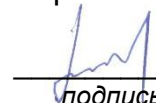


МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ВГУ»)

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета
философии и психологии


подпись

Бубнов Ю.А.

23.05.2022 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.О.28 Психология 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: Гайдар Карина Марленовна, докт. психол. наук, доцент

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: 2025/2026

Семестр(-ы): 8

9. Цели и задачи учебной дисциплины:

Целью освоения учебной дисциплины является:

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

Задачи учебной дисциплины:

- усвоение обучающимися системы знаний в области психологии групп и коллективов;

- формирование убежденности в том, что теоретические исследования социальных психологов служат фундаментом их практической деятельности в служебных коллективах;

- ознакомление будущих специалистов с возможностями социальной психологии групп и коллективов в решении прикладных задач управления и совершенствования жизнедеятельностью различных служебных коллективов;

- формирование установок на высокий профессионализм в осуществлении социально-психологических исследований служебных коллективов;

- формирование у обучающихся 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 ОПОП:

Дисциплина «Психология служебного коллектива» относится к обязательной части Блока 1.

Приступая к изучению данной дисциплины, обучающиеся должны иметь теоретическую подготовку по социальной психологии, организационной психологии, психологическому обеспечению служебной деятельности, частной психодиагностике. У обучающихся должны быть сформированы элементы следующих компетенций:

– *способен осуществлять комплексное исследование и диагностику психических свойств и состояний, особенностей развития различных сфер личности, а также профессиональной среды с учетом нормативной регламентации и этических принципов деятельности психолога, изучать психологический климат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах, составлять психодиагностические заключения и рекомендации по их использованию (ОПК-5)* – в части **знания** критериев выбора психодиагностических методов и методик для диагностики, социально-психологических свойств индивидов и групп, психологических особенностей профессиональной среды, основных требований, предъявляемых к постановке психологического диагноза, формулированию психодиагностического заключения и содержанию рекомендаций; **умений** выявлять с учетом этических принципов диагностической работы психолога социально-психологические свойства индивидов и групп, психологические особенности профессиональной среды, грамотно применять приемы обработки, анализа и интерпретации психодиагностических данных, адекватно представлять их в психодиагностическом заключении, определять его структуру и содержание рекомендаций по использованию диагностической информации; **владения** основными приемами выявления социально-психологических свойств индивидов и групп, психологических особенностей профессиональной среды, навыками выбора психодиагностических методов и методик в соответствии с целями диагностики, обработки, анализа и интерпретации психодиагностических данных, адекватного пред-

ставления их в психодиагностическом заключении, формулирования рекомендаций по использованию диагностической информации;

– 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), а именно ОПК-6.2 анализирует особенности поведения человека в составе различных социальных групп (профессиональных, этнических и др.) с учетом его возрастных, социально-психологических, гендерных и иных характеристик – в части **знаний** социально-психологических особенностей различных социальных групп; **умений** анализировать с позиций психологических теорий и концепций особенности малых 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;

– способен осуществлять консультирование в области межличностных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста, организации служебной деятельности персонала (ОПК-7), а именно ОПК-7.4 осуществляет консультирование в области организации служебной деятельности персонала, вырабатывает рекомендации для руководства организаций и служебных коллективов – в части **знаний** категориального аппарата, основных проблем организационной психологии, используемых в ней методов, областей практического применения знаний организационной психологии в области межличностных отношений, организации служебной деятельности персонала; **умения** вырабатывать рекомендации для руководства организаций и служебных коллективов;

– способен осуществлять психологическое сопровождение персонала с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности (ОПК-9), а именно ОПК-9.2 разрабатывает и реализует программы, направленные на создание и поддержание благоприятного психологического климата в организации и служебных коллективах – в части **умений** решать типичные задачи в области разработки и реализации программ, направленных на создание и поддержание благоприятного психологического климата в служебных коллективах; **владения** навыками разработки и реализации программ, направленных на создание и поддержание благоприятного психологического климата в служебных коллективах;

– способен применять методы психологической поддержки и сопровождения сотрудников, военнослужащих и (или) отдельных лиц в ходе выполнения задач служебной деятельности, в том числе в экстремальных условиях (ОПК-10), а именно ОПК-10.1 – разрабатывает и реализует программы, направленные на создание и поддержание благоприятного психологического климата в организации и служебных коллективов и ОПК-10.2 – планирует и реализует психологическое сопровождение сотрудников, военнослужащих и (или) других лиц в их профессионально-служебной деятельности – в части **знаний** системы, средств и методов эффективного осуществления психологической поддержки и сопровождения сотрудников, военнослужащих и (или) отдельных лиц в ходе выполнения задач служебной деятельности; **умения** планировать и реализовывать психологическую поддержку и сопровождения сотрудников, военнослужащих и (или) отдельных лиц в различных условиях служебной деятельности; **владения** приемами и технологиями психологической поддержки сотрудников в ходе выполнения задач служебной деятельности, в том числе в экстремальных условиях;

– способен при выполнении задач профессиональной деятельности планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов (ОПК-15), а именно ОПК-15.1 планирует служебную деятельность исполнителей с учетом их психологических особенностей и ОПК-15.2 организует профессионально-служебную деятельность исполнителей – в части **знаний** условий, подходов и критериев эффективного планирования, организации деятельности, контроля и учета результатов деятельности сотрудников (психологов) психологической службы и психологического обеспечения служебной деятельности подразделений (служб); **умения** планировать, организовывать деятельность, контроль и учет результатов деятельности психологической службы и исполнителей; **владения** навыками планирования, организации деятельности, контроля и учета результатов деятельности сотрудников (психологов) психологической службы.

Учебная дисциплина «Психология служебного коллектива» является предшествующей для следующих дисциплин: «Психология кадрового менеджмента», «Технологии социально-психологического развития служебного коллектива».

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

Код	Название компетенции	Код(ы)	Индикатор(ы)	Планируемые результаты обучения
ОПК-5	Способен осуществлять комплексное исследование и диагностику психических свойств и состояний, особенностей развития различных сфер личности, а также профессиональной среды с учетом нормативной регламентации и этических принципов деятельности психолога, изучать психологический климат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах, составлять психодиагностические заключения и рекомендации по их использованию	ОПК-5.2	Проводит комплексное психологическое исследование и психологическую диагностику личности и профессиональной среды	Знать: основные методы и методики изучения психологического климата служебного коллектива, организации взаимодействия в служебных коллективах, психологических особенностей их сотрудников Уметь: выбирать адекватные психологической реальности методы и методики изучения психологического климата служебного коллектива, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах и выбирать оптимальные из них, выявлять психологические особенности сотрудников служебных коллективов Владеть: методическими приемами изучения психологического климата служебного коллектива, навыками анализа форм организации продуктивных форм взаимодействия его членов, выработки рекомендаций руководителям служебных коллективов по установлению и поддержанию продуктивных форм взаимодействия в них с учетом психологических особенностей их сотрудников, благоприятного психологического климата
ОПК-6	Способен выявлять специфику функционирования психики человека с учетом	ОПК-6.2	Анализирует особенности поведения человека в составе различных социальных групп	Знать: категориальный аппарат, основные проблемы и феноменологию психологии служебного коллектива, используемые в ней методы, области практического применения

	возраста, кризисов развития и факторов риска, его принадлежности к профессиональной, гендерной, этнической и другим социальным группам		(профессиональных, этнических и др.) с учетом его возрастных, социально-психологических, гендерных и иных характеристик	знаний психологии служебного коллектива, в том числе при анализе особенностей поведения его сотрудников с учетом их социально-психологических особенностей Уметь: анализировать поведение человека в составе служебного коллектива с учетом его социально-психологических особенностей и особенности функционирования служебных подразделений, вырабатывать на базе результатов анализа психологические рекомендации по оптимизации функционирования служебных коллективов Владеть: навыками анализа поведения человека в составе служебного коллектива с учетом его социально-психологических особенностей и особенности функционирования служебных подразделений, выработки на базе результатов анализа психологических рекомендаций по оптимизации функционирования служебных коллективов
--	--	--	---	--

12. Объем дисциплины в зачетных единицах/часах (в соответствии с учебным планом) — 5 ЗЕТ / 180 часов.

Форма промежуточной аттестации (зачет/экзамен) – экзамен.

13. Трудоемкость по видам учебной работы:

Вид учебной работы		Трудоемкость		
		Всего	По семестрам	
			8 семестр	
Аудиторная работа		60	60	
в том числе:	лекции	30	30	
	практические	30	30	
	лабораторные	0	0	
Самостоятельная работа		48	48	
в том числе: курсовая работа		36	36	
Форма промежуточной аттестации (экзамен – 36 час.)		36	36	
Итого:		180	180	

13.1. Содержание разделов дисциплины:

п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины	Реализация раздела дисциплины с помощью онлайн-курса, ЭУМК
1. Лекции			
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	URL: https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2354

		<p>гии.</p> <p>3. Основные характеристики групп.</p> <p>4. Роль знаний о психологии групп и коллективов в работе психолога (военного, социального, организационного, этнического и др.).</p>	
1.2	Проблема малой группы в социальной психологии	<p>1. Причины усиления интереса к малым группам в социальной психологии XX века.</p> <p>2. Определение малой (контактной) группы. Проблема ее размера.</p> <p>3. Классификации малых групп.</p>	URL: https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2354
1.3	Генезис и развитие малой группы. Методы диагностики уровня группового развития	<p>1. Понятие групповой динамики.</p> <p>2. Образование малой группы.</p> <p>3. Общая характеристика процесса развития малой группы.</p> <p>4. Механизмы групповой динамики.</p> <p>5. Основные подходы к изучению групповой социализации.</p> <p>6. Социально-психологические аспекты командообразования.</p> <p>7. Методы диагностики группового развития.</p>	URL: https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2354
1.4	Динамические процессы в малой группе	<p>1. Влияние большинства в группе. Конформизм, его виды, детерминанты.</p> <p>2. Влияние меньшинства в группе.</p> <p>3. Групповая нормализация и групповая поляризация.</p> <p>4. Подчинение авторитету.</p>	URL: https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2354
1.5	Проблема коллектива в отечественной социальной психологии: история и современность	<p>1. История разработки проблемы коллектива в отечественной психологии.</p> <p>2. Определение коллектива: традиционный взгляд и новые подходы.</p> <p>3. Первичный и основной коллективы.</p> <p>4. Перспективы разработки проблемы коллектива в современной социальной и военной психологии.</p>	Moodle:URL: http://www.edu.vsu.ru/
1.6	Специфика служебных коллективов. Особенности работы психолога в них	<p>1. Понятие служебного коллектива. Общее и особенное в сопоставлении с другими видами коллективов.</p> <p>2. Первичный и основной служебные коллективы. Их взаимосвязь.</p> <p>3. Психологические аспекты дисциплины служебного коллектива.</p> <p>4. Влияние командира (руководителя) служебного подразделения на коллективную психологию.</p>	URL: https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2354
1.7	Социально-психологический климат служебного коллектива	<p>1. Понятие социально-психологического климата. Его соотношение с понятием «психологическая атмосфера».</p> <p>2. Виды социально-психологического климата</p> <p>3. Структура социально-психологического климата (по Б.Д. Парыгину) и его показатели.</p> <p>4. Индивидуально-психологические и групповые факторы, влияющие на социально-психологический климат служебного коллектива.</p>	URL: https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2354
1.8	Субъектный подход в социальной психологии групп	<p>1. Предыстория и предпосылки становления субъектного подхода в отечественной социальной психологии групп.</p> <p>2. Понятие группового субъекта. Уровни анализа группового субъекта.</p> <p>3. Характеристика основных сфер жизнедеятельности группового субъекта и его проявлений в них.</p>	URL: https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2354

		<p>4. Типология групповых субъектов.</p> <p>5. Развитие группового субъекта в естественных условиях жизнедеятельности.</p> <p>6. Понятие групповой идентичности. Функциональный и феноменологический аспекты групповой идентичности.</p> <p>7. Методы социально-психологической диагностики субъектных особенностей служебного коллектива.</p>	
2. Семинарские и практические занятия			
2.1	Проблема малой группы в социальной психологии	<p>1. История и основные направления исследований малой группы в зарубежной социальной психологии.</p> <p>2. История и основные направления исследований малой группы в отечественной социальной психологии.</p>	URL: https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2354
2.2	Генезис и развитие малой группы	<p>1. Понятие уровня группового развития.</p> <p>2. Концепция деятельностного опосредствования межличностных отношений и уровней развития малой группы (А.В. Петровский).</p> <p>3. Параметрическая концепция развития малой группы как коллектива (Л.И. Уманский). Методика образно-символической аналогии А.Н. Лутошкина.</p> <p>4. Модель коллективообразования Ю.В. Синягина.</p> <p>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).</p> <p>6. Основные подходы к изучению групповой социализации.</p> <p>7. Соотношение понятий «группа» и «команда». Социально-психологические аспекты командообразования.</p> <p>8. Сопоставительный анализ отечественных и западных теорий развития малой группы.</p>	URL: https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2354
2.3	Динамические процессы в малой группе	<p>1. Общая характеристика групповых процессов и групповой динамики.</p> <p>2. Конформизм, или групповое давление. Экспериментальные исследования конформности. Условия и факторы, определяющие конформность.</p> <p>3. Национальность и конформность.</p> <p>4. Этические аспекты экспериментального изучения конформности.</p> <p>5. Влияние меньшинства в группе: теоретическое обоснование и экспериментальные исследования.</p> <p>6. Проблема взаимодействия большинства и меньшинства в группе.</p>	URL: https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2354
2.4	Специфика служебных коллективов. Особенности работы психолога в них	<p>1. Понятие служебного коллектива. Виды служебных коллективов.</p> <p>2. Социально-психологическая структура служебного коллектива</p> <p>3. Динамика развития служебного коллектива. Критерии его социально-психологической зрелости.</p> <p>4. Методы психологического изучения служебных коллективов, форм организации взаимодействия в них, социально-психологических особенностей их сотрудников. Особенности составления психодиагностических заключе-</p>	URL: https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2354

		ний и рекомендаций по их использованию для руководителей служебных коллективов. 5. Основные направления и особенности работы психолога 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 служебного 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.	URL: https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2354
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 предотвращению конфликтных ситуаций в служебном коллективе	URL: https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2354

13.2 Темы (разделы) дисциплины и виды занятий:

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Виды занятий (часов)			Всего
		Лекции	Семинары / пр. занятия	Самостоятельная работа	
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	6	8
6	Специфика служебных коллективов. Особенности работы психолога в них	6	6	36	48
7	Межличностные отношения в служебных коллективах. Мето-	0	6	6	12

	ды их исследования				
8	Социально-психологический климат служебного коллектива	4	6	6	16
9	Субъектный подход в социальной психологии групп	4	0	6	10
	Контроль	36			36
	Итого:	30	30	84	180

14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Освоение дисциплины предполагает не только обязательное посещение обучающимся аудиторных занятий (лекций, семинарских и практических занятий) и активную работу на них, но и самостоятельную учебную деятельность в течение семестра, на которую отводится 84 часа (включая 36 часов на подготовку курсовой работы), а также работу при подготовке к промежуточной аттестации – экзамену (отводится 36 часов).

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

Вопросы семинарских и 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 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 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 обучающимися самостоятельно задания (конспекты литературных источников, понятийные диктанты, выполнение практических заданий) подлежат последующей проверке преподавателем и учитываются на экзамене.

Кроме этого, по 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 программа эмпирического исследования изучаемого вопроса, проводится анализ и интерпретация полученных эмпирических результатов; в конце каждой главы основной части делаются краткие выводы. В заключении подводится итог 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	Ефремов О.Ю. Военное лидерство : психология, педагогика, риторика / О.Ю. Ефремов. – Санкт-Петербург : Алетей, 2013. – 368 с. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=221388
2	Караяни А.Г. Военная психология : учебник и практикум для вузов : в 2 ч. / А.Г. Караяни. – Москва : Юрайт, 2019. – (Специалист). – Ч. 1. – 217 с.; Ч. 2. – 279 с.
3	Майерс Д. Социальная психология = Social Psychology : [пер. с англ.] / Дэвид Майерс. – Санкт-Петербург : Питер, 2012. – 793 с.
4	Семечкин Н.И. Психология социальных групп / Н.И. Семечкин. – Москва : Директ-Медиа, 2014. – 459 с. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=233961
5	Чернова Г.Р. Психология общения : [учеб. пособие] / Г.Р. Чернова, Т.В. Слотина. – Санкт-Петербург [и др.] : Питер, 2012. – 235 с.
6	Эксакусто Т.В. Основы психологии делового общения : учеб. пособие / Т.В. Эксакусто. – Таганрог : Изд-во Южного федерального ун-та, 2015. – 161 с. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=461885

б) дополнительная литература:

№ п/п	Источник
7	Андреева Г.М. Зарубежная социальная психология XX столетия : теоретические подходы : учебное пособие для вузов, обучающихся по специальности «Психология» / Г.М. Андреева, Н.Н. Богомолова, Л.А. Петровская. – Москва : Аспект-пресс, 2002. – 286 с.
8	Андреева Г.М. Социальная психология / Г.М. Андреева. – Москва : Аспект Пресс, 2003. – 363 с.
9	Андреева Г.М. Социальная психология / Г.М. Андреева. – Москва : Аспект Пресс, 2009. – 368 с. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=104416
10	Военная педагогика и психология / А.В. Барабанщиков, В.П. Давыдов, Э.П. Утлик, Н.Ф. Феденко ; под ред. А.В. Барабанщикова. – Москва : Воениздат, 1986. – 239 с.
11	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: http://www.lib.vsu.ru/elib/text/metod/vsu/m12-124.pdf .
12	Гайдар К.М. Развитие групповой субъектности в социально-психологическом эксперименте / К.М. Гайдар. – Воронеж : Издательско-полиграфический центр Воронежского государственного университета, 2012. – 80 с. URL: https://rucont.ru/efd/236055
13	Гайдар К.М. Социально-психологическая диагностика группового субъекта : учеб.-метод. пособие для вузов / К.М. Гайдар. – Воронеж : ИПЦ ВГУ, 2012. – 70 с. –

	URL: http://www.lib.vsu.ru/elib/text/metod/vsu/m12-158pdf .
14	Караяни А.Г. Прикладная военная психология / А.Г. Караяни, И.В. Сыромятников. – Санкт-Петербург [и др.] : Питер, 2006. – С. 55-90, 131-174.
15	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, 2001. – 318 с.
16	Парыгин Б.Д. Анатомия общения : учеб. пособие / Б.Д.Парыгин. – Санкт-Петербург : Изд-во Михайлова В.А., 1999. – 300 с.
17	Почебут Л.Г. Организационная социальная психология : учеб. пособие / Л.Г. Почебут, В.А. Чикер. – Санкт-Петербург : Речь, 2000. – 296 с.
18	Прикладная социальная психология : учеб. пособие / А.Н. Сухов, В.Н. Казанцев, А.В. Чечкина и др. ; под ред. А.Н. Сухова, А.А. Деркача. – Москва ; Воронеж : Акад. пед. и соц. наук : Моск. психол.-соц. ин-т, 1998. – 687 с.
19	Психология и педагогика. Военная психология / под ред. А.Г. Маклакова. – Санкт-Петербург [и др.] : Питер, 2007. – С. 222-244.
20	Социальная психология : учеб. пособие для вузов / В.П. Позняков [и др.] ; под ред. А.Л. Журавлева. – Москва : Per Se, 2002. – 350 с.
21	Социальная психология в современном мире : учеб. пособие для студ. вузов, обучающихся по направлению и специальности «Психология» / Т.Л. Алавидзе, Г.М. Андреева, Е.В. Антонюк [и др.] ; под ред. Г.М. Андреевой, А.И. Донцова. – Москва : Аспект-пресс, 2002. – 332 с.
22	Социальная психология в трудах отечественных психологов / сост. А.Л. Свенцицкий. – Санкт-Петербург [и др.] : Питер, 2000. – 512 с.
23	Шибутани Т. Социальная психология / Т. Шибутани. – Москва ; Ростов-на-Дону, 1999. – 538 с.

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

№ п/п	Источник
24	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: http://www.lib.vsu.ru/elib/text/metod/vsu/m12-124.pdf .
25	Гайдар К.М. Развитие групповой субъектности в социально-психологическом эксперименте / К.М. Гайдар. – Воронеж : Издательско-полиграфический центр Воронежского государственного университета, 2012. – 80 с. URL: https://rucont.ru/efd/236055
26	Гайдар К.М. Социально-психологическая диагностика группового субъекта : учеб.-метод. пособие для вузов / К.М. Гайдар. – Воронеж : ИПЦ ВГУ, 2012. – 70 с. – URL: http://www.lib.vsu.ru/elib/text/metod/vsu/m12-158pdf .
27	Психология [Электронный ресурс] : Реферативный журнал: РЖ / ВИНТИ. – Москва : ВИНТИ, 2002- . – В ЗНБ ВГУ с 2002 г. – ЭБ. – Ежемесячно.
28	Социальные и гуманитарные науки. Философия и социология : Библиогр. база данных. 1981–2020 гг. / ИНИОН РАН. – Москва, 2021. – (CD–ROM).
29	Национальный цифровой ресурс «РУКОНТ». – URL: rucont.ru
30	ЭБС Университетская библиотека онлайн. – URL: http://biblioclub.ru
31	Электронный каталог Научной библиотеки Воронежского государственного университета. – URL: http://www.lib.vsu.ru
32	Электронный курс «Психология воинского коллектива» – URL: https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2354 (портал «Электронный университет ВГУ». – Moodle:URL: http://www.edu.vsu.ru/).
33	Электронный курс «Психология группы» – URL: https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2351 (портал «Электронный университет ВГУ». – Moodle:URL: http://www.edu.vsu.ru/).

16. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

№ п/п	Источник
1	Андреева Г.М. Социальная психология / Г.М. Андреева. – Москва : Аспект Пресс, 2009. – 368 с. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=104416
2	Военная педагогика и психология / А.В. Барабанщиков, В.П. Давыдов, Э.П. Утлик, Н.Ф. Феденко ; под ред. А.В. Барабанщикова. – Москва : Воениздат, 1986. – 239 с.
3	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: http://www.lib.vsu.ru/elib/text/metod/vsu/m12-124.pdf .
4	Гайдар К.М. Социально-психологическая диагностика группового субъекта : учеб.-метод. пособие для вузов / К.М. Гайдар. – Воронеж : ИПЦ ВГУ, 2012. – 70 с. – URL: http://www.lib.vsu.ru/elib/text/metod/vsu/m12-158pdf .
5	Караяни А.Г. Прикладная военная психология / А.Г. Караяни, И.В. Сыромятников. – Санкт-Петербург [и др.] : Питер, 2006. – С. 55-90, 131-174.
6	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, 2001. – 318 с.
7	Психология и педагогика. Военная психология / под ред. А.Г. Маклакова. – Санкт-Петербург [и др.] : Питер, 2007. – С. 222-244.
8	Семечкин Н.И. Психология социальных групп / Н.И. Семечкин. – Москва : Директ-Медиа, 2014. – 459 с. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=233961
9	Электронный курс «Психология воинского коллектива» – URL: https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2354 (портал «Электронный университет ВГУ». – Moodle:URL: http://www.edu.vsu.ru/).
10	Электронный курс «Психология группы» – URL: https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2351 (портал «Электронный университет ВГУ». – Moodle:URL: http://www.edu.vsu.ru/).

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), практических занятий (проблемные, дискуссионные, занятия-практикумы и др.). На занятиях используются следующие интерактивные формы: групповое обсуждение, метод case-study (анализ и решение профессиональных ситуационных задач), работа в микрогруппах.

Применяются электронное обучение и дистанционные образовательные технологии в части освоения материала лекционных, практических занятий, самостоятельной работы по отдельным разделам дисциплины, прохождения текущей и промежуточной аттестации. В частности, студенты используют электронные ресурсы портала «Электронный университет ВГУ» – Moodle:URL:<http://www.edu.vsu.ru/>, а именно электронные курсы «Психология воинского коллектива» (URL:<https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2354>) и «Психология группы» (URL:<https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2351>).

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

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

Программный комплекс «Psychometric Expert–9 Practic+ версии» на CD (дистрибутив) (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.

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

WinPro 8 RUS Upgrd OLP NL Acadm. 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

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

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 «Мультипсихометр»; 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 №1) 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. 301/1): специализированная мебель, 11 компьютеров (CORE I5-8400 / B365M PRO4 / DDR4 8GB / SSD 480GB / DVI / HDMI / VGA / 450Вт / Win10pro / GW2480), интерактивная панель Lumien, 65", 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	Проблема группы в социальной психологии	ОПК-5 ОПК-6	ОПК-6.2	Контрольная работа № 1
2	Проблема малой группы в социальной психологии	ОПК-5 ОПК-6	ОПК-6.2	Контрольная работа № 1
3	Генезис и развитие малой группы. Методы диагностики уровня группового развития	ОПК-5 ОПК-6	ОПК-6.2	Контрольная работа № 2 Комплект практических заданий № 1
4	Динамические процессы в малой группе	ОПК-5 ОПК-6	ОПК-6.2	
5	Проблема коллектива в отечественной социальной психологии: история и современность	ОПК-5 ОПК-6	ОПК-6.2	
6	Специфика служебных коллективов. Особенности работы психолога в них	ОПК-5 ОПК-6	ОПК-5.2 ОПК-6.2	
7	Межличностные отношения в служебных коллективах. Методы их исследования	ОПК-5 ОПК-6	ОПК-5.2 ОПК-6.2	Комплект практических заданий № 2
8	Социально-психологический климат служебного коллектива	ОПК-5 ОПК-6	ОПК-5.2 ОПК-6.2	Комплект практических заданий № 3
9	Субъектный подход в социальной психологии групп	ОПК-5 ОПК-6	ОПК-6.2	
Промежуточная аттестация форма контроля – экзамен				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, комплекта практических заданий, комплекта примерных тем для курсовых работ по дисциплине.

Комплект заданий для контрольной работы № 1

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

Дать определения следующим понятиям: 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. Методы диагностики уровня группового развития».

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.

Комплект практических заданий № 1

Тема: «Генезис и развитие малой группы. Методы диагностики уровня группового развития».

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 Сишора».

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».

Комплект примерных тем курсовых работ по дисциплине

№	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.

Описание технологии проведения.

Текущие аттестации проводятся в соответствии с Положением о текущей аттестации обучающихся по программам высшего образования Воронежского государственного университета – в форме контрольных работ, выполнения практических заданий. Критерии оценивания приведены ниже. Контрольные работы выполняются во время аудиторных занятий в виде письменных работ с последующей проверкой преподавателем. Практические задания выполняются частично во время аудиторных занятий, частично – самостоятельно в форме домашних заданий, но все в виде письменных работ с последующей проверкой преподавателем. Курсовая работа выполняется обучающимся в рамках самостоятельной учебной деятельности по дисциплине в течение семестра.

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

В условиях применения электронного обучения и дистанционных образовательных технологий все выполняемые задания текущих аттестаций (контрольные работы, практические задания, курсовые работы) обучающиеся вывешивают для проверки в личных кабинетах в электронном курсе «Психология воинского коллектива» – URL:<https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2351> (портал «Электронный университет ВГУ». – Moodle:URL:<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».

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.

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

Оценка	Критерии оценок курсовых работ (4 курс)
Отлично	<p>Оценка «отлично» выставляется в случае полного соответствия следующим требованиям.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Соответствие структуры и содержания работы поставленным целям и выдвинутым задачам. 2. Грамотно обоснованное решение проблемы исследования, логическая последовательность и систематичность теоретического обзора и анализа существующих теоретических концепций по теме исследования. 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 статистических критериев. 4. Высокое качество оформления текста работы (соответствие оформления работы действующему ГОСТу, логичность изложения, отсутствие стилистических и иных ошибок). 5. Срок сдачи законченной работы на проверку руководителю – до 10 мая – выполнен. 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.
Хорошо	<p>Оценка «хорошо» выставляется в любом из двух случаев.</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 требова-

	<p>ния, перечисленные на оценку «отлично», соблюдены.</p> <p>2. Невысокое качество оформления работы (имеются отдельные нарушения ГОСТа), остальные требования, перечисленные на оценку «отлично», соблюдены.</p>
Удовлетворительно	<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>
Неудовлетворительно	<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>

20.2 Промежуточная аттестация

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

№	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. Роарк).
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 командо-

	образования.
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.
51	Методы социально-психологической диагностики субъектных особенностей служебного коллектива.

Описание технологии проведения

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

В условиях применения электронного обучения и дистанционных образовательных технологий экзамен проводится в форме компьютерного тестирования с использованием портала «Электронный университет ВГУ» – Moodle:URL:<http://www.edu.vsu.ru/>, электронный курс «Психология воинского коллектива» (URL:<https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=2351>). При этом перечень вопросов к экзамену не меняется. В этих условиях 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. Малую группу отличает от большой следующая характеристика:

- а) относительная структурная простота
- б) жесткая вертикальная иерархия
- в) демократический стиль лидерства
- г) все ответы верны

.....

10. Понятие «референтная группа» применительно к воинским первичным подразделениям наиболее верно и полно раскрывается в следующем утверждении:

- а) группа, выполняющая функцию активного оценивания индивида
- б) группа, от отношения которой к индивиду прямо зависит его самооценка
- в) реальная или условная общность, на нормы, мнения, ценности и оценки которой индивид ориентируется в поведении и самооценке
- г) группа, задающая правила поведения для индивидов

.....

17. Первым учение об этапах развития коллектива разработал в отечественной психологии:

- а) А.С. Залужный
- б) А.С. Макаренко
- в) А.В. Петровский
- г) Л.И. Уманский

2. Индивидуальное письменное задание. Приведите примеры проявления у служебного коллектива как реального группового субъекта двух видов совместной активности и опишите общие качества этих видов активности (виды совместной активности служебного коллектива как группового субъекта – внутригрупповые взаимоотношения и совместная деятельность).

Требования к выполнению заданий (шкалы и критерии оценивания).

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

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

2) знания категориального аппарата, основных проблем и феноменологии психологии служебного коллектива, используемых в ней методов, областей практического применения знаний психологии служебного коллектива, в том числе при анализе особенностей поведения его сотрудников с учетом их социально-психологических особенностей, основных методов и методик изучения психологического климата служебного коллектива, организации взаимодействия в служебных коллективах, психологических особенностей их сотрудников;

3) умения анализировать поведение человека в составе служебного коллектива с учетом его социально-психологических особенностей и особенности функционирования служебных подразделений, вырабатывать на базе результатов анализа психологические рекомендации по оптимизации функционирования служебных коллективов, выбирать адекватные психологической реальности методы и методики изучения психологического климата служебного коллектива, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах и выбирать оптимальные из них;

4) умения иллюстрировать ответ примерами, фактами психологической феноменологии, данными научных исследований, излагать материал в процессе ответа логически последовательно, профессионально грамотно, делать полные и обоснованные выводы;

5) владение навыками анализа поведения человека в составе служебного коллектива с учетом его социально-психологических особенностей и особенности функционирования служебных подразделений, форм организации продуктивных форм взаимодействия его членов, выработки на базе результатов анализа психологических рекомендаций руководителям служебных коллективов по оптимизации функционирования служебных коллективов, установлению и поддержанию продуктивных форм взаимодействия в них с учетом психологических особенностей их сотрудников, благоприятного психологического климата.

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 учебного материала и категориального аппарата (верное и глубокое изложение понятий, фактов, законов, закономерностей), категориального аппарата, основных проблем и феноменологии психологии служебного коллектива, используемых в ней методов, областей практического применения знаний психологии служебного коллектива, в том числе при анализе особенностей поведения его сотрудников с учетом их социально-психологических особенностей, основных методов и методик изучения психологического климата служебного коллектива, организации взаимодействия в служебных коллективах, психологических особенностей их сотрудников; умения анализировать поведение человека в составе служебного коллектива с учетом его социально-психологических особенностей и особенности функционирования служебных подразделений, вырабатывать на базе результатов анализа психологические рекомендации по оптимизации функционирования служебных коллективов, выбирать адекватные психологической реальности методы и методики изучения психологического климата служебного коллектива, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах и выбирать оптимальные из них, иллюстрировать ответ примерами, фактами психологической феноменологии, данными научных исследований, излагать материал в процессе ответа логически последовательно, профессионально грамотно, делать полные и обоснованные выводы; владение навыками анализа поведения человека в составе служебного коллектива с уче-</p>	<p>Повышенный уровень</p>	<p>Отлично</p>

<p>том его социально-психологических особенностей и особенности функционирования служебных подразделений, форм организации продуктивных форм взаимодействия его членов, выработки на базе результатов анализа психологических рекомендаций руководителям служебных коллективов по оптимизации функционирования служебных коллективов, установлению и поддержанию продуктивных форм взаимодействия в них с учетом психологических особенностей их сотрудников, благоприятного психологического климата.</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 учебного материала и категориального аппарата (верное и глубокое изложение понятий, фактов, законов, закономерностей), категориального аппарата, основных проблем и феноменологии психологии служебного коллектива, используемых в ней методов, областей практического применения знаний психологии служебного коллектива, в том числе при анализе особенностей поведения его сотрудников с учетом их социально-психологических особенностей, основных методов и методик изучения психологического климата служебного коллектива, организации взаимодействия в служебных коллективах, психологических особенностей их сотрудников; недостаточно продемонстрированы умения анализировать поведение человека в составе служебного коллектива с учетом его социально-психологических особенностей и особенности функционирования служебных подразделений, вырабатывать на базе результатов анализа психологические рекомендации по оптимизации функционирования служебных коллективов, выбирать адекватные психологической реальности методы и методики изучения психологического климата служебного коллектива, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах и выбирать оптимальные из них, иллюстрировать ответ примерами, фактами психологической феноменологии, данными научных исследований, излагать материал в процессе ответа логически последовательно, профессионально грамотно, делать полные и обоснованные выводы; владение навыками анализа поведения человека в составе служебного коллектива с учетом его социально-психологических особенностей и особенности функционирования служебных подразделений, форм организации продуктивных форм взаимодействия его членов, выработки на базе результатов анализа психологических рекомендаций руководителям служебных коллективов по оптимизации функционирования служебных коллективов, установлению и поддержанию продуктивных форм взаимодействия в них с учетом психологических особенностей их сотрудников, благоприятного психологического климата.</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 отно-</p>	<p>Пороговый уровень</p>	<p>Удовлетворительно</p>

<p>шению к вопросам контрольно-измерительного материала).</p> <p>В ответе на основные вопросы контрольно-измерительного материала содержатся частичные знания учебного материала и категориального аппарата (верное и глубокое изложение понятий, фактов, законов, закономерностей), категориального аппарата, основных проблем и феноменологии психологии служебного коллектива, используемых в ней методов, областей практического применения знаний психологии служебного коллектива, в том числе при анализе особенностей поведения его сотрудников с учетом их социально-психологических особенностей, основных методов и методик изучения психологического климата служебного коллектива, организации взаимодействия в служебных коллективах, психологических особенностей их сотрудников; допускаются существенные ошибки при демонстрации умений анализировать поведение человека в составе служебного коллектива с учетом его социально-психологических особенностей и особенности функционирования служебных подразделений, вырабатывать на базе результатов анализа психологические рекомендации по оптимизации функционирования служебных коллективов, выбирать адекватные психологической реальности методы и методики изучения психологического климата служебного коллектива, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах и выбирать оптимальные из них, иллюстрировать ответ примерами, фактами психологической феноменологии, данными научных исследований, излагать материал в процессе ответа логически последовательно, профессионально грамотно, делать полные и обоснованные выводы; проявляются серьезные трудности при демонстрации владения навыками анализа поведения человека в составе служебного коллектива с учетом его социально-психологических особенностей и особенности функционирования служебных подразделений, форм организации продуктивных форм взаимодействия его членов, выработки на базе результатов анализа психологических рекомендаций руководителям служебных коллективов по оптимизации функционирования служебных коллективов, установлению и поддержанию продуктивных форм взаимодействия в них с учетом психологических особенностей их сотрудников, благоприятного психологического климата.</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 учебного материала и категориального аппарата (верное и глубокое изложение понятий, фактов, законов, закономерностей), категориального аппарата, основных проблем и феноменологии психологии служебного коллектива, используемых в ней методов, областей практического применения знаний психологии служебного коллектива, в том числе при анализе особенностей поведения его сотрудников с учетом их социально-психологических особенностей, основных методов и методик изучения психологического климата служебного коллектива, организации взаимодействия в служебных коллективах, психологических особенностей их сотрудников; допускаются грубые ошибки при демонстрации умений анализировать поведение человека в составе служебного коллектива с учетом его социально-психологических особенностей и особенности функционирования служебных подразделений, вырабатывать на базе результатов анализа психологические рекомендации по оптимизации функционирования служебных коллективов, выбирать адекватные психологической реальности методы и</p>	<p>–</p>	<p>Неудовлетворительно</p>

<p>методики изучения психологического климата служебного коллектива, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах и выбирать оптимальные из них, иллюстрировать ответ примерами, фактами психологической феноменологии, данными научных исследований, излагать материал в процессе ответа логически последовательно, профессионально грамотно, делать полные и обоснованные выводы; не демонстрируется владение навыками анализа поведения человека в составе служебного коллектива с учетом его социально-психологических особенностей и особенности функционирования служебных подразделений, форм организации продуктивных форм взаимодействия его членов, выработки на базе результатов анализа психологических рекомендаций руководителям служебных коллективов по оптимизации функционирования служебных коллективов, установлению и поддержанию продуктивных форм взаимодействия в них с учетом психологических особенностей их сотрудников, благоприятного психологического климата.</p>		
--	--	--

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

Соотношение критериев и шкалы оценивания результатов обучения:

Критерии оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценок
80–100% правильных ответов	Повышенный уровень	Отлично
66–79% правильных ответов	Базовый уровень	Хорошо
50–65% правильных ответов	Пороговый уровень	Удовлетворительно
0–49% правильных ответов	–	Неудовлетворительно

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

ОПК-5 Способен осуществлять комплексное исследование и диагностику психических свойств и состояний, особенностей развития различных сфер личности, а также профессиональной среды с учетом нормативной регламентации и этических принципов деятельности психолога, изучать психологический климат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах, составлять психодиагностические заключения и рекомендации по их использованию.

ОПК-5.2 Проводит комплексное психологическое исследование и психологическую диагностику личности и профессиональной среды.

Знать: основные методы и методики изучения психологического климата служебного коллектива, организации взаимодействия в служебных коллективах, психологических особенностей их сотрудников.

Уметь: выбирать адекватные психологической реальности методы и методики изучения психологического климата служебного коллектива, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах и выбирать оптимальные из них, выявлять психологические особенности сотрудников служебных коллективов.

Владеть: методическими приемами изучения психологического климата служебного коллектива, навыками анализа форм организации продуктивных форм взаимодействия его членов, выработки рекомендаций руководителям служебных коллективов по установлению и поддержанию продуктивных форм взаимодействия в них с учетом психологических особенностей их сотрудников, благоприятного психологического климата.

Перечень заданий для оценки сформированности индикатора компетенции ОПК-5.2:

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

1. К основному методу изучения психологического климата служебного коллектива относится:

- а) эксперимент,
- б) наблюдение,
- в) тестирование,**
- г) анализ документов

2. Длительное и систематическое наблюдение военным психологом, изучение одних и тех же членов воинского коллектива, позволяющее анализировать их психологические особенности на протяжении длительного периода службы и на основе этого делать определенные выводы, называется исследованием:

- а) пилотажным,
- б) лонгитюдным,**
- в) сравнительным,
- г) комплексным.

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

1. Вы – офицер психологической службы полка. Вам требуется изучить мнения офицеров относительно определенного нововведения в их деятельность – новой системы переподготовки и повышения квалификации. С помощью какого метода Вы проведете такое исследование? Ответ обоснуйте.

Ответ: поскольку требуется изучить мнения офицеров части относительно такого нововведения, как новая система переподготовки и повышения квалификации, методом социально-психологического исследования служит метод опроса. Именно он отражает позицию людей относительно определенных явлений или объектов.

ОПК-6 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-6.2 Анализирует особенности поведения человека в составе различных социальных групп (профессиональных, этнических и др.) с учетом его возрастных, социально-психологических, гендерных и иных характеристик.

Знать: категориальный аппарат, основные проблемы и феноменологию психологии служебного коллектива, используемые в ней методы, области практического применения знаний психологии служебного коллектива, в том числе при анализе особенностей поведения его сотрудников с учетом их социально-психологических особенностей.

Уметь: анализировать поведение человека в составе служебного коллектива с учетом его социально-психологических особенностей и особенности функционирования служебных подразделений, вырабатывать на базе результатов анализа психологические рекомендации по оптимизации функционирования служебных коллективов.

Владеть: навыками анализа поведения человека в составе служебного коллектива с учетом его социально-психологических особенностей и особенности функционирования служебных подразделений, выработки на базе результатов анализа психологических рекомендаций по оптимизации функционирования служебных коллективов.

Перечень заданий для оценки сформированности индикатора компетенции ОПК-6.2:

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

1. Коллектив – это:

- а) группа высокого уровня развития, где межличностные отношения опосредованы общественно ценным и личностно значимым содержанием совместной деятельности,**
- б) группа взаимодействующих лиц, проявляющая способность совокупно реагировать на то или иное воздействие,
- в) группа людей, которая имеет в основе своей нечто общее, связывающее ее в единое целое (общее настроение, общее решение, общее действие),
- г) групп людей, между которыми существует высокий уровень доверия.

2. Сплоченность воинского коллектива – это:

- а) показатель согласованности межиндивидуального взаимодействия в условиях конкретной деятельности,
- б) способность создавать организацию в ситуации неопределенности,
- в) степень совпадения оценок, установок, позиций членов коллектива по отношению к объектам, наиболее значимым для коллектива в целом,**
- г) благоприятные взаимоотношения между членами коллектива.

3. Соотношение общения членов воинского коллектива и внутригрупповых отношений можно определить следующим образом:

- а) эти две социально-психологические реальности полностью совпадают,
- б) они не тождественны, но тесно связаны между собой,**
- в) они взаимно исключают друг друга,
- г) все зависит от ситуации.

4. Первым учение об этапах развития коллектива разработал в отечественной психологии:

- а) А.С. Залужный,
- б) А.С. Макаренко,**
- в) А.В. Петровский,
- г) Д.Б. Эльконин.

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

1. Как называется феномен податливости человека реальному или воображаемому давлению коллектива со склонностью действовать «как все»?

Ответ: конформность.

2. Для исследования каких групп пригодна социометрическая методика?

Ответ: для малых групп и первичных коллективов (*достаточно указать что-то одно*).

3. Наивысший уровень развития группы..

Ответ: коллектив.

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

1. Вы – офицер психологической службы военной части. Вам предстоит прочитать лекцию ее офицерам о взаимоотношениях в воинских коллективах. Приведите аргументы, с помощью которых Вы убедите офицеров, что им необходимо знать социально-психологическую структуру воинского коллектива.

Ответ: командиру необходимо знать социально-психологическую структуру воинского коллектива, поскольку такие знания позволяют ему глубоко ориентироваться в психологии коллектива и должным образом реагировать на происходящие в нем процессы и события, предвидеть и учитывать последствия совершаемых военнослужащими действий и поступков.

2. Психолог военной части приступил к работе с новобранцами в направлении адаптации срочников. Он учит их выстраивать здоровые отношения со старослужащими. На текущий момент перед ним стоит задача научить новобранцев находить оптимальные ответы на вопросы с подвохом. Предложите валидную форму социально-психологической работы в описанной ситуации и обоснуйте свой выбор.

Ответ: для работы психолога в описанной ситуации адекватен такой метод, как игровой. Конкретно это может быть ролевая игра с ротацией ролей, когда роль протагониста переходит от одного участника к другому. Выбор этого варианта групповой психологической работы объясняется тем, что в данной ситуации нужно показать многообразие форм реагирования на ситуацию. Игра позволяет каждому участнику увидеть разные способы ведения диалога и в процессе последующего обсуждения выбрать оптимальные варианты.

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).