, фактами психологической феноменологии, данными научных исследований;

5) умение применять знания социально-психологических теорий и концепций для объяснения особенностей психологии служебного коллектива и его личного состава;

6) умение решать типичные задачи по социально-психологической диагностике особенностей служебного коллектива и его личного состава;

7) умение излагать материал в процессе ответа логически последовательно, профессионально грамотно, делать полные и обоснованные выводы.

Для оценивания результатов обучения на экзамене используется 4-балльная **шкала**: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Соотношение показателей, критериев и шкалы оценивания результатов обучения:

Критерии оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценок
<p>Полное соответствие ответа обучающегося всем перечисленным показателям по каждому из вопросов контрольно-измерительного материала. Продемонстрированы знание категориального аппарата, методологических принципов, основных направлений, проблем и феноменологии психологии служебного коллектива, используемых в ней методов, областей практического применения знаний психологии служебного коллектива; умения анализировать положения психологических теорий и концепций малых групп и</p>	<p>Повышенный уровень</p>	<p>Отлично</p>

<p>коллективов, поведения человека в составе служебного коллектива, воспроизводить базовые положения отечественных и зарубежных социально-психологических теорий и концепций групп и коллективов, применять знания социально-психологических теорий и концепций для объяснения особенностей психологии служебного коллектива и его личного состава, иллюстрировать ответ примерами, фактами психологической феноменологии, данными научных исследований, решать типичные задачи по социально-психологической диагностике особенностей служебного коллектива и его личного состава, излагать материал в процессе ответа логически последовательно, профессионально грамотно, делать полные и обоснованные выводы; владение навыками выработки рекомендаций руководителям служебных коллективов по установлению и поддержанию продуктивных форм взаимодействия в них, благоприятного психологического.</p>		
<p>Несоответствие ответа обучающегося одному из перечисленных показателей (к одному из вопросов контрольно-измерительного материала) и правильный ответ на дополнительный вопрос в пределах программы. ИЛИ Несоответствие ответа обучающегося любым двум из перечисленных показателей (либо двум к одному вопросу, либо по одному к каждому вопросу контрольно-измерительного материала) и правильные ответы на два дополнительных вопроса в пределах программы. В ответе на основные вопросы контрольно-измерительного материала содержатся отдельные пробелы в знании категориального аппарата, методологических принципов, основных направлений, проблем и феноменологии психологии служебного коллектива, используемых в ней методов, областей практического применения знаний психологии служебного коллектива; недостаточно продемонстрированы умения анализировать положения психологических теорий и концепций малых групп и коллективов, поведения человека в составе служебного коллектива, воспроизводить базовые положения отечественных и зарубежных социально-психологических теорий и концепций групп и коллективов, применять знания социально-психологических теорий и концепций для объяснения особенностей психологии служебного коллектива и его личного состава, иллюстрировать ответ примерами, фактами психологической феноменологии, данными научных исследований, решать типичные задачи по социально-психологической диагностике особенностей служебного коллектива и его личного состава, излагать материал в процессе ответа логически последовательно, профессионально грамотно, делать полные и обоснованные выводы; владение навыками выработки рекомендаций руководителям служебных коллективов по установлению и поддержанию продуктивных форм взаимодействия в них, благоприятного психологического.</p>	<p>Базовый уровень</p>	<p>Хорошо</p>
<p>Несоответствие ответа обучающегося любым двум из перечисленных показателей и неправильный ответ на дополнительный вопрос в пределах программы. ИЛИ Несоответствие ответа обучающегося любым трем из перечисленных показателей (в различных комбинациях по отношению к вопросам контрольно-измерительного материала). В ответе на основные вопросы контрольно-измерительного материала содержатся частичные знания</p>	<p>Пороговый уровень</p>	<p>Удовлетворительно</p>

<p>категориального аппарата, методологических принципов, основных направлений, проблем и феноменологии психологии служебного коллектива, используемых в ней методов, областей практического применения знаний психологии служебного коллектива; допускаются существенные ошибки при демонстрации умений анализировать положения психологических теорий и концепций малых групп и коллективов, поведения человека в составе служебного коллектива, воспроизводить базовые положения отечественных и зарубежных социально-психологических теорий и концепций групп и коллективов, применять знания социально-психологических теорий и концепций для объяснения особенностей психологии служебного коллектива и его личного состава, иллюстрировать ответ примерами, фактами психологической феноменологии, данными научных исследований, решать типичные задачи по социально-психологической диагностике особенностей служебного коллектива и его личного состава, излагать материал в процессе ответа логически последовательно, профессионально грамотно, делать полные и обоснованные выводы; поверхностное владение навыками выработки рекомендаций руководителям служебных коллективов по установлению и поддержанию продуктивных форм взаимодействия в них, благоприятного психологического.</p>		
<p>Несоответствие ответа обучающегося любым четырем из перечисленных показателей (в различных комбинациях по отношению к вопросам контрольно-измерительного материала).</p> <p>В ответе на основные вопросы контрольно-измерительного материала содержатся отрывочные знания категориального аппарата, методологических принципов, основных направлений, проблем и феноменологии психологии служебного коллектива, используемых в ней методов, областей практического применения знаний психологии служебного коллектива; допускаются грубые ошибки при демонстрации умений анализировать положения психологических теорий и концепций малых групп и коллективов, поведения человека в составе служебного коллектива, воспроизводить базовые положения отечественных и зарубежных социально-психологических теорий и концепций групп и коллективов, применять знания социально-психологических теорий и концепций для объяснения особенностей психологии служебного коллектива и его личного состава, иллюстрировать ответ примерами, фактами психологической феноменологии, данными научных исследований, решать типичные задачи по социально-психологической диагностике особенностей служебного коллектива и его личного состава, излагать материал в процессе ответа логически последовательно, профессионально грамотно, делать полные и обоснованные выводы; не демонстрируется владение навыками выработки рекомендаций руководителям служебных коллективов по установлению и поддержанию продуктивных форм взаимодействия в них, благоприятного психологического.</p>	<p>–</p>	<p>Неудовлетворительно</p>

### **19.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

#### **19.3.1 Перечень вопросов к промежуточной аттестации – экзамену:**



№	Вопросы к промежуточной аттестации (экзамену)
1	Определение и классификация групп в социальной психологии.
2	Основные характеристики групп.
3	Причины усиления интереса к малым группам в социальной психологии XX века. Понятие малой группы.
4	Классификация малых групп в социальной психологии. Размеры малой группы.
5	История и основные направления в исследованиях малой группы в зарубежной социальной психологии.
6	История отечественных исследований малой группы. Характеристика основных направлений исследований.
7	Понятие групповой динамики. Образование малой группы.
8	Общая характеристика процесса развития малой группы.
9	Понятие групповой динамики. Механизмы групповой динамики: разрешение внутригрупповых противоречий, «идеосинкразический кредит», психологический обмен.
10	Анализ отечественных концепций развития малой группы (А.В. Петровский, Ю.В. Сиягин).
11	Анализ отечественных концепций развития малой группы (Л.И. Уманский, А.Н. Лутошкин).
12	Анализ зарубежных концепций развития малой группы (Б. Такмен, Г. Стенфорд и А. Рорк).
13	Анализ зарубежных концепций развития малой группы (В. Байон, У. Беннис и Г. Шепард, В. Шутц).
14	Анализ зарубежных концепций развития малой группы (К. Левин, В. Сатир, М.С. Пек).
15	Основные подходы к изучению групповой социализации.
16	Соотношение понятий «группа» и «команда». Социально-психологические аспекты командообразования.
17	Конформизм: теоретический анализ феномена, данные экспериментальных исследований.
18	Национальность и конформность.
19	Влияние меньшинства в группе: теоретическое обоснование и экспериментальные исследования.
20	Проблема взаимодействия большинства и меньшинства в группе.
21	Групповая нормализация и поляризация.
22	Явление подчинения авторитету (С. Милграм).
23	Этические аспекты социально-психологических экспериментов С. Милграма.
24	Понятие коллектива. Анализ перспектив разработки проблемы коллектива.
25	История изучения коллективов в отечественной социальной психологии.
26	Понятие служебного коллектива. Общее и особенное в сопоставлении с другими видами коллективов. Первичный и основной служебные коллективы. Их взаимосвязь. Виды служебных коллективов.
27	Психологические аспекты дисциплины служебного коллектива.
28	Влияние командира (руководителя) служебного подразделения на коллективную психологию.
29	Социально-психологическая структура служебного коллектива.
30	Динамика развития служебного коллектива. Критерии его социально-психологической зрелости.
31	Методы психологического изучения уровня развития служебных коллективов.
32	Основные направления и особенности работы психолога в служебных коллективах.
33	Задачи социально-психологического сопровождения деятельности служебных коллективов и пути их решения.
34	Понятие межличностных отношений (взаимоотношений). Их роль в жизнедеятельности малой группы (первичного коллектива). Соотношение понятий «межличностные отношения» и «общественные отношения», «межличностные отношения» и «общение», «межличностные отношения» и «взаимодействия».
35	Структура межличностных отношений в воинских коллективах. Анализ их подсистем.
36	Методы изучения межличностных отношений в служебных коллективах.
37	Понятие социально-психологического климата. Его соотношение с понятием «психологическая атмосфера».
38	Понятие социально-психологического климата. Виды социально-психологического климата.
39	Понятие социально-психологического климата. Структура социально-психологического климата (по Б.Д. Парыгину) и его показатели.
40	Индивидуально-психологические и групповые факторы, влияющие на социально-психологический климат служебного коллектива. Факторы предотвращения конфликтных

	ситуаций в служебном коллективе.
41	Методы изучения социально-психологического климата служебных коллективов.
42	Рекомендации руководящему составу по поддержанию благоприятного социально-психологического климата и предотвращения конфликтных ситуаций в служебном коллективе.
43	Субъектный подход в изучении малых групп: предыстория и предпосылки его становления в социальной психологии. Общая характеристика субъектного подхода в социальной психологии. Понятие группового субъекта.
44	Понятие группового субъекта. Соотношение понятий «субъект», «субъектность», «субъективность». «групповой субъект», «групповая субъектность». Типология групповых субъектов (по А.Л. Журавлеву).
45	Понятие группового субъекта. Уровни анализа группового субъекта: философско-психологический, конкретно-психологический, дифференциально-психологический.
46	Развитие группового субъекта в естественных условиях жизнедеятельности. Динамика развития группы как субъекта (на примере студенческой группы).
47	Характеристика основных сфер жизнедеятельности группового субъекта: совместная деятельность, общение, взаимоотношения.
48	Группа как субъект совместной деятельности, общения, взаимоотношений: специфические признаки и проявления. Социальная ситуация групповой жизнедеятельности.
49	Групповой субъект и его сознание. Групповое сознание и самосознание: содержание, структура, функции. Групповая самооценка.
50	Понятие групповой идентичности. Функциональный и феноменологический аспекты групповой идентичности.

### 19.3.2 Перечень заданий для контрольных работ:

#### Комплект заданий для контрольной работы № 1

**Темы:** «Проблема группы в социальной психологии», «Проблема малой группы в социальной психологии».

Дать определения следующим понятиям: группа, большая группа, малая группа, социальная фасилитация, школа «групповой динамики», коллективная рефлексология, параметрическая концепция группы.

#### Комплект заданий для контрольной работы № 2

**Тема:** «Генезис и развитие малой группы».

1. Дать определения следующим понятиям: уровень развития малой группы, диффузная группа, просоциальная ассоциация, асоциальная ассоциация, группа-кооперация, автономная группа, коллектив, команда.

2. Провести сопоставительный анализ отечественных и западных теорий развития малой группы.

#### Критерии оценки компетенций (результатов обучения) при текущей аттестации (контрольной работе):

– оценка «отлично» выставляется, если не менее чем на четыре пятых всех заданий контрольной работы даны правильные, полные и глубокие ответы, раскрывающие уверенное знание студентом понятий, законов, закономерностей, принципов, фактов, содержащихся в конкретных материалах по теме; высокую сформированность у него аналитико-синтетических операций и их успешное применение при изложении изучаемого материала; умение использовать теоретические знания при трактовке и объяснении практических ситуаций, а также представлять собственную профессиональную позицию;

– оценка «хорошо» выставляется, если не менее чем на две трети всех заданий контрольной работы даны правильные, полные и глубокие ответы, раскрывающие достаточное знание студентом понятий, законов, закономерностей, прин-

ципов, фактов, содержащихся в конкретных материалах по теме; хорошую сформированность у него аналитико-синтетических операций и в целом их адекватное применение при изложении изучаемого материала; хорошо или недостаточно сформированное умение использовать теоретические знания при трактовке и объяснении практических ситуаций, а также недостаточную ясность собственной профессиональной позиции;

– оценка «удовлетворительно» выставляется, если правильно выполнено не менее половины всех заданий контрольной работы, при этом допускается недостаточная полнота и глубина ответов, в которых студентом продемонстрирован необходимый минимум знаний понятий, законов, закономерностей, принципов, фактов, содержащихся в конкретных материалах по теме; слабая сформированность у него аналитико-синтетических операций, затруднения в их применении при изложении изучаемого материала; фрагментарное использование теоретических знаний при трактовке и объяснении практических ситуаций, несформированность собственной профессиональной позиции;

– оценка «неудовлетворительно» выставляется, если с минимально необходимым уровнем решения выполнено менее половины всех заданий контрольной работы, ответы демонстрируют незнание или поверхностное знание студентов понятий, законов, закономерностей, принципов, фактов, содержащихся в конкретных материалах по теме; несформированность у него аналитико-синтетических операций; неумение использовать теоретические знания при трактовке и объяснении практических ситуаций, несформированность собственной профессиональной позиции.

#### **Количественная шкала оценок:**

– оценка «отлично» выставляется, если безошибочно выполнено не менее 80% заданий контрольной работы, качество решения которых соответствует критерию оценки «отлично»;

– оценка «хорошо» выставляется, если безошибочно выполнено не менее 66% и не более 79% заданий контрольной работы, качество решения которых соответствует критериям оценки «отлично» или «хорошо»;

– оценка «удовлетворительно» выставляется, если безошибочно выполнено не менее 50% и не более 65% заданий контрольной работы, качество решения которых соответствует критериям оценки «хорошо» или «удовлетворительно»;

– оценка «неудовлетворительно» выставляется, если безошибочно выполнено менее 50% заданий контрольной работы, качество решения которых соответствует критериям оценки «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

### **19.3.3 Перечень практических заданий для текущей аттестации:**

#### **Комплект практических заданий № 1**

**Тема:** «Генезис и развитие малой группы».

1. Подготовка письменного психологического заключения по методике «Определение уровня социально-психологического развития группы».

2. Подготовка письменного психологического заключения по методике «Типы групповой субъектности».

3. Подготовка письменного психологического заключения по методике «Уровни развития группового субъекта».

#### **Комплект практических заданий № 2**

**Тема:** «Межличностные отношения в служебных коллективах. Методы их исследования».

1. Подготовка письменного психологического заключения по методике «Определение индекса групповой сплоченности Сисшора».
2. Подготовка письменного психологического заключения по методике «Изучение сплоченности группы как ценностно-ориентационного единства».
3. Подготовка письменного психологического заключения по методике «Социометрия».
4. Подготовка письменного психологического заключения по методике «Внешнегрупповая референтометрия».

### **Комплект практических заданий № 3**

**Тема:** «Социально-психологический климат служебного коллектива».

1. Подготовка письменного психологического заключения по методике «Оценка микроклимата студенческой группы В.М. Завьяловой».
2. Подготовка письменного психологического заключения по методике «Цетопись А.Н. Лутошкина».
3. Подготовка письменного психологического заключения по методике «Анкета изучения социально-психологического климата в производственном коллективе А.А. Русалиновой».

**Критерии оценки компетенций (результатов обучения) при текущей аттестации (выполнении практического задания):**

– оценка «отлично» выставляется, если практическое задание выполнено в полном соответствии с базовыми положениями и требованиями современной психодиагностики: структура заключения адекватна предмету и задачам психодиагностического обследования, полученные данные описаны полно и корректно, профессионально грамотно сформулированы рекомендации, имеющие научно обоснованный, комплексный, адресный и выполнимый характер;

– оценка «хорошо» выставляется, если практическое задание выполнено в полном соответствии с базовыми положениями и требованиями современной психодиагностики: структура заключения адекватна предмету и задачам психодиагностического обследования, полученные данные описаны достаточно полно и корректно, при описании допущены незначительные неточности, рекомендации сформулированы в целом грамотно, имеют научно обоснованный, комплексный характер, но неясны их адресат и степень выполнимости;

– оценка «удовлетворительно» выставляется, если практическое задание выполнено с нарушением базовых положений и требований современной психодиагностики: структура заключения не до конца адекватна предмету и задачам психодиагностического обследования, полученные данные описаны недостаточно полно и корректно, при описании допущены неточности и фактологические ошибки, рекомендации в целом научно обоснованы, но имеют фрагментарный и / или слишком общий характер, неясны их адресат и степень выполнимости;

– оценка «неудовлетворительно» выставляется, если практическое задание выполнено с нарушением базовых положений и требований современной психодиагностики: структура заключения не адекватна предмету и задачам психодиагностического обследования, полученные данные описаны фрагментарно и с грубыми ошибками, рекомендации не имеют научного обоснования, фрагментарны и /

или имеют слишком общий характер, неясны их адресат и степень выполнимости либо отсутствуют.

#### 19.3.4 Темы курсовых работ:

№	Темы курсовых работ (4 курс)
1	Психологическая совместимость курсантов и ее влияние на психологический климат подразделения.
2	Сопоставительный анализ групповой идентичности в курсантских и студенческих учебных группах.
3	Фрустрированность у пожарных в подразделениях с разным социально-психологическим климатом.
4	Социально-психологический климат в подразделениях военнослужащих с разным половым составом.
5	Связь уровня группового самосознания с типами субъектности служебных коллективов.
6	Групповая и индивидуальная самооценки курсантов в подразделениях разных уровней субъектного развития.
7	Особенности референтных отношений в служебных коллективах.
8	Сплоченность, совместимость и сработанность в служебных коллективах с разным уровнем субъектного развития.
9	Образ группы военных у курсантов с различным уровнем групповой идентичности.
10	Адаптированность в воинском подразделении военнослужащих с разными социально-психологическими статусами
11	Связь уровня уверенности в себе и социально-психологического статуса полицейского в подразделении.
12	Социально-психологическая адаптация молодого пополнения к условиям службы в воинском (полицейском) подразделении.
13	Соотношение мотивации командира и неформального лидера служебного коллектива.
14	Особенности взаимоотношений у военных (пожарных / полицейских) с разными предпочитаемыми стратегиями поведения в конфликтной ситуации.
15	Стили родительского воспитания в семьях военнослужащих и гражданских лиц: сопоставительный анализ.
16	Основные причины конфликтов в служебных коллективах.
17	Психологические различия между официальной (провозглашаемой) и реальной организационной культурой силовых структур.
18	Особенности социально-психологического климата в служебных коллективах с различной коммуникационной структурой.
19	Межличностные конфликты солдат-срочников.
20	Внутригрупповые конфликты курсантов военных училищ.
21	Динамика уровня социально-психологического развития служебного коллектива.
22	Общение и взаимодействие в группе военнослужащих (пожарных), пережившей экстремальную ситуацию.

#### Критерии оценки компетенций (результатов обучения) при текущей аттестации (курсовой работе):

Оценка	Критерии оценок курсовых работ (4 курс)
<b>Отлично</b>	<p>Оценка «отлично» выставляется в случае полного соответствия следующим требованиям.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Соответствие структуры и содержания работы поставленным целям и выдвинутым задачам.</li> <li>2. Грамотно обоснованное решение проблемы исследования, логическая последовательность и систематичность теоретического обзора и анализа существующих теоретических концепций по теме исследования.</li> <li>3. Методическая обоснованность эмпирического исследования (эксперимента, квазиэксперимента, корреляционного исследования, проекта коррекционной, тренинговой работы, диагностической методики) – соответствие методик целям исследования, адекватность количественного и качественного оценивания, точность количественных измерений, репрезентативность выборки, использование современного арсенала математических методов обработки результатов: корреляционного, дисперсионного, факторного, кластерного и др. видов анализа, адекватных стати-</li> </ol>

	<p>стических критериев.</p> <p>4. Высокое качество оформления текста работы (соответствие оформления работы действующему ГОСТу, логичность изложения, отсутствие стилистических и иных ошибок).</p> <p>5. Срок сдачи законченной работы на проверку руководителю – до 10 мая – выполнен.</p> <p>6. Высокое качество защиты работы: логичность и ясность устного выступления, четкость формулирования выводов по работе, использование в случае необходимости иллюстративного материала, демонстрация знания своей работы, аргументированность ответов на вопросы комиссии и аудитории.</p>
<b>Хорошо</b>	<p>Оценка «хорошо» выставляется в любом из двух случаев.</p> <p>1. Недостаточно полный анализ проблемы, излишне краткое изложение содержания работы на защите при демонстрации знания своей работы и умения отвечать на вопросы комиссии и аудитории, остальные требования, перечисленные на оценку «отлично», соблюдены.</p> <p>2. Невысокое качество оформления работы (имеются отдельные нарушения ГОСТа), остальные требования, перечисленные на оценку «отлично», соблюдены.</p>
<b>Удовлетворительно</b>	<p>Оценка «удовлетворительно» выставляется в любом из трех случаев.</p> <p>1. Анализ проблемы проведен частично, даны отрывочные сведения о проблеме исследования, пространное изложение содержания работы на защите (доклад фрагментарный с очень краткими или отсутствующими выводами), путаница в научных понятиях, отсутствие ответов на ряд вопросов комиссии и аудитории. Остальные требования соблюдены.</p> <p>2. Невысокий уровень проведения эмпирического исследования: методики и уровень проведения исследования не полностью соответствуют его целям и задачам, выборка исследования нерепрезентативна, имеются нарушения отдельных процедур, используется упрощенная математическая обработка результатов, применяемые статистические критерии не адекватны целям и задачам. Остальные требования соблюдены.</p> <p>3. Соблюдение требований для выставления оценок «отлично», «хорошо» или «удовлетворительно» при повторной защите курсовой работы.</p>
<b>Неудовлетворительно</b>	<p>Оценка «неудовлетворительно» выставляется в любом из четырех случаев.</p> <p>1. Курсовая работа не выполнена или имеет место отказ от защиты курсовой работы.</p> <p>2. В курсовой работе отсутствует анализ проблемы, задачи в целом не решены, имеются грубые фактологические ошибки, связь между отдельными задачами и частями курсовой работы фрагментарная.</p> <p>3. Отсутствует эмпирическое исследование, несмотря на полноту теоретического анализа проблемы.</p> <p>4. Эмпирическое исследование имеется, но проведено на низком уровне: методики не соответствуют целям и задачам, математическая обработка или примитивная (например, ограничена подсчетом процентов), или отсутствует; при этом анализ проблемы проведен частично, даны отрывочные сведения о проблеме исследования, изложение содержания работы на защите пространное (доклад фрагментарный с очень краткими или отсутствующими выводами), путаница в научных понятиях, отсутствие ответов на вопросы комиссии и аудитории.</p>

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

Оценка знаний, умений и навыков, характеризующая этапы формирования компетенций в рамках изучения дисциплины осуществляется в ходе текущей и промежуточной аттестаций.

Текущая аттестация проводится в соответствии с Положением о текущей аттестации обучающихся по программам высшего образования Воронежского государственного университета. Текущая аттестация проводится в форме контроль-

ных работ, выполнения практических заданий, оценки результатов практической деятельности (курсовой работы). Критерии оценивания приведены выше.

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования.

Контрольно-измерительные материалы промежуточной аттестации включают в себя теоретические и практические вопросы, позволяющие оценить уровень полученных знаний, умений, владений навыками.

При оценивании используются количественные шкалы оценок. Критерии оценивания приведены выше.

### **Форма контрольно-измерительного материала**

УТВЕРЖДАЮ  
Декан факультета  
философии и психологии

\_\_\_\_\_ Ю.А. Бубнов  
\_\_\_\_\_.20\_\_

Специальность: 37.05.02 Психология служебной деятельности

Дисциплина: Психология служебного коллектива

Курс: 4

Форма обучения: очная

Вид аттестации: промежуточная

Вид контроля: экзамен

### **Контрольно-измерительный материал № 23**

1. Динамика развития служебного коллектива. Критерии его социально-психологической зрелости.

2. Методы изучения социально-психологического климата служебных коллективов.

Преподаватель \_\_\_\_\_ Гайдар К.М.

## ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЙ

### РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Специальность 37.05.02 Психология служебной деятельности  
шифр и наименование направления/специальности  
Дисциплина Б1.Б.34 Психология служебного коллектива  
код и наименование дисциплины  
Специализация Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстре-  
мальных условиях  
в соответствии с учебным планом

Форма обучения очная

Учебный год 2021/2022

---

---

Ответственный исполнитель

Зав. кафедрой общей и

социальной психологии

*должность, подразделение*

Исполнители

\_\_\_\_\_

*должность, подразделение*

\_\_\_\_\_

*подпись*

Гайдар К.М.

*расшифровка подписи*

1.06.2018

\_\_\_\_\_

*расшифровка подписи*

\_\_\_\_\_.20\_\_

СОГЛАСОВАНО

Куратор ООП ВО

по направлению/ специальности

\_\_\_\_\_

*подпись*

Гайдар К.М.

*расшифровка подписи*

2.06.2018

Начальник отдела

обслуживания ЗНБ

\_\_\_\_\_

*подпись*

Васильченко Л.В.

*расшифровка подписи*

2.06.2018

---

---

Программа рекомендована НМС факультета философии и психологии

*наименование факультета, структурного подразделения*

протокол № 1400-06 от 27.06.2018 г.