

МИНОБРНАУКИ РФ  
Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова

Кафедра социальной и политической психологии

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета психологии



Карпов А.В.

16 мая 2022 года

**Рабочая программа дисциплины  
«ПСИХОЛОГИЯ МАЛОЙ ГРУППЫ И ГРУППОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ»**

Направление подготовки  
37.04.01 Психология

**Профиль:**  
«ПРИКЛАДНАЯ ПСИХОЛОГИЯ»

**Квалификация выпускника**  
Магистр

Форма обучения  
Очно-заочная

Программа рассмотрена на заседании  
кафедры социальной и политической  
психологии  
протокол №8 от 13 апреля 2022 года

Программа одобрена НМК  
факультета психологии  
протокол №7 от 26 апреля 2022 года

Ярославль, 2022

## 1. Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины «Психология малой группы и групповые технологии» являются:

- освоение студентами основных понятий социальной психологии малой группы: границы малой группы, классификация малых групп, структура малой группы, механизмы формирования малой группы, групповые процессы и феномены;
- изучение динамических процессов в малых группах: феномен группового давления, групповая сплоченность, лидерство и руководство в малых группах, принятие группового решения, эффективность деятельности малой группы; освоение социально-психологических аспектов развития группы
- обучение студентов основных методов социально-психологического исследования процессов происходящих в малой группе, групповых технологий.

## 2. Место дисциплины в структуре ОП бакалавриата

Дисциплина «Психология малой группы и групповые технологии» относится к части дисциплин ОП, формируемой участниками образовательных отношений (дисциплина по выбору). Проблемы групповой психологии занимают особое место, т.к. малая группа выступает важнейшим фактором изучения в психологии личности, исследования малой группы постоянно инициируются запросами практики в связи с коллективным характером человеческой деятельности

Курс логически связан с такими дисциплинами бакалавриата, как «Социальная психология», «Организационная психология», «Консультационная психология», «Тренинг как метод активного социально-психологического обучения», а также с дисциплиной магистерской программы «Социально-психологические технологии формирования команды и лидерство», «Групповые психотехнологии».

## 3. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения ОП бакалавриата

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих элементов компетенций в соответствии с ФГОС ВО, ОП ВО и приобретения следующих знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности:

Формируемая компетенция (код и формулировка)	Индикатор достижения компетенции (код и формулировка)	Перечень планируемых результатов обучения
<b>Профессиональные компетенции</b>		
ПК-7: способен к разработке индивидуальных программ психологического сопровождения клиентов, групповому и индивидуальному консультированию, проведению психологических тренингов и программ активации личностных ресурсов клиентов	И-ПК - 7.3. Проводит психологические тренинги и программы активации личностных ресурсов клиентов	<u>Знает:</u> 1. психологию взаимоотношений в малой группе, понимает коммуникативные процессы в группе, закономерности группового развития и социализации. <u>Умеет:</u> 1. анализировать процессы групповой динамики, внутригрупповые и межгрупповые конфликты. <u>Владеет:</u> 1. основными методами исследования социально-психологических процессов в малой группе, взаимоотношений в ней, и групповыми технологиями, позволяющими оптимизировать групповые процессы.

#### 4. Объем, структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 академических часа.

№ п/п	Темы (разделы) дисциплины, их содержание	Семестр	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов, и их трудоемкость (в академических часах)						Формы текущего контроля успеваемости  Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
			Контактная работа						
			лекции	практические	лабораторные	консультации	аттестационные испытания	самостоятельная работа	
1.	Малая группа как система	4	1			2		15	Практическое задание 1
	в том числе с ЭО и ДОТ								
2.	Групповая динамика. Лидерство и руководство. Принятие решений в группе.	4	2			2		15	Практическое задание 2
	в том числе с ЭО и ДОТ								
3.	Психология отношений в группе. Межгрупповые отношения. Конфликт и группы. Групповая психотерапия.	4	1			2		15	Реферат
	в том числе с ЭО и ДОТ								
4.	Групповые технологии	4		4		2		46.7	Практическое задание 3
	в том числе с ЭО и ДОТ								
5.	Итого	4	4	4		8		91.7	
	в том числе с ЭО и ДОТ								
6.	Промежуточная аттестация	4					0.3		зачет

#### 4.1 Информация о реализации дисциплины в форме практической подготовки

Информация о разделах дисциплины и видах учебных занятий, реализуемых в форме практической подготовки

№ п/п	Темы (разделы) дисциплины, их содержание	Семестр	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу студентов, и их трудоемкость (в академических часах)						Место проведения занятий в форме практической подготовки
			Контактная работа						
			лекции	практические	лабораторные	консультации	аттестационные испытания	самостоятельная работа	
1	Групповые технологии	4		4		2		46.7	ЯрГУ
	<b>ИТОГО</b>	4		4		2		46.7	

### **Описание разделов дисциплины**

#### **Тема 1. Малая группа как система.**

Основные характеристики малой группы. Малая группа, коллектив, команда. Роли и статус в малой группе. Основные направления исследования малых групп: социологическое направление (Э. Мэйо), социометрическое направление (Я. Морено), школа групповой динамики (К. Левин). Примитивные группы

Структура группы: поуровневый анализ, многомерный анализ, модели групповой структуры. Модели коммуникативных сетей. Динамические процессы в малых группах. Генезис и развитие малой группы. Этапность развития малой группы.

Личность в групповом процессе. Социализационный аспект группового развития.

#### **Тема 2. Групповая динамика. Лидерство и руководство. Принятие решений в группе.**

Механизмы групповой динамики. Групповые эффекты как механизмы функционирования группы.

Влияние в группах. Совместимость. Нормативное влияние большинства: конформизм. Нормативное влияние меньшинства. Последствия отклонения от групповых норм.

Принятие решений (ПР) в группе. Феноменология ПР. Методы повышения эффективности групповых решений. Модели ПР.

Власть и влияние. Лидерство, руководство: сходства и различия. Лидерство и авторитет. Лидерство и власть, основные источники власти. Стили лидерства. Основные подходы к лидерству: психоаналитический подход, теория черт, поведенческий и ситуационный подход, ценностный подход. Стили руководства.

#### **Тема 3. Психология отношений в группе. Межгрупповые отношения. Конфликт и группы. Групповая психотерапия.**

Психология межгруппового восприятия. Феномен внутригруппового фаворитизма. Психология стереотипов и предубеждений в групповом процессе. Собственные и чужие группы; внутригрупповая идентификация; межгрупповые взаимодействия, ожидания.

Источники конфликтов в группе, техники избегания конфликтов, позитивные и негативные последствия конфликтов. Межгрупповые конфликты. Внутригрупповые конфликты. Конфликт «личность – группа».

Групповые психотехнологии.

#### **Тема 4. Групповые технологии.**

Групповые качественные социально-психологические методы. Метод фокус-групп. Тренинг командообразования: цели, задачи, принципы работы с группой. Групповая психотерапия. Социометрия. Психодрама как метод групповой психотерапии.

## **5. Образовательные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине.**

В ходе преподавания курса используются следующие образовательные технологии:

- **лекция-дискуссия и лекция с разбором конкретных ситуаций** – это взаимодействие преподавателя и студентов, свободный обмен мнениями, идеями и взглядами по исследуемому вопросу, а также обсуждение конкретных ситуаций;
- **практическое занятие** – занятие, посвященное освоению конкретных умений и навыков и закреплению полученных знаний. Практические занятия по дисциплины проходят в семинарской форме. В ходе семинара обсуждаются результаты выполнения заданий для СРС, в форме групповой дискуссии проходит обсуждение вынесенных на семинар вопросов.
- **консультация** – проводится в форме индивидуальной работы со студентом дистанционно на платформе ZOOM. В ходе консультаций преподаватель отвечает на вопросы обучающихся и принимает отчеты о выполнении заданий для самостоятельной работы.

В процессе обучения используются следующие технологии электронного обучения и дистанционные образовательные технологии:

**Электронный учебный курс «Психология малой группы и групповые технологии» в LMS Электронный университет MoodleЯрГУ**, в котором:

- представлены задания для самостоятельной работы обучающихся по темам дисциплины;
- осуществляется проведение отдельных мероприятий текущего контроля успеваемости студентов;
- представлены тексты лекций по отдельным темам дисциплины;
- представлены правила прохождения промежуточной аттестации по дисциплине;
- представлен список учебной литературы, рекомендуемой для освоения дисциплины;

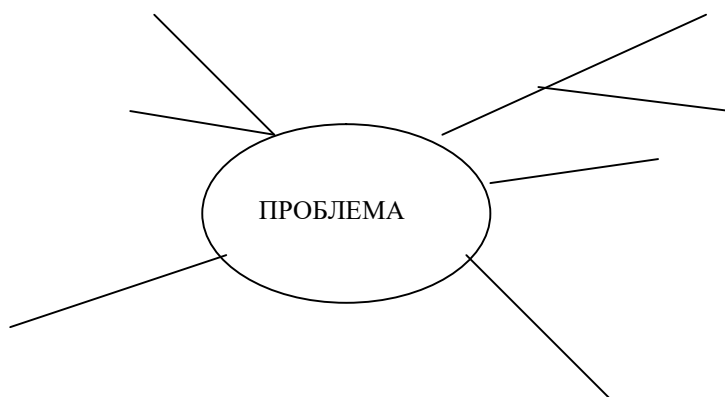
### *Методика проведения практических занятий*

При проведении практических занятий возможно использование метода майнд-мэп. Слушатели, как правило, работая в малых группах, должны:

1. В середине листа бумаги (ватмана) записать проблематику, тему, которая будет обсуждаться на занятии. Затем выбрать 2-3 наиболее главных, важных аспекта по этой теме и пометить их как главные ветви, на которых записываются ключевые слова. Последующие мысли в виде ключевых слов подвешиваются уже к существующим главным ветвям или, если это необходимо, прикрепляются к новой главной ветви. Важно, чтобы ни одна мысль не пропала, и ничего не мешало потоку мыслей. Кроме этого, желательно провести и выделить взаимосвязи различных аспектов проблемы.

2. Каждая группа представляет свое видение проблемы. Важно обсудить достоинства и недостатки каждого метода, его сильные и слабые стороны, сферы применения и ограничения.

3. Идет общегрупповое обсуждение с подведением итогов, которые фиксируются на отдельном листе ватмана. Данные итоги впоследствии используются в аудитории во время лекционных занятий.



Важное место на практических занятиях отводится методу проектов, знакомству с ним. При этом слушателям предлагается следующий алгоритм работы (при этом содержательно разбирается каждый шаг алгоритма):

Необходимо последовательно выполнить 8 шагов:

1. Каковы цели и задачи проекта? Представление прикладной цели и задач проекта.
2. Осознание проблемы группой: в чем суть проблемы, какие понятия ей известны, и ..., т.е. установление предварительных знаний
3. Какие пробелы в знаниях есть? Эти пробелы формулируются в положительные цели обучения
4. Организация работы: как разделить труд между членами группы?
5. Самообучение: как это сделать? Группа расходится и каждый член группы выполняет свою часть работы
6. Как все соединить? Синтез раздельно собранной информации. Осуществление попытки решения проблемы
7. Можно ли это решение группы представить эксперту (-ам)? Экспертами могут быть преподаватель или специалисты по проблеме. Члены группы получают от экспертов обратную связь: подробные комментарии и критику
8. Ответ на вопрос: чему мы научились? То, чему мы научились, включается в систематику предмета (Чему мы научились и как это связано с тем, что мы изучали?)
9. Прорабатываются пробелы и недостатки, которые были указаны экспертами. Таким образом, решение, которое было найдено, оказывается на высокопрофессиональном уровне. Обсуждение, решение проблемы проходит на основе теоретических текстов, которые содержат и некоторые практические основы.
10. Как представить конечный результат? Презентация группового проекта перед всей аудиторией.

### **Перечень практических заданий по дисциплине «Психология малой группы и групповые технологии»**

#### **Практическое задание 1 по Теме 1 «Малая группа как система»**

**Задание «ГЕОГРАФИЯ КОМАНДЫ».** В этом упражнении члены команды имеют возможность ответить на вопрос, каким образом каждый из них вовлечен в команду.

Полученные ответы интерпретируются по-разному:

- 1) можно определить, в какой мере каждый включен в команду;
- 2) можно выяснить, какую роль каждый участник играет в команде, каким образом он вносит вклад в достижение общих целей.

Упражнение позволяет ответить на вопросы таким образом, что каждый имеет возможность не только продумать свою позицию, но еще и выяснить, что думают о его месте в команде другие. Такое прояснение позиций часто служит важной предпосылкой для дальнейшего развития команды.

*Инструкция:* Предлагаем вам упражнение, которое поможет составить более точное представление о вашей команде. У каждого из вас есть свой взгляд на то, какое место он занимает в команде: принадлежит ли к кругу центральных фигур, относится ли к «среднему классу» или находится на периферии. У каждого есть и представления о том, каким способом он вносит вклад в работу команды и какую функцию выполняет: является генератором идей, посредником, «совестью» группы и т.п.

Однако мы часто упускаем из виду позицию других участников: какое мнение сложилось у них о нашем месте и роли в команде? А ведь это существенно влияет на то, как они общаются и взаимодействуют с нами.

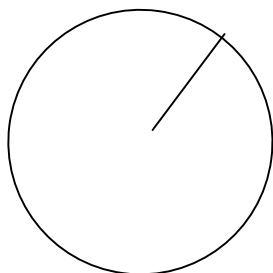
Это упражнение должно прояснить для всех ответ на вопрос, какое место в команде вы отводите друг другу.

Объединитесь по трое, чтобы вместе проанализировать ситуацию. Каждая тройка должна нарисовать совместную картину, которая бы изображала всех членов команды и ее руководство в виде какого-то образа. На этой картине группа должна быть представлена как нечто целое, а ее члены – как отдельные части этого целого, выполняющие определенную функцию. Например, можно изобразить команду в виде машины, оркестра, усадьбы, и т.п. Каждый член команды должен быть обозначен своим цветом, но не подписывайте, пожалуйста, имен. Вместо этого напишите на отдельном листке пояснительную записку, в которой объяснялось бы, кто на каком месте изображен.

*Порядок работы:* На выполнение этого задания отводится 60-90 минут, в зависимости от размеров команды. Затем на общем обсуждении ведущий предлагает тройкам по очереди выкладывать свои картины в середину круга. Сначала пусть все члены группы, кроме авторов, попробуют их объяснить, т.е. определить, кто на каком месте изображен, и расшифровать послание, которое несет в себе композиция картины. И только после этого сами авторы могут рассказать о том, какие соображения они положили в основу картины. После этого все картины будут таким образом представлены, члены команды могут высказать свои реакции и впечатления. Прежде всего следует выяснить, насколько каждый член удовлетворен своей ролью и что он хотел бы изменить.

**Задание «ГРУППОВОЙ ПИРОГ».** Цель – анализ структуры группы. *Задание:* выполнить упражнение в аудитории.

Представьте, что нарисованный ниже круг – это круговая диаграмма, представляющая членов вашей учебной группы. Разделите ее на куски как пирог (по одному на человека). Размер каждого куса должен отражать размер вклада каждого человека в деятельность группы. Обязательно отрежьте кусок для себя и для вашего преподавателя и обозначьте на каждом куске фамилию того, для кого он предназначен.



*Ответьте на вопросы:*

1. Какими критериями Вы пользовались для определения размера вклада каждого человека в деятельность группы (например, сколько он говорит, качество его высказываний, количество интересных вопросов, влияние на других)?
2. Каким образом вы делили пирог. Дали ли Вы всем одинаковые куски, или Вы дали некоторым людям куски значительно большего размера, чем другим?
3. Назовите 3-х человек, которые получили самые большие куски. Действовали ли они как лидеры группы? Если да, то опишите те аспекты их лидерского поведения, которые не указаны в пункте 1.

**Практическое задание 2 по Теме 2 «Групповая динамика. Лидерство и руководство. Принятие решений в группе».**

**Задание «НЕЗАКОНЧЕННЫЕ ПРЕДЛОЖЕНИЯ».** В каждой группе существуют свои гласные и негласные правила, определяющие, какое поведение допустимо, а какое – нет. Нередко эти нормы не осознаются, или не являются совместно принятыми. Предлагаемая процедура дает возможность участникам осознать и обсудить действующие в группе правила.

**Инструкция:** Я хочу предложить вам прояснить явные и неявные правила, действующие в вашей группе. Напишите, пожалуйста, по два варианта окончания для каждого из следующих незаконченных предложений:

- В этой группе нежелательно...
- В этой группе опасно...
- Из этой группы будет исключен тот, кто...
- В этой группе можно...

**Вопросы для обсуждения:**

- В какой степени действующие в группе правила ясны участникам?
- Насколько широк спектр негласных норм?
- Какие из них полезны, а какие обременительны?
- Стоит ли совместно принимать в нашей группе дополнительные правила?

**Задание «АЛЬТЕРНАТИВА».** С помощью предлагаемой проективной техники можно выявить представления участников об удовлетворенности групповой работой и понять, что еще им хотелось бы получить от работы в группе.

**Инструкция:** Предлагаю вам взглянуть на нашу группу как целое и выяснить, насколько вам нравится наш способ совместной работы. Сядьте поудобнее и закройте глаза... (30 секунд).

Представьте себе, что вы – наблюдатель, который может смотреть на нашу группу через небольшое отверстие в стене. Мысленно понаблюдайте за группой, когда она занята разными видами деятельности (2 минуты).

Теперь представьте, что в соседней комнате вы можете наблюдать за другой группой, у которой есть все, чего нам не хватает, и которая делает все то, что мы боимся делать. Понаблюдайте теперь за этой идеальной группой. Что вы там видите? (2 минуты).

Теперь скажите «до свидания» обеим группам и постепенно возвращайтесь сюда, в эту комнату...

**Вопросы для обсуждения:**

- Что я увидел в другой группе?
- Что отличает ее от нашей?
- Что я видел в нашей группе?
- Что было общим для обеих групп?
- Что мы можем сделать для того, чтобы наша группа стала для нас привлекательнее?
- Что мы можем изменить в структуре нашей группы?
- Что каждый из нас хочет делать по-другому?

**Психотехнические упражнения на сплоченность и сработанность группы.**

Данные психотехнические упражнения могут быть использованы как своеобразные тесты на сплоченность и сработанность группы. Как и всякая групповая процедура, они оказывают влияние на групповую динамику и поэтому одновременно являются и способом диагностики, и фактором развития сплоченности.

**1. «Рука».** Все участники группы должны молча, глазами найти себе пару. Ведущий группы дает участникам для этого примерно полминуты, а затем громко произносит: «Рука!». Все участники должны мгновенно показать рукой на человека, который составляет с ним пару. Если оказывается, что несколько участников показывают на одного и того же человека, и вместе с тем у других участников нет пары или кто-то из участников не показывает ни на кого, опыт повторяется. Важен не столько сам результат – достижение такого выбора, когда все участники объединяются в согласованные пары и



нет никаких пропусков и перекрестов,- сколько процесс: реакции группы на «выпадение» одного или нескольких членов, которых никто не выбрал или которые никого не выбрали; реакции участников, которым казалось, что они договорились с партнером о взаимном выборе, а тот выбирает кого-то другого и др. Высший показатель сплоченности группы – мгновенная реакция группы на выпадение, исключение ее членов и ее чувствительность к возникающему у членов группы ощущению отчужденности от группы.

**2. «Пальцы».** По сигналу ведущего каждый участник группы должен выбросить вперед несколько пальцев – от одного до десяти. В первый раз все обычно выбрасывают разное количество пальцев. Ведущий говорит: «Стоп!». И через несколько секунд вновь: «Пальцы!». Про себя или вслух ведущий считает, сколько раз он просил выбросить пальцы. В группах с признанным лидером все могут единодушно выбросить одинаковое количество пальцев (например, три) уже на третий или даже на второй сигнал «Пальцы!». В группах с двумя претендентами на лидерство может произойти раскол на две группировки, внутри которых участники будут единодушны. Иногда остается один участник, который упорно выбрасывает, скажем, пять пальцев, когда вся остальная группа уже давно стала выбрасывать по три. Как правило, это либо претендент на лидерство, либо отторгаемый член группы, который отчаянно пытается привлечь к себе внимание, либо участник, постепенно скатывающийся на позицию противника группы. Важно отметить тот способ, которым группа будет реагировать на поведение выпадающего члена. Если группа после нескольких шагов игры начинает переходить к варианту, предлагаемому этим участником, и постепенно вся группа начинает выкидывать уже не три, а пять пальцев, как это все время делал он, то, по-видимому, такое поведение будет говорить о большей сплоченности группы, чем продолжающиеся попытки группового давления на выпадающего члена.

**3. «Рассаживание по признаку».** Участникам группы предлагается рассестись так, чтобы на стуле, на котором сейчас сидит ведущий, оказался самый светловолосый человек, справа от него – немного более темноволосый, и так далее по кругу так, чтобы самый темноволосый оказался на стуле, который стоит сейчас слева от ведущего. Во время игры не разрешается разговаривать. Стиль взаимоотношений в группе будет проявляться и в том, как участники без слов советуются друг с другом, сотрудничают или пытаются оказать давление и пр.

В качестве признака можно выбрать имя.

**Задание-игра «ДЕНЬГИ В СЕРЕДИНЕ».** Цели – изучить процесс принятия коллективных решений; спровоцировать ряд оценочных суждений; обсудить процесс принятия групповых решений на высоком уровне (например, размещение фондов в крупных организациях)

Время – 5 мин. – 1 час (в зависимости от размера группы и скорости, с какой группа приходит к согласию).

Размер группы – 5 чел. и более

Условия – игроки должны сидеть в круге с «деньгами в середине». Эта игра не является азартной, поэтому никто не будет оскорблен, если попросить каждого участника внести, например, 5 рублей, в общую копилку, хотя назад игроки деньги не получают. Если у кого-то нет 5 рублей, ведущий должен дать ему эти деньги (объяснив, что он их не одалживает, а отдает).

*Порядок действий:*

1. Усадить всех в круг
2. Положить деньги в середину так, чтобы они были всем видны и доступны
3. Объявить, что все они достанутся одному единственному человеку, который может распорядиться этими деньгами как пожелает, но не имеет права возвращать их участникам. После этого ведущий ничего не должен говорить.

4. На какое-то время воцарится молчание, затем может возникнуть вопрос, кто будет этим счастливым. Ведущий отвечает, что это должна решить группа путем *достижения консенсуса*. Не добавляйте ничего сверх сказанного.
5. Анализ: группы могут решать эту проблему по-разному. Иногда развившийся лидер или лидеры устраивают какую-нибудь игру и отдают деньги победителю. Это самое простое, быстрое и справедливое решение: кроме того, оно самое забавное. Удивлять может тот факт, что к нему прибегают реже, чем ожидается. Если люди начинают рассуждать, например, о том, кто больше заслуживает этих денег, то дискуссия может затянуться надолго. Иногда кто-нибудь просто забирает деньги и не отдает, т.е. делается ставка на силу. Если подобный силовой вариант окажется успешным: объявите, что 1 раунд закончен, и начните все заново. Можно увидеть, что во 2 раунде напряжение заметно нарастет, и игроки начнут искать пути отомстить выскочке.
6. Когда решение, наконец, будет принято, спросите у участников, кто или что повлияло на него в действительности. Что произошло? Помогите им восстановить аргументы и обсудить свои ощущения. Как были установлены приоритеты? Установил ли их какой-то человек (или группа людей), как он это сделал – явно или скрытно? Можно задать и другие вопросы, касающиеся например, индивидуального стиля ПР; кто настаивал на ПР или дебатах? Кто больше говорил? Кто больше слушал? Что люди чувствовали в процессе игры? Кто задавал тон, был лидером, вел дискуссию?

Лидерство – многоплановое явление и не сводится к доминированию и инициативности. Если есть роли «организатора» и «инициативного», то часто группа склоняется к мнению, что лидером был тот, кто обеспечивал выявление всех позиций, побуждал еще не высказавшихся выразить свою точку зрения, задавал уточняющие вопросы, пытался подвести итоги и пр. (т.е., «организатор»), а не «инициативный», который с самого начала пытался захватить инициативу и с помощью аргументов и эмоционального напора склонить большинство группы в свою пользу.

**Задание-игра «СТАТУС».** Цель – показать, как представления о силе и власти влияют на поведение

Время – 20 мин.

Размер группы – от 5 чел.

Условия – игроки должны передвигаться по комнате для создания «базы данных», полученных при опросе общественного мнения. Чистые листы бумаги и фломастер.

*Порядок действий:*

1. Попросить участников придумать для себя гипотетические занятия – все равно какие. Каждый вид деятельности написать на бумаге.
2. Произвольно раздать эти листочки игрокам и попросить их пройти по аудитории, по кругу, знакомясь с родом деятельности друг друга.
3. Построиться посередине комнаты в шеренгу в соответствии со статусом так, чтобы во главе шеренги оказалось лицо с наиболее престижной работой или родом деятельности. Порядок построения остается на усмотрение игроков. Объявить, что у всех есть 10 минут.
4. Ведущий устраняется от того, что происходит в группе, все вопросы переадресовываются группе. Подчеркнуть, что не важно, по каким соображениям будет определяться тот или иной «статус». Возможно, придется чуть-чуть подтолкнуть игроков, проведя запретную черту или указав, в каком конце комнаты должна находиться голова шеренги. Наверняка можно увидеть разрозненную группу неравных людей, некоторые из которых будут спорить, кому перед кем стоять. Можно слегка осадить: «Вы сиделка. Вы считаете, что ваш статус выше, чем у этого продавца? Ну, если так, то становитесь вперед!»

5. Анализ. Устроить дискуссию получившейся иерархии. Как и почему к ней пришли? Косвенно мы хотим узнать, влечет ли за собой отношение к конкретному занятию автоматический выбор места, которое должен занимать в строю соответствующий специалист. Повлиял ли вид деятельности игроков на их собственное поведение и поведение остальных к ним? Например, профессия «педиатр» считается престижной. Трудно ли было игроку с наклейкой «педиатр» оказаться во главе шеренги или где-то поблизости? Думал ли этот игрок, что столкнется с какими либо проблемами? С другой стороны, оказался ли игрок, которого снабдили ярлыком «мусорщик», в хвосте? Если да, то оспорил ли игрок данный факт или принял как должное? Как на счет профессии «учитель», «социальный работник», «психолог»? Где очутились они? Предложил ли кто-нибудь критерии определения статуса, не думая при этом о деньгах?
6. Завершение. «Статус» - наиболее показательное упражнение при работе с группами представителей различных национальных культур, политических деятелей, социальных меньшинств, администраторов высокого ранга. Разные группы составляют разные списки. Неизменно игра порождает интересные дебаты о личных ценностях, расходящихся с общественным мнением, о статусе, о деньгах, о власти.

**Задание-игра «ТЫ ВЫБИРАЕШЬ».** *Цели*– устранить препятствие к свободному обмену мнениями и идеями между членами группы; продемонстрировать лидерское поведение; поупражняться в коллективном преодолении конфликтов и сотрудничестве.

Время – меньше часа.

Размер группы – 5-150 чел.

Условия – занятие проводится с утра, в первый день нового курса или семинара, или темы.

*Порядок действий:*

1. Кратко разъяснить цели и задачи занятия.
2. Разбить всех на группы по 3-5 человек.
3. Попросить каждого третьего в группе поднять руку – объявить, что эти люди будут лидерами групп. Спросить их имена и записать на доску.
4. Объяснить общее задание: придумать одну 5-минутную разминку для всей аудитории. Игра должна быть такой, чтобы каждый мог без труда участвовать в ней в данных конкретных условиях; она должна стимулировать творческое мышление у всех игроков и продолжаться не дольше 5 минут. Записать на доске следующие условия: а) вспомнить, сочинить игру; б) продолжительность игры 5 минут; в) должны играть все присутствующие в помещении; г) начнется через 5 минут от момента написания; д) должна стимулировать творческое мышление.
5. Спросить, есть ли вопросы?
6. Через 5 минут по очереди вызвать лидеров и предложить им сообщить вариант, на котором остановилась группа. Напротив фамилии лидера на доске написать вариант игры (стараться, чтобы все проходило быстро).
7. Попросить лидеров поочередно рассказать всем о происходившем в их группе. Записать на доске. Все, что скажут лидеры – принимать без комментариев, и разрешить членам групп сколь угодно перебивать своих вожakov при условии, что каждая группа не превысит отведенного ей времени.
8. Анализ. Когда все закончат выступать, попросить их рассмотреть следующие аспекты лидерства, которые были подготовлены к обсуждению заранее:

- власть: предложить подумать над тем, как использовали свое положение лидеры групп. Держались ли они авторитарно, демократично, отстраненно? Как повлиял стиль руководства на выполнение задания?

- мотивация: сделали или сказали лидеры нечто такое, что мотивировало, поддерживало или вдохновляло группу?

- задача: всем ли группам и лидерам было важно выполнить задание, т.е. вспомнить или придумать игру, или же отдельные дискуссии превратились в вечер знакомств? Если так, то как чувствовали себя лидеры этих групп?

- вызов: развились ли в какой-либо группе лидеры, которые поставили под сомнение авторитет назначенных вожаков? Как восприняли своих лидеров подчиненные? Сочли ли они их компетентными? Или решили, что лучше справятся сами?

Если есть время, то игру можно усложнить: попросить всех членов групп оценить своих лидеров по 5-балльной шкале, исходя из 4 критериев (власть, мотивация, задача, вызов). Подсчитать средний балл. Обратная связь: попросить членов группы, лидер которой получил наивысший балл, привести конкретные примеры эффективного руководства их представителя. Эффективное лидерство рождается из сочетания стиля лидера, характеров подчиненных и природы задачи. Результаты игры – простая иллюстрация к различным лидерским стилям.

9. Завершение. Нужно оставить 5 минут на случай, если участники захотят сыграть одну из игр, предложенных по ходу упражнения. Хотя игроки к этому времени сами могут догадаться, что средство являлось целью: игрой, которую требовалось создать, оказалось само упражнение.

**Задание-игра «ЛИДЕР».** Цель– иллюстрация психологических особенностей формирования команды, роли лидера в управлении командой.

**Задание 1.** Участники формируют команды по 7-9 человек. В качестве знакомства каждый участник называет, чем он может быть полезен для своей команды. Можно нарисовать групповой портрет команды. На листе ватмана каждый участник рисует фломастерами свой символ, обозначающий роль в команде.

**Задание 2.** Сформированные команды выделяют значимые проблемы своего района, города, в решении которых могли бы принять участие студенты.

Инструкция: «Представьте, что ваша команда собралась, чтобы организовать молодежное движение: назовите свою организацию, сформулируйте свои цели и задачи (цели – что хотим достигнуть, задачи – как будем действовать), смоделируйте проект, отражающий поле деятельности вашего движения, выберите лидера, который представит ваш проект».

На выполнение данной работы отводится 20-30 минут. По истечении времени идет защита проектов.

**Задание 3.** Группа составляет собирательный портрет личности лидера, располагает выделенные характеристики в порядке значимости. Портрет современного лидера оформляется на листе и представляется от команды. Каждый участник по 10-балльной шкале оценивает развитие данных качеств у себя.

**Подведение итогов игры.** Обсуждение участниками группы результатов своей работы. Каждый участник оценивает по 10-балльной шкале степень удовлетворенности своей работой в группе. Подсчитывается средний балл работы группы. Анализируются внешние и внутренние барьеры, препятствующие самораскрытию. Участники делятся своими чувствами, наблюдениями, выводами.

### **Практическое задание 3 по Теме 3 «Групповые технологии».**

**Часть 1.** Малая группа выступает важнейшим фактором, влияющим на психологию личности, активацию личностных ресурсов клиентов. Поэтому исследования малой группы постоянно инициируются запросами практики в связи с коллективным характером человеческой деятельности.

**Задание-** ответить на вопрос. Время индивидуальной работы - 10 мин.

**Раздатка 1.**

1. Какие аспекты групповых процессов, влияющих на активацию личностных ресурсов клиентов, актуально исследовать в группе/организации?

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

Обсуждение и обобщение результатов в мини-группе. Вынесение результатов на общегрупповое обсуждение в аудитории.

Часть 2 – раздатка 1: На основе данных, полученных с помощью задания 1, составить классификацию методов исследования взаимоотношений в малой группе.

Инструкция: Заполните таблицу, составив классификацию методов, использование которых возможно для изучения взаимоотношений в малой группе.

Аспекты внутригрупповых отношений	1. Социальный аспект групповой жизни (межличностные отношения и общение: доверие и сплоченность)	2. Деловой аспект групповой жизни (отношение к работе, продуктивность)	3. Система отношений «индивид-группа» (восприятие индивидом группы, нормы ценности, лидерство и управление группой, конформность личности)	4. Групповое развитие (оценка развития группы как команды, коллектива)	5. СПК (социально-психологический климат)
Методы исследования, что измеряют					

Групповая работа – 20 мин. Групповое обсуждение результатов.

Во-первых, студенты знакомятся с методическими процедурами исследования малой группы.

Методы и приемы исследования, предлагаемые студентам для освоения:

Методика экспресс-диагностики восприятия индивидом группы (модификация Ю.А. Королякова): предполагает выявление 3 типов восприятия человеком группы - группа как помеха, как средство, как самостоятельная ценность. Внешнегрупповая референтометрия: позволяет определить круг значимых других (референтов) для старшеклассников.

Методика «Q-сортировка» для изучения представлений испытуемого о себе, определения его «идеального Я» или представлений о том, каким его видят другие на основании анализа 6 тенденций поведения человека в группе: зависимость-независимость, общительность-необщительность, принятие-избежание борьбы.

Методика на диагностику функционально-ролевых позиций в управленческой команде (Р.М. Бэлбин). Анализ структуры и качества рабочих отношений в организации.

Методика СПСК Р.С. Немова для комплексной оценки уровня развития в группе отношений, характерных для коллектива - ответственность, коллективизм, сплоченность, контактность, открытость, организованность, информированность. Методика А.Я. Галвановского по субъективной оценке успешности групповой работы, по оценке удовлетворенности от принадлежности к группе. Экспертная диагностика взаимодействия и интерактивной согласованности в малых группах (А.С. Чернышев, С.В. Сарычев). Измерение социально-трудовой активности (тест Ю.П. Платонова). Экспресс-методика А.С. Михалюк и Л.Ю. Шатыло на оценку социально-психологического климата в трудовом коллективе. «Цветопись» А.Н. Лутошкина на оценку общей эмоциональной атмосферы коллектива с помощью цветовых символов: включает в себя построение

цветоматрицы эмоционального настроения в группе, карту-схему для выявления свойств психологического климата, “климатическое облако” психологической атмосферы.

Индекс групповой сплоченности Сисшора для определения степени интеграции группы. Ценностно-ориентационное единство группы (методика ЦОЕ А.В. Петровского, В.В. Шпалинского): измеряет показатель сплоченности на основе уровня развития группы.

Методика по экспертному оцениванию стиля руководства А.Л. Журавлева: оценка директивного, попустительского и коллегиального стилей руководства коллективом. Проективная методика определения стилевых ориентаций поведения руководителя в конфликтных ситуациях (А.А. Ершов), Модифицированный вариант методики Ф. Фидлера на изучение представлений об идеальном руководителе (С.Е. Поддубный, Н.П. Смирнова, В.А. Хащенко)

Шкала социальной дистанции Э. Богардуса; шкала социальной приемлемости Н.В. Бахаревой; шкала психологической близости Д. Фелдса; графические приемы измерения психологической дистанции (эгоцентрическая и социоцентрическая модели психологического пространства). Шкала социальной дистанции Э. Богардуса; Методика измерения коммуникативной дистанции (А.Н. Андреев, М.О. Мдивани, Ю.Я. Рыжонкин).

Диагностика стиля общения в совместной деятельности (методика Т.Е. Аргентовой): позволяет анализировать степень взаимного соответствия используемых партнерами средств и способов общения друг с другом и ситуации взаимодействия; может использоваться в подборе и расстановке кадров, оценке потенциальных возможностей группы и др. Опросник межличностных отношений В. Шутца (адаптация А.А. Рукавишниковой): направлен на диагностику различных аспектов межличностных отношений в парах и группах, а также на изучение коммуникативных особенностей личности. Графическая методика исследования взаимоотношений в малой группе «Гравюра» (С.Е. Поддубный): исследует основные параметры межличностных отношений (валентность, позиция, дистанция).

Во-вторых, члены группы проводят предложенные методики на себе, обобщают групповые результаты, делают полную развернутую интерпретацию, отчитываются перед преподавателем по результатам исследования.

*Часть 3.* Представьте проект активизации личностных ресурсов клиентов в группе/организации на основе полученных результатов исследования в части 2 практического задания.

## **7. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине**

1. Электронные каталоги НБ ЯрГУ ([http://www.lib.uniyar.ac.ru/opac/bk\\_cat\\_find.php](http://www.lib.uniyar.ac.ru/opac/bk_cat_find.php))
2. Личный кабинет ([http://lib.uniyar.ac.ru/opac/bk\\_login.php](http://lib.uniyar.ac.ru/opac/bk_login.php))
3. Электронная библиотека учебных материалов ЯрГУ ([http://www.lib.uniyar.ac.ru/opac/bk\\_cat\\_find.php](http://www.lib.uniyar.ac.ru/opac/bk_cat_find.php))
4. Электронно-библиотечная система «Юрайт» ([www. https://urait.ru/](http://www.urait.ru/))
5. Научная электронная библиотека «eLIBRARY.ru» - <http://elibrary.ru> (свободный доступ).
6. Реферативная база данных WebofScience [webofscience.com](http://webofscience.com) (доступ в сети университета и после регистрации из любой точки доступа к Интернет). / Поисковая платформа, объединяющая реферативные базы данных публикаций в научных журналах и патентов, в том числе базы, учитывающие взаимное цитирование публикаций.

## **8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины**

### **А) ОСНОВНАЯ литература:**

1. Сачкова, М. Е. Современные концепции и подходы к групповой дифференциации в малых группах : учебное пособие для вузов / М. Е. Сачкова. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 123 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11502-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/516919>

2. Бобченко, Т. Г. Психологические тренинги: основы тренинговой работы : учебное пособие для вузов / Т. Г. Бобченко. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 132 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12444-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/476440>

3. Психология взаимоотношений в малой группе [Электронный ресурс] : метод. указания / сост. С. А. Трифонова ; Яросл. гос. ун-т, Ярославль, ЯрГУ, 2008, 63с. [http://www.lib.uniyar.ac.ru/opac/bk\\_bookreq\\_result\\_dep.php](http://www.lib.uniyar.ac.ru/opac/bk_bookreq_result_dep.php) — 87 экз.

### **Б) ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ литература:**

1. Гулевич, О. А. Психология межгрупповых отношений : учебник для вузов / О. А. Гулевич. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 345 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10719-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/514940>

2. Кричевский, Р. Л., Социальная психология малой группы : учеб. пособие для вузов / Р. Л. Кричевский, Е. М. Дубовская, М., Аспект Пресс, 2009, 318с. — 32 экз.

3. Сидоренков, А. В. Психология малой группы. Методология и теория : учебник и практикум для вузов / А. В. Сидоренков. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 185 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08433-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/516766>

### **В) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:**

1. Электронно-библиотечная система «Юрайт» <https://urait.ru/>
2. НЭБ Национальная электронная библиотека <https://rusneb.ru/>

## **9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине включает в свой состав специальные помещения:

- учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа;
- учебные аудитории для проведения практических занятий (семинаров);
- учебные аудитории для проведения групповых и индивидуальных консультаций,
- учебные аудитории для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации;
- помещения для самостоятельной работы;
- помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью.

Специальные помещения укомплектованы средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, хранящиеся на электронных носителях и обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочей программе дисциплины:

- проведение электронных презентаций проектов, рефератов, курсовых по дисциплине

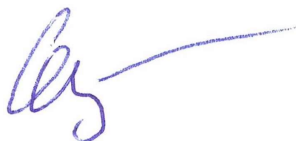
и т.д.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

Число посадочных мест в лекционной аудитории больше либо равно списочному составу потока, а в аудитории для практических занятий (семинаров) – списочному составу группы обучающихся.

Автор(ы) :

Кандидат психологических наук,  
доцент



Трифонова С.А.



**Приложение №1 к рабочей программе дисциплины  
«Психология малой группы и групповые технологии»**

**Фонд оценочных средств  
для проведения текущей и промежуточной аттестации студентов  
по дисциплине**

**1. Контрольные задания и иные материалы,  
используемые в процессе текущего контроля успеваемости**

В рамках текущей аттестации оценка уровня сформированности элементов компетенции ПК-7 проводится на основе оценки преподавателем знаний, умений и владений продемонстрированных студентом при выполнении заданий для СРС.

***Задания для СРС***

Самостоятельная работа студентов по курсу «Практическая социальная психология» предполагает выполнение следующих видов работ:

1. Подготовка реферата.
2. Выполнение практических заданий.

**Написание реферата.**

***Примерный перечень тем рефератов:***

1. Групповая психотерапия. Групповая психокоррекция. Групповой тренинг.
2. Психотерапевтическое воздействие группы. Преимущества групповой формы оказания психологической помощи.
3. Психологические особенности тренинговой группы.
4. Групповая работа в психодраме.
5. Групп-аналитический подход
6. Транзактный анализ в группе
7. Фокус-группа как качественный метод в практической социальной психологии
8. Групповые методы принятия решений
9. Динамические психотерапевтические группы
10. Социально-психологический тренинг

***Критерии оценивания реферата:***

Параметры оценочного средства (пример) Предел длительности контроля	Защита: 10 мин выступление + ответы на вопросы.
Критерии оценки (собственно текста реферата и защиты): - информационная достаточность; - соответствие материала теме и плану; - стиль и язык изложения (целесообразное использование терминологии, пояснение новых понятий, лаконичность, логичность, правильность применения и оформления цитат и др.); - наличие выраженной собственной позиции; - адекватность и количество использованных источников (10 – 15); - владение материалом.	мах 10 баллов:  - 2 балла - 1 балл - 2 балла  - 2 балла - 2 балла  - 1 балл
«5», если	9 – 10 баллов
«4», если	7 – 8 баллов

«3», если	5 – 6 баллов
«2», если	4 и менее баллов

### Выполнение практических заданий.

Студенты знакомятся с основной и дополнительной литературой по дисциплине и с методическими процедурами исследования малой группы и ее феноменов. Аудитория делится на группы по 3-5 человек. Проводят предложенные в каждой теме методики на себе, обобщают групповые результаты, делают полную развернутую интерпретацию, отчитываются перед преподавателем по результатам исследования.

По итогам работы студенту выставляется оценка, которая учитывается при промежуточной аттестации по данной дисциплине.

#### *Критерии оценивания выполнения практической работы*

Критерии оценки: - продемонстрирована способность анализировать и обобщать информацию; - продемонстрирована способность синтезировать новую информацию; - сделаны обоснованные выводы на основе интерпретации информации, разъяснения; - установлены причинно-следственные связи, выявлены закономерности	
«5» (отлично), если	Дан полный, развернутый ответ на поставленные вопросы, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи.
«4» (хорошо), если	Дан полный, развернутый ответ на поставленные вопросы, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. В ответе допущены недочеты, исправленные студентом с помощью преподавателя.
«3» (удовлетворительно), если	Дан полный, но недостаточно последовательный ответ на поставленные вопросы, но при этом показано умение выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Могут быть допущены 1–2 ошибки в определении основных понятий, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.
«2» (неудовлетворительно), если	Дан неполный ответ, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения. Допущены грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, теорий, явлений, вследствие непонимания студентом их существенных и несущественных признаков и связей. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины.

#### *Перечень тестовых и практических заданий для проверки уровня сформированности элементов компетенции ПК-7*

1. Прочитайте утверждения. Являются ли они верными или нет? Обоснуйте свой ответ.
  - А) Достижение человеком власти чаще всего зависит от обстоятельств или даже от случая, а не от его внутренних качеств
  - Б) Влияние, которое оказывает какое-то меньшинство на остальных людей, мало зависит от стиля поведения этого меньшинства
2. Проанализируйте ситуацию. Наташа, студентка 24 лет; Аслан, инженер из Чечни; Алексей, менеджер по персоналу, харизматическая личность; Елена, менеджер по продажам, прикована к инвалидной коляске; Михаил, доктор наук. Все эти люди выбраны в Совет общественной организации «Содействие». Как Вы полагаете, кто из них станет лидером?
3. Какими типами власти Вы обладаете? В каких обстоятельствах? Что в наибольшей степени ограничивает Вашу власть?
4. Дайте определение малой группы, назовите ее основные качества, перечислите основные виды малых групп.
5. Почему люди объединяются в малые группы? Назовите основные механизмы образования малых групп (формальных и неформальных)
6. Дайте общую характеристику функционирования норм в группе
7. Расскажите об основных типах коммуникативных структур малой группы
8. Какие социальные роли Вы исполняете? Запишите отдельно достигнутые Вами роли и предписанные Вам роли. Какие из них занимают центральное место в Вашей Я-концепции?
9. Является ли диада группой? Запишите как минимум по три аргумента «за» и «против»
10. Как бы Вы поступили, будь Вы «учителем» - испытуемым в эксперименте Стэнли Милгрема? Почему, по Вашему мнению, испытуемые были готовы причинить вред «ученику» по приказу в общем-то незнакомого человека?
11. Если бы Вы были испытуемым в эксперименте Аша, как бы Вы поступили? Пошли бы Вы за группой или бы Вы дали правильный ответ?
12. Вспомните о тех задачах, которые Вам приходится решать в жизни. Назовите 3 задачи максимизации и 3 задачи оптимизации. За какие задачи Вы возьметесь в одиночку? А какие предпочли бы выполнить вместе с другими?
13. Опишите феномен «безбилетного поезда». Как Вы считаете, может ли тенденция к «безбилетному проезду» служить правдоподобным объяснением того факта, что многие потенциальные избиратели не пользуются правом и возможностью проголосовать?
14. Что такое огруппление мышления? Каковы причины его проявления?
15. Что такое «эффект простофили»? На чем он основан?
16. На чем основана референтная власть и власть вознаграждения? Приведите примеры данных форм власти.
17. На чем основана экспертная власть и легитимная власть? Приведите примеры данных форм власти.
18. Назовите позитивные последствия конфликта в группе
19. Назовите негативные последствия конфликта в группе.
20. Выполните тест:
  1. Положение человека в социальной структуре общества с определенными правами и обязанностями - это:
    - а) социальная роль
    - б) *социальный статус*
    - в) социальная страта
    - г) социальная дифференциация

2. Социальная роль – это:

- а) положение личности в обществе как представителя большой социальной группы
- б) образ жизни, манера поведения
- в) *динамический аспект статуса, набор прав и обязанностей, предписанных положением индивида в группе, поведение в соответствии с ожиданиями окружающих*
- г) позиция личности в социальной группе, которая определяется системой взаимных прав и обязанностей.

3. Референтная группа:

- а) отличается непосредственностью контактов
- б) характеризуется отсутствием непосредственных контактов и для общения используются различные «посредники»
- в) объединяет людей для социально заданной деятельности
- г) *выступает в качестве источника норм поведения, социальных установок и ценностных ориентаций индивида*

4. Неформальная группа - это группа, которая:

- а) создается на основе юридически фиксированного статуса
- б) характеризуется степенью свободы входа и выхода из нее
- в) рассматривается индивидом как эталон норм и ценностей
- г) *возникает спонтанно, на основе интересов, дружбы, симпатии*

5. Конформизм – это феномен:

- а) противостояния принуждению с целью отстоять личную свободу
- б) *изменения поведения или убеждений в результате давления группы*
- в) уступчивости и стремления к единому мнению
- г) защиты собственной индивидуальности в группе

6. Власть человека, представляющего существующий порядок, называется:

- а) *легитимной*
- б) властью вознаграждения
- в) принудительной
- г) властью эксперта

7. Коллектив – это:

- а) группа, характеризующаяся наличием общей цели или целей
- б) *группа, достигшая наивысшего уровня социальной и психологической зрелости своих характеристик*
- в) группа, характеризующаяся взаимодействием своих членов и развитой структурой коммуникаций
- г) группа, в которой всегда преобладает мнение большинства

8. Демократический стиль лидерства предполагает:

- а) деловые, краткие распоряжения
- б) эмоциональность общения
- в) определение непосредственных целей
- г) *предложение и обсуждение всех разделов работы*

9. Социальная фасилитация – это:

- а) утрата самоосознания и боязни оценки
- б) *усиление доминантных реакций в присутствии других*
- в) ослабление групповых норм

- г) усиление изначальных установок в результате обсуждения в группе
10. Сплоченность – это:
- а) традиции, сложившиеся в группе
  - б) эмоциональная привлекательность членов группы
  - в) оптимальное сочетание свойств участников группы
  - г) *степень интегрированности внутригрупповых связей группы*
11. Приписываемому статусу личности соответствует... принадлежность:
- а) политическая
  - б) культурная
  - в) *расовая*
  - г) профессиональная
12. Достижаемому статусу личности соответствует... принадлежность:
- а) возрастная
  - б) расовая
  - в) *профессиональная*
  - г) половая
13. Конформизму особенно сильно подвержены:
- а) *люди, неустойчивые к стрессу*
  - б) очень дисциплинированные люди
  - в) сравнительно умные люди
  - г) ни один из ответов неверен
14. Сплоченность – это:
- а) традиции, сложившиеся в группе
  - б) эмоциональная привлекательность членов группы
  - в) оптимальное сочетание свойств участников группы
  - г) *степень интегрированности внутригрупповых связей группы*
15. В основе межличностной совместимости по У. Шутцу лежат потребности в:
- а) любви, контроле, безопасности
  - б) *включенности, любви, контроле*
  - в) принадлежности, контроле, престиже
  - г) включенности, самореализации, уважении
16. Для попустительского стиля лидерства не характерно:
- а) *планирование мероприятий заранее*
  - б) отсутствие сотрудничества
  - в) конвенциональный тон высказываний
  - г) незаметное положение в группе

**Таблица соответствия контрольных мероприятий, компетенций и индикаторов их достижения**

<b>Контрольное мероприятие</b>	<b>Индикатор освоения компетенции</b>
<i>Практическое задание 1</i>	И-ПК-7.3
<i>Практическое задание 2</i>	И-ПК-7.3.
<i>Практическое задание 3</i>	И-ПК-7.3.
<i>Реферат</i>	И-ПК-7.3.

## **2. Список вопросов и (или) заданий для проведения промежуточной аттестации**

Промежуточная аттестация по курсу проводится в форме зачета. Основанием для допуска к зачету является выполнение всех заданий для СРС не ниже оценки «3» («удовлетворительно»).

### **Вопросы к зачету по курсу «Психология малой группы и групповые технологии»**

1. Малая группа, коллектив, команда
2. Основные характеристик малой группы (объем, границы, положение индивида в группе, групповые нормы и санкции)
3. Роли и статус в малой группе
4. Классификация малых групп
5. Примитивная группа: структура и правила существования
6. Основные направления исследований малых групп
7. Группа как система: структура группы
8. Коммуникация в группе
9. Социализационный аспект группового развития
10. Механизмы групповой динамики
11. Нормативное поведение в группе: влияние большинства
12. Нормативное поведение в группе: влияние меньшинства
13. Влияние в группах: консенсус, обращение, конформность, уступчивость, подчинение, независимость, неконформизм, реактивное сопротивление
14. Групповая сплоченность
15. Совместимость. Межличностная совместимость
16. Принятие группового решения. Феноменология ПР.
17. Методы повышения эффективности принятия решений группой
18. Модели принятия решений
19. Модель эффективности групповых решений Штейнера
20. Характеристики и типы задач, решаемых в группе
21. Лидерство и руководство в малых группах
22. Лидер и авторитет.
23. Лидерство и власть. Основные источники власти
24. Лидерство в малой группе: основные теории лидерства
25. Конфликты в группе: источники, позитивные и негативные последствия конфликта, стратегии избегания конфликта
26. Социальные дилеммы. Восприятие несправедливости
27. Межгрупповые конфликты
28. Внутригрупповые конфликты. Конфликт «личность – группа»
29. Межгрупповая агрессия и межгрупповой конфликт
30. Методы исследования малой группы. Обзор.
31. Метод фокус-группы. Характеристика, сфера применения, условия, принципы и требования
32. Работа с конфликтами.
33. Метод социометрии как метод исследования межличностных отношений в группе.
34. Психодрама.
35. Групповая психотерапия.

### **Правила выставления оценки на зачете**

Для получения зачета студент должен письменно ответить на один вопрос из перечня вопросов к зачету. На ответ студенту отводится не менее 20 минут. По итогу выставляется оценка «зачтено» или «незачтено».

**Оценка «Зачтено»** выставляется студенту, который демонстрирует достаточно полное владение содержанием материала и понятийным аппаратом дисциплины; осуществляет межпредметные связи; умеет связывать теорию с практикой. Студент дает достаточно развернутые, полные и четкие ответы на вопросы и дополнительные вопросы, соблюдает логическую последовательность при изложении материала. Грамотно использует терминологию.

**Оценка «Незачтено»** выставляется студенту, который демонстрирует разрозненные, бессистемные знания; беспорядочно и неуверенно излагает материал; не умеет выделять главное и второстепенное, не умеет соединять теоретические положения с практикой, не устанавливает межпредметные связи; допускает грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, явлений, вследствие непонимания их существенных и несущественных признаков и связей; дает неполные ответы, логика и последовательность изложения которых имеют существенные и принципиальные нарушения, в ответах отсутствуют выводы. Дополнительные и уточняющие вопросы не приводят к коррекции ответов студента. На основную часть дополнительных вопросов студент затрудняется дать ответ или дает неверные ответы.

Оценка «Незачтено» выставляется также студенту, который взял вопросы, но отвечать отказался.

### **Критерии оценивания степени овладения знаниями, умениями, навыками и (или) опытом деятельности, определяющие уровни сформированности компетенций**

#### **Пороговый уровень:**

- владение основным объемом знаний по программе дисциплины;
- знание основной терминологии курса, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы без существенных ошибок;
- владение инструментарием дисциплины, умение его использовать в решении практических задач;
- способность самостоятельно применять типовые решения в рамках рабочей программы дисциплины;
- усвоение основной литературы, рекомендованной рабочей программой дисциплины;
- знание базовых теорий, концепций и направлений современной психологии;
- самостоятельная работа на практических и лабораторных занятиях, периодическое участие в групповых обсуждениях, достаточный уровень культуры исполнения заданий.

#### **Продвинутый уровень:**

- достаточно полные и систематизированные знания в объеме программы дисциплины;
- использование основной терминологии данной области знаний, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы, умение делать выводы;
- владение инструментарием дисциплины, умение его использовать в решении учебных и профессиональных задач;
- способность самостоятельно решать практические задачи (проблемы) в рамках рабочей программы дисциплины;
- усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной рабочей программой дисциплины;
- умение ориентироваться в базовых теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине и давать им сравнительную оценку;
- самостоятельная работа на практических и лабораторных занятиях, участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий.

### **Высокий уровень:**

- систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам дисциплины;
- точное использование терминологии, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы, умение делать обоснованные выводы;
- безупречное владение инструментарием дисциплины, умение его использовать в постановке и решении научных и профессиональных задач;
- способность самостоятельно и творчески решать сложные задачи (проблемы) в рамках рабочей программы дисциплины;
- полное и глубокое усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной рабочей программой дисциплины;
- умение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине и давать им критическую оценку;
- активная самостоятельная работа на практических занятиях, творческое участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий.

### **Описание процедуры выставления оценки**

В зависимости от уровня сформированности элементов компетенций ПК-7 по окончании освоения дисциплины студенту выставляется зачет.

Оценка «зачет» выставляется студенту, у которого формируемые дисциплиной элементы компетенций ПК-7 сформированы не ниже, чем на пороговом уровне.

Оценка «незачтено» выставляется студенту, у которого у которого формируемые дисциплиной элементы компетенций ПК-7 сформированы ниже, чем на пороговом уровне.



## **Приложение №2 к рабочей программе дисциплины «Психология малой группы и групповые технологии»**

### **Методические указания для студентов по освоению дисциплины**

## **Приложение №2 к рабочей программе дисциплины «Практическая социальная психология»**

### **Методические указания для студентов по освоению дисциплины**

Большое внимание при изучении курса должно быть уделено выполнению заданий для СРС. В качестве заданий для самостоятельной работы дома студентам предлагается написание реферата, научного доклада, создание практико-ориентированного проекта «Социально-психологический тренинг».

#### **Рекомендации по работе над лекционным материалом**

Эта работа включает два основных этапа: конспектирование лекций и последующую работу над лекционным материалом.

Под конспектированием подразумевают составление конспекта, т.е. краткого письменного изложения содержания чего-либо (устного выступления – речи, лекции, доклада и т.п. или письменного источника – документа, статьи, книги и т.п.).

Методика работы при конспектировании устных выступлений значительно отличается от методики работы при конспектировании письменных источников. Конспектируя письменные источники, студент имеет возможность неоднократно прочитать нужный отрывок текста, поразмыслить над ним, выделить основные мысли автора, кратко сформулировать их, а затем записать. При необходимости он может отметить и свое отношение к этой точке зрения. Слушая же лекцию, студент большую часть комплекса указанных выше работ должен откладывать на другое время, стремясь использовать каждую минуту на запись лекции, а не на ее осмысление – для этого уже не остается времени. Поэтому при конспектировании лекции рекомендуется на каждой странице отделять поля для последующих записей в дополнение к конспекту.

Записав лекцию или составив ее конспект, не следует оставлять работу над лекционным материалом до начала подготовки к зачету. Нужно проделать как можно раньше ту работу, которая сопровождает конспектирование письменных источников и которую не удалось сделать во время записи лекции, - прочесть свои записи, расшифровав отдельные сокращения, проанализировать текст, установить логические связи между его элементами, в ряде случаев показать их графически, выделить главные мысли, отметить вопросы, требующие дополнительной обработки, в частности, консультации преподавателя.

При работе над текстом лекции студенту необходимо обратить особое внимание на проблемные вопросы, поставленные преподавателем при чтении лекции, а также на его задания и рекомендации.

#### **Подготовка к текущим практическим занятиям.**

Подготовка к текущим семинарским занятиям предполагает работу с рекомендованной преподавателем литературой. Поскольку практические (семинарские) занятия проводятся в активной форме и не предполагают репродуктивного воспроизведения материала, для участия в семинарских занятиях необходимо усвоение и понимание изучаемых концепций. Для этого студенту рекомендуется не только прочитать, но и законспектировать предложенную литературу с выделением наиболее значимых позиций и положений. Каждое семинарское занятие начинается с обсуждения сложных и

не до конца понятных студенту моментов, во время которого студент может задать интересующие его вопросы.

Грамотная работа с книгой, особенно если речь идет о научной литературе, предполагает соблюдение ряда правил, овладению которыми необходимо настойчиво учиться. Организуя самостоятельную работу студентов с книгой, преподаватель обязан настроить их на серьезный, кропотливый труд.

Прежде всего, при такой работе невозможен формальный, поверхностный подход. Не механическое заучивание, не простое накопление цитат, выдержек, а сознательное усвоение прочитанного, осмысление его, стремление дойти до сути — вот главное правило. Другое правило — соблюдение при работе над книгой определенной последовательности. Вначале следует ознакомиться с оглавлением, содержанием предисловия или введения. Это дает общую ориентировку, представление о структуре и вопросах, которые рассматриваются в книге. Следующий этап — чтение. Первый раз целесообразно прочитать книгу с начала до конца, чтобы получить о ней цельное представление. При повторном чтении происходит постепенное глубокое осмысление каждой главы, критического материала и позитивного изложения, выделение основных идей, системы аргументов, наиболее ярких примеров и т. д.

Непременным правилом чтения должно быть выяснение незнакомых слов, терминов, выражений, неизвестных имен, названий. Немало студентов с этой целью заводят специальные тетради или блокноты. Важная роль в связи с этим принадлежит библиографической подготовке студентов. Она включает в себя умение активно, быстро пользоваться научным аппаратом книги, справочными изданиями, каталогами, умение вести поиск необходимой информации, обрабатывать и систематизировать ее. Полезно познакомиться с правилами библиографической работы в библиотеках учебного заведения.

Научная методика работы с литературой предусматривает также ведение записи прочитанного. Это позволяет привести в систему знания, полученные при чтении, сосредоточить внимание на главных положениях, зафиксировать, закрепить их в памяти, а при необходимости и вновь обратиться к ним. Конспект ускоряет повторение материала, экономит время при повторном, после определенного перерыва, обращении к уже знакомой работе.

Конспектирование — один из самых сложных этапов самостоятельной работы. Каких-либо единых, пригодных для каждого студента методов и приемов конспектирования, видимо, не существует. Однако это не исключает соблюдения некоторых, наиболее оправдавших себя общих правил, с которыми преподаватель и обязан познакомить студентов:

1. Главное в конспекте не его объем, а содержание. В нем должны быть отражены основные принципиальные положения источника, то новое, что внес его автор, основные методологические положения работы. Умение излагать мысли автора сжато, кратко и собственными словами приходит с опытом и знаниями. Но их накоплению помогает соблюдение одного важного правила — не торопиться записывать при первом же чтении, вносить в конспект лишь то, что стало ясным.
2. Форма ведения конспекта может быть самой разнообразной, она может изменяться, совершенствоваться. Но начинаться конспект всегда должен с указания полного наименования работы, фамилии автора, года и места издания; цитаты берутся в кавычки с обязательной ссылкой на страницу книги.
3. Конспект не должен быть «слепым», безликим, состоящим из сплошного текста. Особо важные места, яркие примеры выделяются цветным подчеркиванием, пометками на полях специальными знаками, чтобы как можно быстрее найти нужное положение. Дополнительные материалы из других источников можно давать на полях, где записываются свои суждения, мысли, появившиеся уже позже составления конспекта.

## **Подготовка реферата.**

Реферат – это приблизительное изложение содержания книги, статьи или нескольких работ, научного труда, литературы в целом по избранной тематике, воссоздание полученной информации, ее вторичная обработка. И ничего более.

Студент при написании реферата решает три задачи: во-первых, изучает отобранный материал, во-вторых, анализирует его и, в-третьих, излагает свои мысли по этому поводу. Это самостоятельная научно-исследовательская работа, а не простой конспект нескольких книг или конструирование нескольких фрагментов интернетовских текстов. В реферате автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее. При этом стоит заметить, что многие крупные научные результаты возникли из попыток всего лишь привести в порядок известный материал.

**Как выбрать тему.** Для того чтобы работа состоялась, необходимо правильно выбрать тему. Тематика рефератов определяется преподавателем, а право выбора конкретной темы предоставляется самому студенту. Не следует торопиться с выбором, ведь работа, за которую вы беретесь, должна, как минимум, принести вам удовольствие, и, как максимум, стать основой для вашей дальнейшей исследовательской деятельности, выступлений на студенческих конференциях, участия в конкурсах, либо написания курсовой или дипломной работы.

Прежде чем выбрать тему реферата, необходимо прояснить свой интерес, определить, над какой проблемой вы хотели бы поработать, более глубоко ее изучить. Возможно, что какая-то из предложенных преподавателем тем перекликается с вашей предыдущей деятельностью, либо хорошо знакома по работе. Может быть, у вас уже собраны некоторые материалы, и осталось лишь обновить их и изложить свою точку зрения.

Если в списке тем не оказалось такой, которой бы вы хотели заняться, можете предложить свою, однако она должна соответствовать проблематике изучаемой дисциплины и уровню обучения. Ваше название реферата может также не совпадать с названием из предлагаемого списка, вы вправе вносить свои коррективы.

Но все вопросы выбора темы и названия должны быть согласованы с преподавателем до начала работы над рефератом.

**Этапы работы над рефератом.** Для того чтобы работа была осмысленной и системной, необходимо соблюдать определенную последовательность. Выделенные этапы работы соответствуют этапам любой творческой и интеллектуальной деятельности. Они помогают сохранить логику и оптимизировать процесс подготовки и написания реферата.

**Этап 1. Формулирование темы.** Тема должна строго соответствовать образовательной дисциплине. При этом она должна быть не только актуальной по своему значению, но и оригинальной, интересной по содержанию.

**Этап 2. Подбор и изучение основных источников по теме.** Источниками информации являются научная и художественная литература, энциклопедии, словари, газеты, журналы, электронные ресурсы и т.д. Литература, которая подбирается по теме, не должна быть случайной, узко специализированной. Следует продемонстрировать широту охвата материала. Источников должно быть не менее трех.

**Этап 3. Составление библиографии.** Для того чтобы сориентироваться в информационном пространстве и не потеряться в материале, следует составить библиографию. Библиография необходима как путеводитель, она завершает работу по поиску нужной информации.

**Этап 4. Обработка и систематизация информации.** Для того чтобы упорядочить полученные данные, выделить главное, сосредоточиться на тех, которые наиболее полно отвечают тематике реферата, необходимо продумать систему обработки информации, ее классификации.

*Этап 5. Разработка плана реферата.* Написание реферативной работы невозможно без плана. Весь замысел следует уложить в логичную взаимосвязанную схему, прописать ее и строго придерживаться намеченного курса.

*Этап 6. Написание реферата.* Не следует оставлять написание реферата на последнюю ночь. Вряд ли из этого получится что-то дельное. Текст должен «отлежаться». Реферат придется перечитать и не один раз.

*Этап 7. Публичное выступление с результатами исследования.* Защита реферата желательна, но не обязательна. Если работа написана самостоятельно, то и защита будет успешной.

Содержательные компоненты реферата. Содержание реферата складывается из нескольких смысловых компонентов:

- обоснование выбранной темы;
- знание современного состояния проблемы, причины ее возникновения, характерные особенности;
- актуальность поставленной проблемы;
- полнота цитируемой литературы, ссылки на работы ученых, занимающихся данной проблемой.

### ***Структура реферата***

*Введение.* Эта короткая часть должна содержать несколько вступительных абзацев, непосредственно вводящих в тему реферата. Во введении необходимо обосновать выбор данной темы, кратко рассказать о том, почему именно она заинтересовала автора. Здесь же определяется ее научная и практическая значимость, актуальность. Раздел также должен содержать постановку проблемы в рамках выбранной темы, ее суть. Во введении указывается цель реферата и задачи, которые предстоит решить в соответствии с поставленной целью. При их формулировании используются, например, такие глаголы: изучить... выявить... установить... и т.п. Здесь же дается беглый обзор использованной литературы. Введение по объему текста составляет 2-3 страницы. Введение – ответственная часть работы, своеобразная ее визитная карточка. Но полный текст введения лучше написать после окончания работы над основной частью, когда будут точно видны результаты реферирования.

*Основная часть.* В данном разделе должна быть раскрыта тема реферата. В основной части, как правило, разделенной на главы, необходимо раскрыть все пункты составленного плана, связно изложить накопленный и проанализированный материал. Излагается суть проблемы, различные точки зрения на нее, собственная позиция автора реферата. Важно добиться того, чтобы основная идея, выдвинутая во введении, пронизывала всю работу, а весь материал был нацелен на раскрытие главных задач. Каждая глава основной части должна открываться определенной задачей и заканчиваться краткими выводами.

*Глава 1.* Этот раздел доказательно раскрывает отдельную проблему или одну из ее сторон. В первой главе даются все определения понятий, теоретические рассуждения по их поводу, этимология и сравнения. Теоретическая глава чаще всего пишется по принципу: от общего к частному. То есть вначале рассматриваются общие подходы к чему-либо, затем они конкретизируются. Когда описывается какое-либо явление, то оно может рассматриваться:

- по хронологическому принципу, то есть во временном интервале, или в историческом аспекте;
- по логическому принципу, в этом случае рассмотрение явления нужно делать по следующему плану.

1. Феноменология, т.е. описание проявлений данного явления в социуме, место данного явления среди других, его взаимосвязи, его компоненты, связи между компонентами.

2. Определения данного явления, общее и отличное в определениях разных авторов. Студент может из множества определений, найденных им, выбрать в качестве наиболее

подходящего для данной работы какое-то одно. При этом следует указать, почему выбрано именно оно.

3. Практика использования данного определения, для каких отраслей науки и сфер деятельности.

В теоретической части нельзя целиком помещать разделы и главы из учебников, книг, статей. В процессе их проработки следует выделять и отмечать тот текст, который значим для данной главы реферата. Эти фрагменты текста можно помещать в свою работу как цитату либо для сопоставления различных подходов к данной проблеме, принципов ее рассмотрения.

В процессе описания какого-либо явления, студенту также необходимо указывать свою точку зрения.

Для того чтобы грамотно написать теоретическую главу, необходимо проработать достаточно большое количество научных, научно-методических и других источников по теме диплома. Как правило, не меньше 30.

*Глава 2. Основная научная часть реферата.* Вторая глава является смысловым продолжением предыдущей. Здесь в логической последовательности излагается весь собранный материал по теме реферата: проблемы, их социальные предпосылки, причины, современная ситуация, процессы развития, различные аспекты данной проблемы, перспективы и прогнозы. Для большей прозрачности изложения весь материал главы целесообразно разбить на подпункты или параграфы. - 1.1., 1.2. (с указанием в оглавлении соответствующих страниц). Содержание материала должно быть максимально полным, изложение последовательным и носить проблемно-поисковый характер.

*Заключение.* В заключении подводятся итоги по всей работе, делает краткий обзор или обобщенный вывод по теме реферата, суммируются выводы, содержащие ясные ответы на поставленные вопросы. Здесь даются собственные заключения с учетом различных точек зрения на изложенную проблему, отмечается то новое, что получено в результате работы над данной темой. Подчеркнем, что выводы должны быть строго соотносимы с теми целями и задачами, которые ставились в начале работы, во введении. Заключение по объему не должно превышать введение.

*Список литературы.* Завершает работу список использованной литературы. В нем фиксируются только те источники, с которыми автор реферата работал. В списке литературы указываются все источники, из которого была взята статья либо цитата. Список составляется в алфавитном порядке по фамилиям авторов или заглавий книг. В содержании этот раздел обозначается словом «Литература».

Работа считается фактом плагиата, если в ней присутствуют цитаты длиной в одно предложение без кавычек или пересказ чужих мыслей без указания в тексте ссылки на источник.

Список используемой для написания реферата литературы составляется по следующим правилам: порядковый номер литературного источника. Фамилия, инициалы автора. Полное название книги (без кавычек, исключение – если название – цитата). Место (город) издания. Год издания – цифра без буквы «г.». Может быть указано количество страниц или конкретные страницы. Статья из сборника записывается так: порядковый номер источника. Фамилия, инициалы автора. Заглавие статьи // Заглавие сборника: Подзаголовок / Редактор. Составитель. Место (город) издания. Год издания. Статья из журнала или газеты: порядковый номер источника. Фамилия, инициалы автора. Заглавие статьи // Название журнала. Год выпуска. Номер выпуска. Страницы статьи. Литературные источники следует располагать в следующем порядке:

- энциклопедии, справочники;
- книги по теме реферата;
- газетно-журнальные статьи;
- иностранные источники (изданные на иностранном языке);
- электронные (цифровые) ресурсы.

**Приложения.** Приложение к реферату позволяет более полно представить работу и глубже раскрыть тему. В состав приложений могут входить: копии документов (с указанием «копировано с...»), графики, таблицы, фотографии, рисунки, карты, схемы и т.п. Приложения располагаются в конце всей работы после списка литературы. Приложение должно иметь название или пояснительную записку и вид прилагаемой информации – схема, список, таблица и т.д. Сообщается и источник, откуда взяты материалы, послужившие основой для составления приложения (литературный источник обязательно вносится в список использованной литературы).

Каждое приложение начинается с нового листа, нумеруется, чтобы на него можно было сослаться в тексте с использованием круглых скобок например: (Приложение 1). Страницы, на которых даны приложения, продолжают общую нумерацию текста, но в общий объем реферата не включаются.

**Язык реферата.** Язык реферата должен быть простым и понятным. Стиль письменной научной речи – это безличный монолог, поэтому изложение обычно ведется от второго лица множественного числа: «Мы считаем...». Научной терминологией следует пользоваться там, где это необходимо. Значение непонятных терминов обязательно поясняется (в скобках или сносках). Допустимы косвенные заявления авторской позиции: «Как представляется...», «Думается, что...», «На наш взгляд...». В качестве языковых средств связи в тексте используются выражения: прежде всего..., следовательно..., тем не менее..., остановимся на..., во-первых... и т.п. Сокращения слов в тексте не допускается за исключением общепринятых (рисунок – рис., год – г., страница – с.) и должно соответствовать ГОСТ 7.12-93. Язык и стиль подготовленной работы лучше всего позволяет судить об общей культуре автора, поэтому на редактирование текста, на его «доводку» не следует жалеть времени.

#### **Критерии оценки реферата**

*Эрудированность в рассматриваемой области:*

- актуальность заявленной проблемы;
- степень изученности состояния проблемы;
- использование современных результатов и научных фактов в работе;
- полнота цитируемой литературы.

*Собственные достижения автора:*

- использование знаний вне программы;
- степень новизны;
- научная значимость проблемы;
- владение научным и специальным аппаратом.

*Общая характеристика работы*

- грамотность и логичность изложения материала;
- структура работы (введение, основная часть, заключение, приложения, список литературы);
- оформления реферата в соответствии со стандартом.

Реферат должен быть глубоким по содержанию, актуальным по заложенным в нем идеям, логичным по структуре и аккуратным по оформлению. Соблюдение этих установок является свидетельством высокого уровня интеллектуальной культуры студента.

#### **Подготовка к тестированию**

Данный вид СРС предполагает работу с литературой и лекционным материалом для повторения и усвоения имеющихся знаний перед тестированием

#### **Методические рекомендации по работе с психодиагностическими методиками**

В отличие от консультационной ситуация оценки вызывает большое напряжение у испытуемых. В этих условиях необходимо, с одной стороны, минимизировать искажающее влияние эмоционального состояния на получаемые результаты, а с другой — не потерять диагностически важную информацию.

### **Правила использования психодиагностических тестов:**

- необходимо применять лишь теоретически хорошо обоснованные и практически проверенные методики;
- обязательно соблюдать профессиональную тайну как в отношении технологии тестирования, так и по поводу его результатов;
- строить отношения с обследуемыми на партнерской основе. Это означает, что нельзя злоупотреблять их доверием; следует обязательно предупреждать о том, как будет использоваться диагностическая информация и кто будет иметь к ней доступ; необходимо создавать условия для получения испытуемым информации по данным тестирования;
- при запросе со стороны испытуемого о результатах тестирования предоставлять информацию в позитивном виде, делая упор на потенциальных возможностях испытуемого и избегая негативных оценочных суждений;
- не допускать психодиагностической и аналитической работы, требующей высокой профессиональной квалификации, лиц, не прошедших специальное обучение, а также нарушающих требования профессиональной этики. Для создания благоприятной психологической атмосферы, снижения напряженности у испытуемого и в конечном итоге получения достоверного результата при тестировании следует придерживаться следующих основных правил:
- заранее согласовывать с испытуемым дату, время обследования, обязательно сообщать о его продолжительности;
- тестирование следует проводить в отдельном помещении, с соблюдением необходимых санитарно-гигиенических норм (площадь на одного испытуемого не менее 3 м<sup>2</sup>, наличие вентиляции, окон, приятный интерьер и пр.), при отсутствии телефонов и других отвлекающих моментов;
- перед тестированием важно установить психологический контакт с испытуемым, еще раз сообщить о времени, необходимом для прохождения тестирования, выразить уверенность в способности испытуемого справиться с заданиями, сообщить, что полученная информация является конфиденциальной, позволяет выявить потенциал кандидата (в том числе скрытый) и является не только основанием для принятия кадрового решения, но и подспорьем в ходе его профессиональной адаптации на новом месте работы;
- не следует сообщать испытуемому подробности об интерпретации результатов — это может повлиять на уровень их достоверности и будет способствовать девальвации методики;
- в отношении испытуемого следует занять партнерскую позицию («Мы делаем с вами общее дело, мы заинтересованы в получении достоверной информации и будем вам благодарны за нее»), взаимодействие с позиции силы («Сейчас мы все про вас узнаем!») недопустимо;
- во время психодиагностического обследования следует быть приветливым, вежливым и проявлять готовность прийти на помощь в случае необходимости;
- во время тестирования следует предусмотреть 10-минутные перерывы через каждый час работы;

- при интересе со стороны испытуемого к результатам тестирования следует выразить готовность предоставить эту информацию в устной конспективной форме и сообщить, когда это может быть сделано;
- при завершении обследования следует проинформировать испытуемого о дальнейшем взаимодействии (сроки, форма и пр.) и обязательно поблагодарить за проделанную работу.

Поведение испытуемого во время выполнения тестов может служить дополнительным источником информации о его индивидуально-психологических особенностях.

В качестве учебно-методического обеспечения СРС рекомендуется использовать литературу, указанную в разделе 8 настоящей программы

Для самостоятельного подбора литературы в библиотеке ЯрГУ рекомендуется использовать:

1. Личный кабинет ([http://lib.uniyar.ac.ru/opac/bk\\_login.php](http://lib.uniyar.ac.ru/opac/bk_login.php)) дает возможность получения on-line доступа к списку выданной в автоматизированном режиме литературы, просмотра и копирования электронных версий изданий сотрудников университета (учеб. и метод. пособия, тексты лекций и т.д.) Для работы в «Личном кабинете» необходимо зайти на сайт Научной библиотеки ЯрГУ с любой точки, имеющей доступ в Internet, в пункт меню «Электронный каталог»; пройти процедуру авторизации, выбрав вкладку «Авторизация», и заполнить представленные поля информации.

**2. Электронная библиотека учебных материалов ЯрГУ** ([http://www.lib.uniyar.ac.ru/opac/bk\\_cat\\_find.php](http://www.lib.uniyar.ac.ru/opac/bk_cat_find.php)) содержит более 2500 полных текстов учебных и учебно-методических материалов по основным изучаемым дисциплинам, изданных в университете. Доступ в сети университета, либо по логину/пароллю.

**3. Электронная картотека «Книгообеспеченность»** ([http://www.lib.uniyar.ac.ru/opac/bk\\_bookreq\\_find.php](http://www.lib.uniyar.ac.ru/opac/bk_bookreq_find.php)) раскрывает учебный фонд научной библиотеки ЯрГУ, предоставляет оперативную информацию о состоянии книгообеспеченности дисциплин основной и дополнительной литературой, а также цикла дисциплин и специальностей. Электронная картотека «Книгообеспеченность» доступна в сети университета и через Личный кабинет.