


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

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой  
общей и социальной психологии



Гайдар К.М.

подпись

23.05.2022 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**Б1.В.15 Технологии социально-психологического**  
**развития служебного коллектива**

*Код и наименование дисциплины в соответствии с Учебным планом*

**1. Код 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:** Меланьина Анна Анатольевна, канд. психол. наук  
*ФИО, ученая степень, ученое звание*

**7. Рекомендована:** научно-методическим советом факультета философии и психологии, протокол от 25.05.2022, № 1400-05

*наименование рекомендующей структуры, дата, номер протокола*

с дополнениями рекомендована научно-методическим советом факультета философии и психологии, протокол от 30.11.2022, № 1400-09

*отметки о продлении*

**8. Учебный год:** 2026/2027

**Семестр(-ы):** 9

## 9. Цели и задачи учебной дисциплины:

*Целью освоения учебной дисциплины является:*

– формирование и развитие у будущих специалистов – военных психологов систематизированных знаний о специфике технологии социально-психологического развития служебного коллектива.

*Задачи учебной дисциплины:*

– усвоение студентами системы знаний о закономерностях, стадиях и структуре социально-психологического развития коллектива;

– развитие у студентов представлений о технологиях социально-психологического развития коллектива;

– формирование у будущих психологов навыков адекватного использования определенных технологий социально-психологического развития группы для решения определенных прикладных задач, связанных с психологией служебного коллектива.

## 10. Место учебной дисциплины в структуре ООП:

Дисциплина «Технологии социально-психологического развития служебного коллектива» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, Блока 1.

Приступая к изучению данной дисциплины, студенты должны иметь теоретическую подготовку по психологии воинского коллектива, которая изучается в течение предыдущих семестров. У обучающихся должны быть сформированы элементы следующей компетенции:

– способен выявлять специфику функционирования психики человека с учетом возраста, кризисов развития и факторов риска, его принадлежности к профессиональной, гендерной, этнической и другим социальным группам (ОПК-6) – в части **знаний** особенностей поведения человека в составе различных социальных групп (профессиональных, этнических и др.) с учетом его возрастных, социально-психологических, гендерных и иных; **умений** анализировать особенности поведения человека в составе различных социальных групп (профессиональных, этнических и др.) с учетом его возрастных, социально-психологических, гендерных и иных.

Учебная дисциплина «Технологии социально-психологического развития служебного коллектива» является одной из завершающих дисциплин профессиональной подготовки психологов и предшествует преддипломной практике и государственной итоговой аттестации.

## 11. Планируемые результаты обучения по дисциплине/модулю (знания, умения, навыки), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями) и индикаторами их достижения:

Код	Название компетенции	Код(ы)	Индикатор(ы)	Планируемые результаты обучения
ПК-2	Способен использовать базовые коррекционно-развивающие и психотерапевтические технологии в работе с личным составом служебных подразделений	ПК-2.1	Подбирает с учетом возможностей и ограничений базовые психотерапевтические и развивающие технологии для работы с личным составом служебных подразделений	<b>Знать:</b> различные базовые коррекционно-развивающие и психотерапевтические технологии в работе с личным составом служебных подразделений
		ПК-2.2	Использует для	<b>Уметь:</b> анализировать различные базовые коррекционно-развивающие и психотерапевтические технологии в работе с личным составом служебных подразделений, решать типичные задачи подбора и использова-

			решения различных прикладных задач базовые психотерапевтические и развивающие технологии	<p>ния с учетом возможностей и ограничений базовые психотерапевтические и развивающие технологии для работы с личным составом служебных подразделений</p> <p><b>Владеть:</b> навыками подбора и использования с учетом возможностей и ограничений базовые психотерапевтические и развивающие технологии для работы с личным составом служебных подразделений</p>
--	--	--	--	--

**12. Объем дисциплины в зачетных единицах/часах** (в соответствии с учебным планом) — 3 ЗЕТ / 108 часов.

**Форма промежуточной аттестации** (зачет/экзамен) - зачет

**13. Трудоемкость по видам учебной работы:**

Вид учебной работы		Трудоемкость		
		Всего	По семестрам	
			9 семестр	
Аудиторная работа		54	54	
в том числе:	Лекции	18	18	
	Практические	36	36	
	Лабораторные	0	0	
Самостоятельная работа		54	54	
в том числе: курсовая работа		0	0	
Форма промежуточной аттестации (зачет)		0	0	
Итого:		108	108	

**13.1. Содержание дисциплины:**

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины	Реализация раздела дисциплины с помощью онлайн-курса, ЭУМК
<b>1. Лекции</b>			
1.1	Представления о социально-психологическом развитии группы в различных психологических концепциях	1. Представление о социально психологическом развитии группы в зарубежных психологических концепциях. 2. Представление о социально психологическом развитии группы в отечественных психологических концепциях.	Moodle:URL: <a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=20050">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=20050</a>
1.2	История развития групповых методов психологической работы	1. Возникновение идей о методах групповой психологической работы. 2. Развитие представлений о методах групповой психологической работы в психотерапии. 3. Развитие представлений о методах групповой психологической работы в организационной психологии.	Moodle:URL: <a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=20050">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=20050</a>
1.3	Основные современные технологии социально-психологического развития группы	1. Классификация технологий социально-психологического развития группы. 2. Моделирование как технология социально-психологического развития группы.	Moodle:URL: <a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=20050">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=20050</a>

		3. Дискуссия (обсуждение) как технология социально-психологического развития группы.	
<b>2. Практические занятия</b>			
2.1	Представления о социально-психологическом развитии группы в различных психологических концепциях	1. Представление о социально психологическом развитии группы в зарубежных психологических концепциях. 2. Представление о социально психологическом развитии группы в отечественных психологических концепциях.	Moodle:URL: <a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=20050">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=20050</a>
2.2	История развития групповых методов психологической работы	1. Возникновение идей о методах групповой психологической работы. 2. Развитие представлений о методах групповой психологической работы в психотерапии. 3. Развитие представлений о методах групповой психологической работы в организационной психологии.	Moodle:URL: <a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=20050">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=20050</a>
2.3	Основные современные технологии социально-психологического развития группы	1. Классификация технологий социально-психологического развития группы. 2. Моделирование как технология социально-психологического развития группы. 3. Дискуссия (обсуждение) как технология социально-психологического развития группы.	Moodle:URL: <a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=20050">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=20050</a>
2.4	Психологический тренинг как основной метод социально-психологического развития группы	1. Виды и цели тренинга в современной психологии. 2. Процесс тренинга и личностная динамика участников. 3. Программа тренинга: выбор, проектирование, проведение, оценка эффективности. 4. Роль ведущего в эффективности тренинга. 5. Классификация и специфика основных тренинговых техник.	Moodle:URL: <a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=20050">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=20050</a>
2.5	Использование технологий социально-психологического развития группы для решения различных прикладных задач	1. Разработка программы социально-психологического развития группы по выбранной теме: конфликты в группе, лидерство в группе, общение в группе, межличностные отношения в группе, групповая сплоченность, организованность группы и др. 1. Демонстрация программы социально-психологического развития группы по выбранной теме: конфликты в группе, лидерство в группе, общение в группе, межличностные отношения в группе, групповая сплоченность, организованность группы и др. 2. Анализ эффективности и обсуждение специфики проведения представленной программы.	Moodle:URL: <a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=20050">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=20050</a>

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

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Виды занятий (часов)			
		Лекции	Семинары / пр. занятия	Самостоятельная работа	Всего
1	Представления о социально-психологическом развитии группы в различных психологических концепциях	6	6	10	22
2	История развития групповых методов психологической работы	6	6	10	22
3	Основные современные техно-	6	8	10	24

	логии социально-психологического развития группы				
4	Психологический тренинг как основной метод социально-психологического развития группы	0	8	12	20
5	Использование технологий социально-психологического развития группы для решения различных прикладных задач	0	8	12	20
	<b>Итого:</b>	<b>18</b>	<b>36</b>	<b>54</b>	<b>108</b>

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

Освоение дисциплины предполагает не только обязательное посещение обучающимися аудиторных занятий (лекций, семинарских и практических занятий) и активную работу на них, но и самостоятельную учебную деятельность, на которую отводится 54 часа в семестре, а также работу при подготовке к промежуточной аттестации – зачету.

Самостоятельная учебная деятельность студентов по дисциплине «Технологии социально-психологического развития служебного коллектива» предполагает изучение и конспектирование рекомендуемой преподавателем литературы по вопросам семинарских и практических занятий (приведены выше) и подготовку к текущим аттестациям (контрольным работам) (примеры см. ниже).

Вопросы семинарских и практических занятий обсуждаются на занятиях в виде устного опроса – индивидуального и фронтального. При подготовке к семинарским и 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 зачету.

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 подлежат последующей проверке, что учитывается преподавателем на зачете.

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

а) основная литература:

№ п/п	Источник
1	Андреева Г.М. Социальная психология. Учебник для высш. учеб. заведений / Г.М. Андреева. – Москва : Аспект Пресс, 2017. – 368 с.

2	Свенцицкий А.Л. Социальная психология : учебник / А.Л. Свенцицкий. – Москва : Юрайт, 2014. – 408 с.
3	Семечкин Н.И. Психология социальных групп : учебное пособие / 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>

б) дополнительная литература:

№ п/п	Источник
4	Бакли Р. Теория и практика тренинга : учебник / Р. Бакли, Дж. Кэйпл. – СПб. : Питер, 2002. – 352 с.
5	Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники : учеб. пособие / И.В. Вачков. – М. : Изд-во «Ось-89», 2001. – 224 с.
6	Жуков Ю.М. Коммуникативный тренинг : учебное пособие / Ю.М. Жуков. – М. : Гардарики, 2003. – 223 с.
7	Зайцева Т.В. Теория психологического тренинга. Психологический тренинг как инструментальное действие : учебное пособие / Т.В. Зайцева. – СПб. : Речь, М. : Смысл, 2002. – 80 с.
8	Методы и техники практической психологии. Учебное пособие / под общ. ред. Л.М. Попова, С.В. Петрушина. – СПб. : Речь, 2007. – 224 с.
9	Никандров В.В. Антитренинг, или Контуры нравственных и теоретических основ психотренинга : учебное пособие / В.В. Никандров. – СПб. : Речь, 2003. – 176 с.
10	Пахальян В.Э. Групповой психологический тренинг : учебное пособие для студ. вузов, обуч. по направлению и специальностям психологии / В.Э. Пахальян. – СПб. [и др.] : Питер, 2006. – 223 с.
11	Свенцицкий А.Л. Социальная психология : учебник / А.Л. Свенцицкий. – М. : ООО «ТК Велби», 2003. – С. 138-235.
12	Хьюстон М. Введение в социальную психологию. Европейский подход : учебник для студ. вузов / М. Хьюстон, В. Штребе. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – С. 389-500.

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

№ п/п	Источник
13	Психология [Электронный ресурс] : Реферативный журнал: РЖ / ВИНТИ. – М. : ВИНТИ, 2002- . – В ЗНБ ВГУ с 2002 г. – ЭБ. – Ежемесячно.
14	Социальные и гуманитарные науки. Философия и социология : Библиогр. база данных. 1981–20014 гг. / ИНИОН РАН. – М., 2015. – (CD–ROM).
15	ЭБС Университетская библиотека online. – URL: <a href="http://biblioclub.ru">http://biblioclub.ru</a>
16	Электронный каталог Научной библиотеки Воронежского государственного университета. – URL: <a href="http://www.lib.vsu.ru">http://www.lib.vsu.ru</a>
17	Электронный курс «Психология кадрового менеджмента». – URL: <a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=20050">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=20050</a> (портал «Электронный университет ВГУ». – Moodle: <a href="http://www.edu.vsu.ru/">URL:http://www.edu.vsu.ru/</a> )

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

№ п/п	Источник
1	Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники : учеб. пособие / И.В. Вачков. – М. : Изд-во «Ось-89», 2001. – 224 с.
2	Свенцицкий А.Л. Социальная психология : учебник / А.Л. Свенцицкий. – М. : ООО «ТК Велби», 2003. – С. 138-235.

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

При реализации дисциплины используются следующие образовательные технологии: логическое построение дисциплины, установление межпредметных связей, обозначение теоретического и практического компонентов в учебном материале, актуализация личного и учебно-профессионального опыта обучающихся. Применяются разные типы лекций (вводная, обзорная, информационная, проблемная), семинарских и практических занятий (проблемные, дискуссионные, занятия-практикумы и др.). На занятиях используются следующие интерактивные

формы: деловые игры, групповое обсуждение, метод case-study (анализ и решение профессиональных ситуационных задач).

Применяются электронное обучение и дистанционные образовательные технологии в части освоения материала лекционных, семинарских и практических занятий, текущей аттестации, самостоятельной работы по отдельным разделам дисциплины, прохождения текущей и промежуточной аттестации. Студенты используют электронные ресурсы портала «Электронный университет ВГУ» – Moodle: [URL:http://www.edu.vsu.ru/](http://www.edu.vsu.ru/), а именно электронный курс «Технологии социально-психологического развития служебного коллектива» (URL: <https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=20050>).

Для реализации учебной дисциплины используются следующие информационные технологии, включая программное обеспечение и информационно-справочные системы:

Аппаратно-программный психодиагностический комплекс «Мультиспихометр». Контракт № 3010-07/44-20 от 29.06.2020 с ООО «РУССКИЙ ИНТЕГРАТОР» (Воронеж); бессрочный.

Программный комплекс «Psychometric Expert–9 Practic+ версии» (на 15 пользователей). Контракт № 3010-07/41-20 от 23.06.2020 с ООО «РУССКИЙ ИНТЕГРАТОР» (Воронеж), неисключительные (пользовательские) лицензионные права, бессрочная лицензия.

Прикладной пакет программ статистического анализа данных (начального уровня) Statistica Basic Academic 13.0 for Windows Ru (локальная версия на 15 пользователей). Контракт № 3010-07/41-20 от 23.06.2020 с ООО «РУССКИЙ ИНТЕГРАТОР» (Воронеж), бессрочная лицензия для локальной установки.

Прикладной пакет программ статистического анализа данных (углубленного уровня) Statistica Ultimate Academic 13.0 for Windows Ru (локальная версия на 11 пользователей). Контракт № 3010-07/41-20 от 23.06.2020 с ООО «РУССКИЙ ИНТЕГРАТОР» (Воронеж), бессрочная лицензия для локальной установки.

ПО Интерактивное учебное пособие «Наглядная математика». Контракт № 3010-07/22-16 от 23.03.2016 с ООО «Информационные технологии» (ООО «Интех», Воронеж); бессрочный.

Неисключительная лицензия на ПО Microsoft Office ProPlus 2019 RUS OLP NL Acdmс. Договор №3010-16/24-19 от 01.04.2019 с ООО «БалансСофт Проекты» (Ульяновск); бессрочный.

WinPro 8 RUS Upgrd OLP NL Acdm. Договор №3010-07/37-14 от 18.03.2014 с ООО «Перемена» (Воронеж); бессрочная лицензия.

Программы для ЭВМ МойОфис Частное Облако. Лицензия Корпоративная на пользователя для образовательных организаций. Договор №3010-15/972-18 от 08.11.2018 с АО «СофтЛайн Трейд» (Москва); лицензия бессрочная.

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

Справочная правовая система «Гарант – Образование», версия сетевая. Договор о сотрудничестве №4309/03/20 от 02.03.2020 с ООО «Гарант-Сервис» (Воронеж); бессрочный.

## **18. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

Мультимедийная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типов, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования (г. Воронеж, пр. Революции, 24, ВГУ, корп. 3, ауд. 308): специализированная мебель, интерак-

тивная доска Smart SBM685 в комплекте с проектором Optoma W312 и программным обеспечением «Наглядная математика»; ноутбук HP 630.

Лаборатория практической психологии для проведения занятий семинарского типа, помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования (г. Воронеж, проспект Революции, д. 24, ауд. 307(4)): специализированная мебель, профессиональный компьютерный полиграф (ПКП) «Диана-04» в базовой комплектации с креслом для полиграфического обследования СКО-02; оборудование для проведения психодиагностического исследования – программный комплекс «Psychometric Expert–9 Practic+ версии»; аппаратно-программный психодиагностический комплекс «Мультитсихометр»; компьютерные психодиагностические методики (Методика экспресс-диагностики Мороз, Методика экспресс-диагностики Сигнал, Психосемантическая диагностика скрытой мотивации (ПДСМ), Ко-терапевтическая система Келли-98, Комплексная социально-психологическая диагностика группы и др.), устройство психофизиологического тестирования «Психофизиолог» УПФТ-1/30-«Психофизиолог», комплект для комплексной аудиовизуальной стимуляции «Профессиональный», аппарат психоэмоциональной коррекции АПЭК-6, цветодинамический проектор «Плазма-250», аппарат аудиовизуальной стимуляции типа «Voyager», прибор биологической обратной связи «Релана»; 1 компьютер Intel Celeron CPU; ноутбук Dell Inspiration, ноутбук ASUS X51RL, ноутбук HP Probook 450 G6; принтер HP Laser Jet 1300; сканер Hewlett Packard, 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 персональных компьютеров CORE I5-8400 / B365M PRO4 / DDR4 8GB / SSD 480GB / DVI/HDMI/VGA/450Вт / Win10pro / GW2480, интерактивная панель Lumien, 75", МФУ лазерное HP LaserJet Pro M28w(W2G55A).

## 19. Оценочные средства для проведения текущей и промежуточной аттестации

Порядок оценки освоения обучающимися учебного материала определяется содержанием следующих разделов дисциплины:

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Компетенция(и)	Индикатор(ы) достижения компетенции	Оценочные средства
1	Представления о социально-психологическом развитии группы в различных психологических концепциях	ПК-2	ПК-2.1 ПК-2.2	
2	История развития групповых методов психологической работы	ПК-2	ПК-2.1 ПК-2.2	
3	Основные современные технологии социально-психологического развития группы	ПК-2	ПК-2.1	Контрольная работа № 1
4	Психологический тренинг как основной метод социально-психологического развития группы	ПК-2	ПК-2.1 ПК-2.2	



№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Компетенция(и)	Индикатор(ы) достижения компетенции	Оценочные средства
5	Использование технологий социально-психологического развития группы для решения различных прикладных задач	ПК-2	ПК-2.2	Контрольная работа № 2
Промежуточная аттестация форма контроля – зачет				Перечень теоретических вопросов

## **20 Типовые оценочные средства и методические материалы, определяющие процедуры оценивания**

### **20.1 Текущий контроль успеваемости**

Контроль успеваемости по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств: контрольных работ.

#### **Комплект заданий для контрольной работы № 1**

**Тема** «Методы социально-психологического развития коллектива».

##### Вариант 1

Особенности групповой дискуссии как метода социально-психологического развития коллектива.

##### Вариант 2

Особенности тренинга как метода социально-психологического развития коллектива.

##### Вариант 3

Особенности моделирования как метода социально-психологического развития коллектива.

##### Вариант 4

Особенности деловой игры как метода социально-психологического развития коллектива.

#### **Комплект заданий для контрольной работы № 2**

**Тема** «Использование технологий социально-психологического развития служебного коллектива для решения прикладных задач».

##### Вариант 1

Особенности использования технологий социально-психологического развития служебного коллектива для формирования благоприятного социально-психологического климата.

##### Вариант 2

Особенности использования технологий социально-психологического развития служебного коллектива для формирования групповой субъектности.

##### Вариант 3

Особенности использования технологий социально-психологического развития служебного коллектива для формирования групповой сплоченности.

##### Вариант 4

Особенности использования технологий социально-психологического развития служебного коллектива для формирования ценностно-нормативного единства.

Текущие аттестации проводятся в соответствии с Положением о текущей аттестации обучающихся по программам высшего образования Воронежского государственного университета – в форме контрольных работ. Критерии оценивания приведены ниже. Контрольные работы выполняются во время аудиторных занятий в виде письменных работ с последующей проверкой преподавателем.

Результаты текущих аттестаций учитываются преподавателем при проведении промежуточной аттестации (зачета).

В условиях применения электронного обучения и дистанционных образовательных технологий все выполняемые задания текущих аттестаций (контрольные работы) обучающиеся вывешивают для проверки в личных кабинетах в электронном курсе «Технологии социально-психологического развития служебного коллектива». – URL:<https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=20050> (портал «Электронный университет ВГУ»). – Moodle:[URL:http://www.edu.vsu.ru/](http://www.edu.vsu.ru/)).

Требования к выполнению заданий (шкалы и критерии оценивания).

#### **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, принципов, 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».

## 20.2 Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация по дисциплине (зачет) осуществляется с помощью следующих оценочных средств: теоретических вопросов.

№	Вопросы к промежуточной аттестации (зачету)
1	Представление о социально-психологическом развитии группы в зарубежных психологических концепциях.
2	Представление о социально-психологическом развитии группы в отечественных психологических концепциях.
3	Возникновение идей о методах групповой психологической работы.
4	Развитие представлений о методах групповой психологической работы в психотерапии.
5	Развитие представлений о методах групповой психологической работы в организационной психологии.
6	Классификация технологий социально-психологического развития группы.
7	Моделирование как технология социально-психологического развития группы.
8	Дискуссия (обсуждение) как технология социально-психологического развития группы.
9	Тренинг как технология социально-психологического развития группы.
10	Деловая игра как технология социально-психологического развития группы.
11	Общие представления о процессах групповой динамики.
12	Учет групповых динамических процессов в планировании развивающей групповой работы.
13	Технологии оценки эффективности групповой развивающей работы.
14	Виды и цели тренинга в современной психологии.
15	Процесс тренинга и личностная динамика участников.
16	Процесс тренинга и групповая динамика.
17	Роль ведущего в эффективности тренинга.
18	Классификация основных тренинговых техник.
19	Специфика основных тренинговых техник.
20	Программа тренинга: выбор техник, планирование, проектирование.
21	Программа тренинга: проведение.
22	Программа тренинга: оценка эффективности.

### Описание технологии проведения

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования. В контрольно-измерительный материал включаются два теоретических вопроса, позволяющих оценить уровень полученных знаний, умений, навыков.

В условиях применения электронного обучения и дистанционных образовательных технологий зачет проводится с использованием портала «Электронный университет ВГУ» – Moodle:[URL:http://www.edu.vsu.ru/](http://www.edu.vsu.ru/), электронный курс «Технологии социально-психологического развития служебного коллектива» (URL:<https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=20050>) в форме компьютерного тестирования. При этом перечень вопросов к зачету не меняется. В этих условиях кон-

контрольно-измерительные материалы промежуточной аттестации включают в себя тестовые задания закрытого типа с единичным выбором (один правильный ответ) и индивидуальное письменное задание.

Пример:

1. Тест.

.....  
5. К методам социально-психологического развития коллектива не относится:

- а) квазиэксперимент,
- б) групповая дискуссия,
- в) тренинг.

.....  
18. Тренинг используется в первую очередь для развития:

- а) когнитивного компонента групповой работы,
- б) формирования необходимых поведенческих навыков,
- в) саморефлексии межгрупповых отношений.

.....  
2. Индивидуальное письменное задание. Какие технологии социально-психологического развития коллектива наиболее эффективны при проведении тренинга командообразования? Ответ обоснуйте.

Требования к выполнению заданий (шкалы и критерии оценивания).

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

1) знание учебного материала и категориального аппарата (верное и глубокое изложение понятий, фактов, закономерностей);

2) знание методологических и методических основ разработки программ социально-психологического развития служебных коллективов, направленного на специальную подготовку сотрудников, военнослужащих и служащих, основных методов групповой психологической работы, методологических и методических основ разработки средств воздействия на межличностные и межгрупповые отношения и на отношения сотрудников служебных коллективов с реальным миром;

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

4) умение анализировать методы групповой психологической работы с позиций их преимуществ и ограничений, разрабатывать средства воздействия на межличностные и межгрупповые отношения и на отношения сотрудников служебных коллективов с реальным миром;

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

6) владение навыками анализа методов групповой психологической работы с позиций их преимуществ и ограничений, разработки средств воздействия на межличностные и межгрупповые отношения и на отношения сотрудников служебных коллективов с реальным миром.

Для оценивания результатов обучения на зачете используется **шкала**: «зачтено», «не зачтено».

Соотношение показателей, критериев и шкалы оценивания результатов обучения:

Критерии оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценок
Полное соответствие ответа обучающегося всем перечисленным показателям по каждому из вопросов контрольно-измерительного материала. Продемонстрировано знание категориального аппарата, сути психологической профессии, основных направлений деятельности психолога в служебной сфере, профессионально важных качеств его личности, психологических технологий, позволяющих	Повышенный уровень	Зачтено

<p>осуществлять решение профессиональных задач в области психологии служебной деятельности; умение формулировать задачи программ специальной и целевой психологической подготовки сотрудников, военнослужащих и служащих, подбирать адекватные решаемым задачам методы, приемы и психотехнологии</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, сути психологической профессии, основных направлений деятельности психолога в служебной сфере, профессионально важных качеств его личности, психологических технологиях, позволяющих осуществлять решение профессиональных задач в области психологии служебной деятельности; недостаточно продемонстрировано умение формулировать задачи программ специальной и целевой психологической подготовки сотрудников, военнослужащих и служащих, подбирать адекватные решаемым задачам методы, приемы и психотехнологии</p>	<p>Базовый уровень</p>	<p>Зачтено</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 категориального аппарата, сути психологической профессии, основных направлений деятельности психолога в служебной сфере, профессионально важных качеств его личности, психологических технологий, позволяющих осуществлять решение профессиональных задач в области психологии служебной деятельности; допускаются существенные ошибки при демонстрации умения формулировать задачи программ специальной и целевой психологической подготовки сотрудников, военнослужащих и служащих, подбирать адекватные решаемым задачам методы, приемы и психотехнологии</p>	<p>Пороговый уровень</p>	<p>Зачтено</p>
<p>Несоответствие ответа обучающегося любым четырем из перечисленных показателей (в различных комбинациях по отношению к вопросам контрольно-измерительного материала). В ответе на основные вопросы контрольно-измерительного материала содержатся отрывочные знания категориального аппарата, сути психологической профессии, основных направлений деятельности психолога в служебной сфере, профессионально важных качеств его личности, психологических технологий, позволяющих осуществлять решение профессиональных задач в области психологии служебной деятельности; допускаются грубые ошибки при демонстрации умения формулировать</p>	<p>–</p>	<p>Не зачтено</p>

задачи программ специальной и целевой психологической подготовки сотрудников, военнослужащих и служащих, подбирать адекватные решаемым задачам методы, приемы и психотехнологии		
---	--	--

Для оценивания результатов обучения на зачете, проводимом в форме компьютерного тестирования, используется **шкала**: «зачтено», «не зачтено».

Соотношение критериев и шкалы оценивания результатов обучения:

Критерии оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценок
80–100% правильных ответов	Повышенный уровень	Зачтено
66–79% правильных ответов	Базовый уровень	Зачтено
50–65% правильных ответов	Пороговый уровень	Зачтено
0–49% правильных ответов	–	Не зачтено

### 20.3 Фонд оценочных средств сформированности компетенций студентов, рекомендуемый для проведения диагностических работ

#### ПК-2: Способен использовать базовые коррекционно-развивающие и психотерапевтические технологии в работе с личным составом служебных подразделений

**ПК – 2.1:** Подбирает с учетом возможностей и ограничений базовые психотерапевтические и развивающие технологии для работы с личным составом служебных подразделений

**Знать:** категориальный аппарат, основные направления, проблемы и феноменологию психологии, используемые в ней методы, области практического применения знаний в различных отраслях психологии

**Уметь:** понимать, анализировать, объяснять и интерпретировать с позиций психологических теорий и концепций специфику различных отраслей психологии

**Владеть:** навыками применения знаний различных отраслей психологии для психологического анализа и объяснения специфики психического развития человека и его личности

#### 1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):

1. В ситуации межличностного конфликта в служебном коллективе наиболее уместной формой социально-психологической работы по разрешению конфликта является:

- 1) тренинг стрессоустойчивости
- 2) деловая игра
- 3) специализированная беседа с участниками конфликта**
- 4) соревновательное мероприятие

2. В ситуации низкой внутригрупповой сплоченности в служебном коллективе низкоэффективной формой социально-психологической работы, направленной на повышение сплоченности, является:

- 1) тренинг групповой сплоченности
- 2) участие коллектива в соревновании с другими коллективами
- 3) совместное досуговое мероприятие
- 4) деловая игра**

3. Для знакомства служащих, которые недавно были собраны в один коллектив, наименее эффективной формой групповой развивающей работы будет:

- 1) лекция на профессиональную тему**

- 2) коммуникативный тренинг
- 3) досуговое мероприятие
- 4) тренинг командообразования

4. Оптимальное количество участников тренинговой группы:

- 1) 2-3
- 2) 2-7
- 3) 6-20**
- 4) 20-50
5. Гендерный состав тренинговой группы:
  - 1) должен быть однородным
  - 2) должен быть неоднородным
  - 3) должен быть составлен в равной пропорции (пополам)
  - 4) не имеет значения для эффективности тренинга**

2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):

1. Основной технологией социально-психологической групповой работы является:

**Ответ:** тренинг

2. Если в процессе тренинга необходимо повысить уровень взаимной поддержки членов группы, их взаимопонимание, доверие и слаженность действий, то это тренинг развития:

**Ответ:** сплоченности группы

3) открытые задания (мини-кейсы, средний уровень сложности):

1. К вам обратился куратор курсантской группы с просьбой помочь разрешить межличностный конфликт, который возник между двумя курсантами из группы, но в данный момент в него уже вовлечена большая часть группы. Конфликт никак не разрешится и влияет на эффективность учебной деятельности курсантов. Какую тематику и основное содержание тренингового занятия вы выберете для этой группы и почему?

**Ответ:** необходимо провести тренинг конфликтного взаимодействия, где в содержании раскрыть теоретически особенности протекания конфликтов, а также предложить практические упражнения, направленные на отработку навыков конфликтного взаимодействия. Выбор темы и содержания связан с тем, что разрешение конфликта возможно благодаря лучшему пониманию сути конфликтного взаимодействия, а также при наличии навыков эффективного конфликтного взаимодействия

**ПК – 2.2:** Использует для решения различных прикладных задач базовые психотерапевтические и развивающие технологии

**Знать:** категориальный аппарат, основные направления, проблемы и феноменологию психологии, используемые в ней методы, области практического применения знаний в различных отраслях психологии

**Уметь:** понимать, анализировать, объяснять и интерпретировать с позиций психологических теорий и концепций специфику различных отраслей психологии

**Владеть:** навыками применения знаний различных отраслей психологии для психологического анализа и объяснения специфики психического развития человека и его личности

1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):

1. Для проведения социально-психологической работы по повышению взаимопонимания в рабочих ситуациях и согласованности командных действий в коллективе наиболее целесообразно разработать:

- 1) лекцию о важности взаимопонимания и согласованности
- 2) тренинг невербальной и вербальной коммуникации**
- 3) внутрикомандное соревнование
- 4) коллективную беседу о личных сложностях сотрудников

2. Для ознакомления новых сотрудников с правилами и нормами организации оптимальной формой групповой работы будет:

- 1) деловая игра
- 2) тренинг командообразования
- 3) лекция о групповых правилах и нормах**
- 4) коммуникативный тренинг

3. При необходимости подготовить коллектив к деятельности в экстремальной ситуации целесообразной формой социально-психологической работы с группой будет:

- 1) деловая игра
- 2) тренинг переговоров
- 3) тренинг стрессоустойчивости**
- 4) консультация руководителя группы по вопросам управления

коллективом в экстремальных ситуациях

4. Деловая игра больше, чем тренинг способствует:

- 1) освоению навыков в конкретной смоделированной ситуации**
- 2) формированию доверия участников к ведущему
- 3) формированию профессиональной мотивации участников
- 4) скорости освоения профессиональных навыков
5. Дискуссия, как форма групповой развивающей работы больше чем

тренинг способствует:

- 1) освоению навыков в конкретной смоделированной ситуации
- 2) формированию доверия участников к ведущему
- 3) формированию профессиональной мотивации участников
- 4) формированию навыков формулирования и отстаивания**

**собственной профессиональной позиции**

## 2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):

1. Тренинг, направленный на развитие понимания эмоций других людей называется тренинг:

**Ответ:** эмоционального интеллекта

## 3) открытые задания (мини-кейсы, средний уровень сложности):

1. К вам обратился руководитель подразделения с просьбой провести психологическую подготовку подразделения для скорого участия в боевых действиях. Какие темы групповой развивающей работы вы выберете в данной ситуации и почему?

**Ответ:** для более эффективной работы в ситуации боевых действий группе военнослужащих требуется большая групповая сплоченность, а также навыки эффективного функционирования в стрессовой ситуации. Поэтому целесообразным будет провести групповую развивающую работу, направленную на повышение групповой сплоченности, а также содержащую элементы стресс-менеджмента.

2. К вам обратился руководитель подразделения, в котором сотрудники часто совершают ошибки в выполнении заданий из-за того, что они вместе работают не очень давно и испытывают сложности обращаться друг к другу за помощью, а также задавать уточняющие вопросы и прояснять что-либо при выполнении совместных заданий. Какие темы групповой развивающей работы вы выберете для проведения тренинга в данном подразделении и почему?

**Ответ:** Для развития способности эффективно общаться в процессе выполнения заданий целесообразно провести тренинг эффективной коммуникации, а в целом для знакомства и развития слаженной работы служащих стоит включить в тренинговую программу элементы тренинга сплоченности, командообразования



### **Критерии и шкалы оценивания заданий ФОС:**

Для оценивания выполнения заданий используется балльная шкала:

1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):

- 1 балл – указан верный ответ;
- 0 баллов – указан неверный ответ (полностью или частично неверный).

2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):

- 2 балла – указан верный ответ;
- 0 баллов – указан неверный ответ (полностью или частично неверный).

3) открытые задания (мини-кейсы, средний уровень сложности):

- 5 баллов – задание выполнено верно (получен правильный ответ, обоснован (аргументирован) ход выполнения (при необходимости));
- 2 балла – выполнение задания содержит незначительные ошибки, но приведен правильный ход рассуждений, или получен верный ответ, но отсутствует обоснование хода его выполнения (если оно было необходимым), или задание выполнено не полностью, но получены промежуточные (частичные) результаты, отражающие правильность хода выполнения задания, или, в случае если задание состоит из выполнения нескольких подзаданий, верно выполнено 50% таких подзаданий;
- 0 баллов – задание не выполнено или выполнено неверно (получен неправильный ответ, ход выполнения ошибочен или содержит грубые ошибки).

**Задания раздела 20.3 рекомендуются к использованию при проведении диагностических работ с целью оценки остаточных результатов освоения данной дисциплины (знаний, умений, навыков).**

