

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Факультет государственного и муниципального управления

Кафедра социологии, общей и юридической психологии

УТВЕРЖДЕНА
учёным советом
Волгоградского института управления –
филиала РАНХиГС
Протокол №2 от 21.09.2023 г.

ПРОГРАММА МАГИСТРАТУРЫ

Социальная психология

(наименование образовательной программы)

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ,
реализуемой без применения электронного (онлайн) курса**

Б1.О.05 «ИЗБРАННЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ»

(код и наименование дисциплины)

37.04.01 Психология

(код, наименование направления подготовки /специальности)

Очная

(форма (формы) обучения)

Год набора – 2024 г.

Волгоград, 2023 г.

Автор(ы)-составитель(и):

Кандидат психологических наук, доцент кафедры социологии,
общей и юридической психологии

Прокурова С.В.

Заведующий кафедрой социологии,
общей и юридической психологии

Кузеванова А.Л.

РПД Б1.О.05 «Избранные проблемы социальной психологии» одобрена на заседании кафедры социологии, общей и юридической психологии. Протокол от 31 августа 2023 года № 1.

СОДЕРЖАНИЕ

- 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесённых с планируемыми результатами освоения образовательной программы**
 - 1.1. Осваиваемые компетенции
 - 1.2. Результаты обучения
- 2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО**
- 3. Содержание и структура дисциплины**
 - 3.1. Структура дисциплины
 - 3.2. Содержание дисциплины
- 4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся**
 - 4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации
 - 4.2. Типовые материалы текущего контроля успеваемости обучающихся
- 5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине**
 - 5.1. Методы проведения экзамена
 - 5.2. Оценочные материалы промежуточной аттестации
- 6. Методические материалы по освоению дисциплины**
- 7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет**
 - 7.1. Основная литература
 - 7.2. Дополнительная литература
 - 7.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация
 - 7.4. Интернет-ресурсы, справочные системы
 - 7.5. Иные источники
- 8. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы**

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.О.05 «Избранные проблемы социальной психологии» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
УК-5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культурного взаимодействия в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1	Способен моделировать поведение с учетом социально-психологических особенностей участников социального взаимодействия
ОПК-6	Способен разрабатывать и реализовывать комплексные программы предоставления психологических услуг по индивидуальному, семейному и групповому психологическому консультированию в соответствии с потребностями и целями клиента	ОПК-6.1	Способен осуществлять анализ потребностей клиента в психологическом сопровождении на основе научно обоснованных подходов
ОПК-7	Способен вести просветительскую и психолого-профилактическую деятельность среди различных категорий населения с целью повышения психологической культуры общества и понимания роли психологии в решении социально- и индивидуально значимых задач в сфере охраны здоровья и смежных с ней областей	ОПК-7.1	Способен осуществлять деятельность по психологическому просвещению с целью повышения психологической культуры общества и понимания роли психологии в решении социально- и индивидуально значимых задач в различных сферах жизнедеятельности

ОПК-8	Способен использовать модели и методы супервизии для контроля и совершенствования профессиональной деятельности психолога	ОПК-8.1	Способен осуществлять рефлексию собственной профессиональной деятельности
ОПК-9	Способен выполнять основные функции управления психологической практикой	ОПК-9.1	Способен определять приоритетные направления психологической практики на основе анализа потребности рынка психологических услуг
ОПК-10	Способен осуществлять педагогическую деятельность на основе новейших разработок в области образования и психологической науки и практики применительно к образовательным потребностям представителей различных групп населения, в том числе особых социальных групп населения (групп риска, уязвимых категорий населения, лиц с ограниченными возможностями здоровья) и при организации инклюзивного образования	ОПК-10.1	Способен осуществлять педагогическую деятельность с использованием актуальных методов обучения с учетом образовательных потребностей и мотивации целевой аудитории
ПКо ОС-2	Способен опираться на профессиональные знания в области психологии, в том числе на конкретные психологические концепции, при проектировании стандартного научного или прикладного	ПКо ОС-2.1	Способен опираться на профессиональные знания в области психологии

	исследования		
ПКо ОС-10		ПКо ОС-10.1	Способен к выявлению потребности в основных видах психологических услуг

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ/ трудо-вые или профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
	УК-5.1	На уровне знаний: Основные положения социальной психологии личности, социальной группы, межличностного общения, На уровне умений: Целенаправленно осуществлять межличностное и социальное взаимодействие, регулировать социально-психологические процессы в контактных социальных группах. На уровне навыков: Оценивать социальные ситуации, в том числе ситуации социального взаимодействия, с использованием социально-психологических критериев
	ОПК-6.1	На уровне знаний: механизмы стимулирования интереса к психологическим знаниям, практике и услугам, основные направления анализа индивидуальных особенностей человека (способностей, темперамента, характера), внутренней (эмоциональной и волевой) регуляции его деятельности. На уровне умений: умение оценивать актуальное состояние потребностей целевой аудитории, идентифицировать гендерные и типологические особенности человека. На уровне навыков: Распознавать индивидуальные особенности личности и выстраивать взаимодействие с их учетом.
	ОПК-7.1	На уровне знаний: Основные теоретико-методологические проблемы социальной психологии, историю ее развития, современное состояние науки, прикладные проблемы социальной психологии. На уровне умений: Систематизировать полученные знания в области социальной психологии, анализировать

		актуальные прикладные проблемы социальной психологии На уровне навыков: объяснять природу социальных процессов и социально-психологических явлений
	ОПК-8.1	На уровне знаний: Основные задачи профессиональной деятельности психолога в различных сферах практики. На уровне умений: Формулировать необходимый набор компетенций для работы в различных сферах психологической практики. На уровне навыков: Проводить рефлексивный анализ собственных возможностей и ограничений в различных направлениях профессиональной деятельности психолога.
	ОПК-9.1	На уровне знаний: Общие принципы изучения отраслей. Методология и основные подходы к функциональному определению роли психолога в разных сферах. На уровне умений: Составлять матрицу профессиональных ролей психолога в зависимости от задач, контингента и типа учреждений. Проводить анализ потребностей общества (рынка) основных видах психологических услуг в различных профессионально-предметных областях. На уровне навыков: Определять приоритетные направления психологической практики в собственной учебно-профессиональной и профессиональной деятельности
	ОПК-10.1	На уровне знаний: Содержание основных документов, включая образовательные и профессиональные стандарты, регламентирующих педагогическую деятельность в части новейших разработок в области образования и психологии, а также применительно к образовательным потребностям представителей различных категорий обучающихся (особые социальные группы, группы риска, лица с ограниченными возможностями здоровья и др.) Актуальные образовательные потребности и особенности учебной мотивации целевой аудитории, возможные практики работы с мотивацией обучающихся с применением новейших научных и практических разработок в сфере психологии

		образования На уровне умений: Проводить мониторинг, а при необходимости диагностику образовательных потребностей и особенностей учебной мотивации целевой аудитории, обозначенной выше, и с учетом этого прогнозировать технологические вариации и разрабатывать соответствующие модели и практики преподавания психологии. Анализировать, прогнозировать и дидактически обеспечивать процесс обучения с применением актуальных и когерентных для различных категорий обучающихся в высших учебных заведениях образовательных технологий, в том числе в рамках инклюзивного образования. На уровне навыков: Использовать действующие образовательные и профессиональные стандарты для самостоятельного проектирования технологических моделей, определения форм и методов контроля и оценки результатов обучения. Разрабатывать комплект форм и методов, средств, а также техник, практик, инструментария для организации обучения по дисциплинам психологического профиля.
	ПКо ОС-2.1	На уровне знаний: Психологические концепции функционирования когнитивной и аффективной сфер личности" На уровне умений: Соотносить теоретические представления с наблюдаемыми феноменами" На уровне навыков: Владеть приемами и методами психологического исследования в сфере психологии
	ПКо ОС-10.1	На уровне знаний: Основные механизмы организации психологической службы на предприятии, Современные психологические инструменты, их назначение и процедуру применения. Современный психологический инструментарий: На уровне умений: Формировать предложения по психологическим услугам для тех или иных сегментов рынка. Выделить профессиональные риски в различных сферах деятельности и указать основные компоненты программы профилактики данных рисков. На уровне навыков: Собрать команду и организовать работу психологической службы

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

В соответствии с учебным планом дисциплина Б1.О.05 Избранные проблемы социальной психологии входит в состав базовой части блока Б1 «Дисциплины (модули)» и является обязательной к освоению обучающихся.

В соответствии с учебным планом, по очной форме обучения дисциплина осваивается в 1 семестре, общая трудоемкость дисциплины в зачетных единицах составляет 108 часов (3 ЗЕТ).

По очной форме обучения количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) – 54 часа (лекций – 24 часа, практических занятий – 28 часа), контроль – 36 часов и на самостоятельную работу обучающихся – 18 часов.

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – экзамен.

Дисциплина Б1.О.05 Избранные проблемы социальной психологии в соответствии с учебным планом изучается в 1 семестре на очной форме обучения.

3. Содержание и структура дисциплины

3.1. Структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости *, промежуточн ой аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий			КСР	СР	
			Л/ ДОТ	ЛР/ ДОТ	ПЗ/ ДОТ			
Тема 1	Предмет и методы социальной психологии	10	4		4		2	О, ДЗ
Тема 2	Общение, межличностные отношения и взаимодействия	14	6		4		4	О, КР
Тема 3	Психология групп	14	4		6		4	О, ДЗ, Эс
Тема 4	Личность в социальной психологии	16	6		6		4	О, Эс
Тема 5	Практическая социальная психология	16	4		8		4	ДЗ, Реф
Контроль		36						
Консультация		2						
Промежуточная аттестация								Экз
Всего		108	24		28		18	

Примечание:

* опрос (О), эссе (Эс), контрольная работа (КР), домашнее задание (ДЗ), реферат (Реф);

** экзамен (Экз)

3.2. Содержание дисциплины

Тема 1. Предмет и методы социальной психологии

Социальная психология в системе научного знания. Дискуссии о предмете социальной психологии. Современные представления о предмете социальной психологии. Социологический и психологический взгляды на предмет социальной психологии. Актуальные задачи и функции социальной психологии. Предпосылки возникновения социальной психологии. Теории социальной психологии. История развития социальной психологии. Интеракционизм в социальной психологии. Ролевые теории. Теории референтной группы (Г. Хайман, Т. Ньюком, М. Шериф и др.). Необихевиоризм (Н. Миллер, Дж. Доллард, А. Бандура). Психоаналитическое направление. Социально-когнитивное направление в современной социальной психологии.

Методологические проблемы социально-психологического исследования. Методы социальной психологии. Наблюдение и эксперимент в социальной психологии. Виды экспериментов, достоинства и недостатки. Опросные методы. Количественные и качественные методы. Методы статистического анализа данных. Методы воздействия в социальной психологии.

Тема 2. Общение, межличностные отношения и взаимодействия

Проблема общения. Общение и деятельность. Функции общения. Структура общения. Общение и отношения. Понятие межличностных отношений. Типы отношений. Совместимость и сработанность.

Общение как социальная перцепция. Понятие социальной перцепции в концепции Дж. Брунера. Механизмы перцепции. Идентификация, эмпатия, децентрация, рефлексия. Каузальная атрибуция. Ошибки социального восприятия: эффект ореола, эффект новизны, проекция. Стереотипы: понятие, виды. Межличностная аттракция, внутренние и внешние факторы аттракции.

Общение как обмен информацией. Речевые средства коммуникации. Невербальная коммуникация: средства и функции. Структура коммуникативного акта. Модель коммуникативного процесса по Лассуэлу. Коммуникативные барьеры. Проблема доверия в коммуникативном процессе.

Общение как взаимодействие. Структура взаимодействия. Теории взаимодействия. Транзактный анализ Э.Берна. Понятие конфликта и конфликтного взаимодействия. Типы взаимодействий по Томасу. Подходы к исследованию межличностных конфликтов.

Тема 3. Психология групп

Проблема группы в социальной психологии. Классификация социальных групп. Большие группы. Социальные классы. Этнические и конфессиональные группы. Гендерные и возрастные группы. Психология толпы. Массовое сознание. Индивид и масса. Массовое стихийное поведение: паника и массовая агрессия. Механизмы воздействия на массы: заражение, внушение, подражание. Социальные движения.

Проблематика малой группы. История изучения малых групп. Границы малой группы. Типы малых групп. Структура малой группы. Статусное структурирование группы. Ролевая структура. Лидерство в малой группе. Теории лидерства. Стили лидерства. Лидерство и руководство.

Формирование и развитие малой группы. Движущие силы группового развития. Стадии группового развития. Параметрическая концепция Л.И.Уманского, теория деятельностного опосредствования межличностных отношений в группе А.В. Петровского, двухмерная модель группового развития Б.Такмена.

Команда как особый тип малой группы. Классификация команд. Этапы командообразования. Тренинг командообразования.

Групповые нормы. Экспериментальные исследования конформизма. Нормативное влияние большинства и меньшинства. Подходы к исследованию групповой сплоченности.

Особенности принятия групповых решений. Эффективность групповой деятельности. Социально-психологический климат в группе. Групповая дискуссия. Мозговой штурм.

Психология межгрупповых отношений. Эксперименты М. Шерифа. Когнитивный подход Г. Тэджфела, Дж. Тернера. Психология межгрупповых отношений в рамках теории деятельности.

Тема 4. Личность в социальной психологии

Проблема личности в социальной психологии, общей психологии и социологии. Социализация: понятие, стадии, институты социализации. Социализация в группе.

Социальная установка: понятие, функции, структура. Установка и поведение. Иерархическая структура диспозиций личности.

Понятие социальной идентичности. Структура идентичности. Социально-психологические качества личности. Теории личности в социальной психологии.

Тема 5. Практическая социальная психология

Прикладные исследования и практическая социальная психология. Задачи и эффективность прикладного социально-психологического исследования. Отрасли практической социальной психологии. Социальный психолог в организации. Работа психолога в рекламе и СМИ. Социальный психолог образования. Направления работы психолога в политике и юриспруденции. Социальный психолог в науке и научных учреждениях.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации

В ходе реализации дисциплины Б1.О.05 Избранные проблемы социальной психологии используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема и/или раздел	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1. Предмет и методы социальной психологии	Опрос, домашнее задание
Тема 2. Общение, межличностные отношения и взаимодействия	Опрос, контрольная работа
Тема 3. Психология групп	Опрос, домашнее задание
Тема 4. Личность в социальной психологии	Опрос, Эссе
Тема 5. Практическая социальная психология	Домашнее задание, реферат

4.2. Типовые материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Типовые оценочные материалы по теме 1.

Примерные вопросы к практическому занятию (опросу):

1. Место и роль социальной психологии в системе научного знания.
2. Предмет и задачи социальной психологии.
3. Дискуссии о предмете социальной психологии в отечественной науке.
4. Основные этапы развития социальной психологии.
5. Особенности и тенденции развития социальной психологии на современном этапе.
6. Классификация методов социальной психологии.
7. Сравнительная характеристика количественных и качественных методов.
8. Эксперимент, достоинства и недостатки разных видов эксперимента.
9. Опросные методы в социальной психологии и социологии.

10. Наблюдение, карты наблюдений.
11. Социально-психологический тренинг.
12. Ролевые и деловые игры в социальной психологии.

Домашнее задание в виде кейса:

1. Определить, какая актуальная социально-психологическая проблема представлена в группе людей.
2. Написать программу исследования данной проблемы.
3. Подобрать методы и конкретные методики диагностики данной проблемы. Обосновать свой выбор.

Типовые оценочные материалы по теме 2.

Примерные вопросы к практическому занятию (опросу):

1. Понятие общения. Функции и виды общения.
2. Общение и межличностные отношения.
3. Типы отношений и способы их оценки.
4. Интерактивная сторона общения. Типы взаимодействий по разным классификациям.
5. Стратегии поведения в конфликте.
6. Понятие конфликта. Структура и этапы межличностного конфликта.
7. Социально-психологический климат. Способы его оценки.
8. Совместимость и сработанность.
9. Невербальные средства общения.
10. Речь. Структура коммуникативного акта.
11. Барьеры в общении и способы их преодоления.
12. Сравнение восприятия и социальной перцепции
13. Механизмы социальной перцепции.
14. Эффекты (ошибки) межличностного восприятия.
15. Стереотипы: понятие, типы.
16. Аттракция. Внутренние и внешние факторы аттракции.

Примерные вопросы контрольной работы:

1. Общение и деятельность.
2. Позиции и типы трансакций во взаимодействии (по Э. Берну)
3. Сравните механизмы перцепции «эмпатия» и «идентификация». Какие еще механизмы социальной перцепции существуют?
4. Ошибки социальной перцепции. Типы стереотипов.
5. Что такое невербальное общение? Перечислите невербальные средства общения.
6. Речь и вербальное общение. Проблемы общения.
7. Типы взаимодействий и взаимоотношений.
8. Стратегии конфликтного поведения.

Средства контактной самостоятельной работы: проверка и обратная связь по письменным работам.

Типовые оценочные материалы по теме 3. Психология групп

Примерные вопросы к практическому занятию (опросу):

1. Понятие группы в социальной психологии.
2. Понятие малой группы. Типы малых групп.
3. Социально-психологические концепции развития малой группы.
4. Динамические процессы в малой группе.
5. Групповая сплоченность. Способы ее развития.

6. Феномен «группового давления» в малой группе. Влияние большинства и меньшинства.
7. Феномены принятия группового решения.
8. Типы стихийных групп и их общая характеристика
9. Механизмы воздействия на массы.
10. Характеристики больших групп (гендерный, возрастной, этнический, классовый признаки).
11. Подходы к изучению межгрупповых отношений.

Домашнее задание:

1. Напишите конспект одной статьи отечественного автора и одной статьи зарубежного автора по проблематике социальных групп.
2. Подготовьте устное выступление (на 5-6 минут), в котором кратко раскройте наиболее важные положения авторского подхода к проблеме, методологическую и методическую базу исследования, основные результаты и выводы.
3. Проанализируйте и выявите достоинства данного исследования.
4. Какие недостатки есть у данного исследования или авторского подхода?
5. Подумайте, каковы перспективы данного исследования. Каким образом Вы сами спланировали и провели бы подобное исследование?
6. Сделайте общий вывод: чем похожи и чем различаются отечественный и зарубежный подходы к исследованию социально-психологических феноменов в группах.

Средства контактной самостоятельной работы: проверка и обратная связь по письменным работам.

Типовые оценочные материалы по теме 4. Личность в социальной психологии

Примерные вопросы к практическому занятию (опросу):

1. Основные направления исследований личности в социальной психологии.
2. Значение изучения социально-психологических качеств личности
3. Социальная идентичность.
4. Установки и поведение личности.
5. Ценностные ориентации. Способы их определения.
6. Социализация личности: понятие, этапы.
7. Модель групповой социализации личности.

Примерные темы эссе (охватывает темы 3 и 4):

1. Малая группа в художественном произведении.
2. Лидер и толпа: особенности взаимодействия (на примере исторического материала или литературного произведения).
3. Социально-психологические черты героя и особенности его межличностных отношений в кинофильме (сериале, мультфильме).

Средства контактной самостоятельной работы: проверка и обратная связь по письменным работам.

Типовые оценочные материалы по теме 5. Практическая социальная психология

Домашнее задание:

1. Выбрать одно из актуальных направлений практической социальной психологии.
2. Подготовить презентацию данного направления (область работы социального психолога, решаемые задачи, методы и технологии работы, необходимые личностные качества и профессиональные компетенции, трудности и ограничения).

Примерные темы рефератов:

1. Тенденции современной социальной психологии.

2. Социально-когнитивная теория в современной социальной психологии.
3. Социометрический подход в западной и российской науке.
4. Бихевиористические подходы в социальной психологии.
5. Психоанализ и социальная психология.
6. Проблема доверия в психологии межличностных отношений.
7. Невербальные особенности взаимодействия.
8. Современные подходы к исследованию статусно-ролевых отношений в группах.
9. Классические и современные теории лидерства.
10. Психология личностного и группового влияния.
11. Особенности социализации молодежи в современном обществе.
12. Социальная и личностная идентичность личности.
13. Эффекты массовой коммуникации.
14. Психология толпы и методы воздействия на массы.
15. Психология рекламы и рекламного воздействия.
16. Роль СМИ в распространении слухов.

Средства контактной самостоятельной работы: проверка и обратная связь по письменным работам.

5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

5.1. Методы проведения экзамена

Промежуточная аттестация проводится с применением следующих методов (средств):

Формой промежуточной аттестации по учебному плану является экзамен. В качестве средства оценивания промежуточной аттестации используется устное собеседование с письменной подготовкой в течение 30 минут или письменный ответ на 2 вопроса экзаменационного билета в течение 60 минут.

5.2. Оценочные материалы промежуточной аттестации.

Компонент компетенции	Промежуточный/ключевой индикатор оценивания	Критерий оценивания
УК-5.1	Применяет знания социальной психологии в межличностном взаимодействии.	Безошибочно владеет теоретическим материалом, умеет применить эти знания на практических примерах. Приводит релевантные и актуальные иллюстрирующие примеры
ОПК-6.1	Осуществляет анализ проблемы или затруднения сквозь призму научных психологических подходов к личности и индивидуальности	Корректно применяет психологические теории для анализа конкретных примеров. Верно анализирует индивидуальные особенности личности.
ОПК-7.1	Организовывает взаимодействие с различными категориями населения с учетом социально-психологических аспектов и закономерностей	Безошибочно владеет теоретическим материалом, систематизирует его и излагает доступным для понимания языком. Умеет применить знания социально-психологических основ взаимодействия на практических примерах. Приводит релевантные и

		актуальные иллюстрирующие примеры
ОПК-8.1	Проводит рефлексивный анализ собственных возможностей и ограничений в различных направлениях профессиональной деятельности психолога	Проводит глубокий и обоснованный рефлексивный анализ собственных возможностей и ограничений в различных направлениях профессиональной деятельности психолога
ОПК-9.1	Проводит анализ потребностей общества (рынка) основных видах психологических услуг в различных профессионально-предметных областях	Дает аргументированную оценку востребованности в основных видах психологических услуг в различных профессионально-предметных областях
ОПК-10.1	Использует психолого-педагогические методы для определения реальных образовательных потребностей и мотивации целевой аудитории.	Студент уверенно владеет теоретическим материалом, умеет применить эти знания на практике и перекладывать его на самостоятельные иллюстрирующие примеры или практические ситуации. Аргументированно выбирает конкретные опросные и другие методы для определения реальных образовательных потребностей и мотивации целевой аудитории
ПКО ОС-2.1	Применяет основные теории зарубежной и отечественной психологии на практике.	Свободно и безошибочно применяет основные теории зарубежной и отечественной психологии на практике.
ПКО ОС-10.1	Способен провести мониторинг конкретного факторы рынка, сформулировать предложения по психологическим услугам для этого выделенного сегмента	Способен проанализировать рыночную ситуацию, выявить потребность в психологических услугах, оказывать психологические услуги, необходимые для данной сферы, рынка. Умеет проектировать психологическую службу, способную решать выделенные задачи в определенной сфере, определять показатели эффективности работы службы, проектировать стратегическое развитие службы.

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Типовые вопросы для экзамена

1. Предмет социальной психологии
2. Этапы становления социальной психологии как самостоятельной науки.
3. Дискуссии о предмете социальной психологии.
4. Основные теоретические направления западной социальной психологии
5. Особенности развития социальной психологии в России.
6. Бихевиористская модель взаимодействия человека и общества.

7. Когнитивная социальная психология
8. Психоаналитический подход в социальной психологии
9. Интеракционистский подход в социальной психологии
10. Социальная психология как естественно-научная область. Гуманитарные идеи в психологии и их влияние на социальную психологию.
11. Определение и соотношение понятий методология, метод, методика. Три уровня методологии.
12. Особенности применения эксперимента в социальной психологии
13. Этапы социально-психологического исследования.
14. Классификация методов исследования в социальной психологии.
15. Понятие «общение» в социальной психологии.
16. Основные подходы к определению структуры общения
17. Общение и отношения. Типы и параметры межличностных отношений.
18. Основные характеристики коммуникативного процесса в общении.
19. Речь. Проблемы вербального общения.
20. Понятие о невербальном общении. Структура невербального общения.
21. Понятие «взаимодействия». Стратегии взаимодействия.
22. Особенности социальной перцепции.
23. Идентификация и эмпатия как механизмы социального познания
24. Каузальная атрибуция. Стереотипы. Ошибки социального восприятия.
25. Подходы к определению понятия «группа».
26. Понятие о малых группах. Типы малых групп.
27. Условия возникновения малых групп. Механизмы групповой динамики.
28. Уровни развития малых групп. Концепции группового развития (Л.И. Уманский, А.В. Петровский)
29. Двухуровневая модель группового развития (Б. Такмен).
30. Феномен лидерства в социальной психологии. Стили лидерства.
31. Теории лидерства.
32. Соотношение понятий «лидерство» и «руководство».
33. Критерии определения эффективности руководства в концепциях Фидлера, Басса и Аймана.
34. Статус, роль, позиция в социальной психологии и социологии.
35. Подходы к определению и исследованию сплоченности.
36. Нормативное влияние большинства. Эксперименты по изучению конформизма в группах.
37. Групповая норма. Условия появления норм в группе.
38. Влияние меньшинства на группу.
39. Понятие «групповая структура». Подходы к измерению группового структурирования.
40. Большая группа. Виды больших социальных групп.
41. Индивид и масса. Особенности массового сознания.
42. Стихийное массовое поведение (паника, массовая агрессия).
43. Механизмы воздействия на массовое поведение.
44. Социальные движения как специфический феномен массового поведения.
45. Западные психологические теории и исследования межгруппового взаимодействия.
46. Межгрупповые отношения в деятельностном подходе.
47. Личность в социальной психологии, социологии, общей психологии.
48. Процесс социализации личности. Этапы социализации в обществе и малой группе.
49. Понятие о персональной и социальной идентичности личности.

50. Структура социальных установок. Установки и поведение.
51. Ценностные ориентации личности и их классификации.
52. Мотивы и потребности личности. Содержание диспозиционной концепции регуляции социального поведения (В.А. Ядов).
53. Социально-психологические качества личности.
54. Фундаментальная и прикладная социальная психология.
55. Социально-психологическая практика работы с персоналом в организациях.
56. Социальная психология в политике.
57. Социальный психолог в школе и семейной консультации.
58. Психологические подходы работы в рекламе.
59. Основные направления практической работы психолога.
60. Основные роли социального психолога – практика.

Интегральная шкала оценивания

Низкий «неудовлетворительно» (не зачтено) - компетенция не освоена или освоена в недостаточной мере. Студент не знает, либо знает на слабом уровне теоретический материал по дисциплине. Не владеет терминологией и основными понятиями из профессиональной сферы или называет неуверенно, с ошибками.

Пороговый (базовый) «удовлетворительно» (зачтено) - компетенция освоена удовлетворительно, но недостаточно. Студент освоил основную базу теоретических знаний. Владеет терминологией и основными понятиями из профессиональной сферы.

Продвинутый «хорошо» (зачтено) - компетенция освоена достаточно хорошо. Студент знает теоретический материал по дисциплине, умеет применить эти знания на практике. Чётко и ясно формулирует свои мысли. Знает специальную и публицистическую литературу по профессиональным вопросам.

Высокий «отлично» (зачтено) - компетенция освоена в полной мере или на продвинутом уровне. Студент знает теоретический материал, умеет применить эти знания на практике и имеет опыт в профессионально-практической деятельности. Приводит актуальные примеры из сферы профессиональной деятельности; демонстрирует способности к нестандартной интерпретации поставленного вопроса.

Интегральный критерий оценивания – сумма баллов за результаты работы в семестре, рефератов, тестов и устного ответа на экзамене.

Максимальное количество баллов -100.

Итоговая оценка	Баллы
Не зачтено/ неудовлетворительно	0-40 баллов
Зачтено/ удовлетворительно	41-60 баллов
Зачтено/ хорошо	61-80 баллов
Зачтено/ отлично	81-100 баллов

Фонды оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине представлены в приложении 1.

6. Методические материалы по освоению дисциплины

Обучение по дисциплине предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (практические занятия) и самостоятельной работы студентов. Практические занятия дисциплины предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций с проведением контрольных мероприятий. С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к аудиторным занятиям, поскольку они являются важнейшей формой организации учебного процесса:

- знакомят с новым учебным материалом;
- разъясняют учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизируют учебный материал;
- ориентируют в учебном процессе.

Подготовка к аудиторному занятию заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущего аудиторного занятия;
- узнайте тему предстоящего занятия (по тематическому плану);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите в аудитории.

Методические рекомендации по выполнению рефератов.

Реферат – это краткое изложение в письменном виде содержания книги, научной работы, результатов изучения научной проблемы; доклад на определенную тему, включающий обзор соответствующей научной литературы. Цель написания реферата – осмысленное систематическое изложение крупной научной проблемы, темы, приобретение навыка «сжатия» информации, выделения в теме главного, а также освоение приемов работы с научной и учебной литературой, приобретение практики правильного оформления текстов научно-информационного характера. Рекомендуемый объем реферата – 8-10 страниц (за исключением библиографического списка литературы).

Культура оформления текста – неотъемлемая составная часть учебной работы, поэтому следует обратить внимание на правильное оформление текста реферата, ссылок, цитат, списка литературы, который должен быть оформлен по ГОСТу.

Непредставление реферата расценивается как невыполнение учебного плана по дисциплине «Социально-психологические аспекты индивидуализации обучения» может явиться основанием для недопуска к зачёту по данной дисциплине. Студент может выбрать один из двух возможных вариантов подготовки реферата.

Методические рекомендации по выполнению контрольных работ

Контрольная работа предполагает ответы на вопросы по результатам применения статистических методов обработки данных. Все ответы на вопросы должны быть верными, полными и качественно оформленными.

Работа сдается в формате .pdf

Структура работы включает: 1) титульный лист, 2) перечень задач, которые необходимо выполнить в рамках итогового домашнего задания, 3) основная часть работы с выполненными заданиями.

Оформление текста: Гарнитура Times New Roman, 14 кегель, 1.5 интервал, поля 2см с каждой стороны, красная строка 1.25 см.

Оформление заголовков: Заголовки относятся только к каждому новому заданию, выделяются полужирным шрифтом, выравнивание по левому краю.

Оформление таблиц: таблицы вставляются только в графических форматах (.jpeg, .bmp и т. п., но не скриншот), таблицы должны быть предварительно отредактированы, должны содержать только важную информацию, должны быть пронумерованы и озаглавлены

Оформление графиков: графики должны быть информативны и отредактированы, а также пронумерованы и озаглавлены.

Подготовка к промежуточной аттестации

Для успешной сдачи промежуточной аттестации необходимо, помимо пошагового освоения дисциплины в течение курса, представлять структуру дисциплины, ориентироваться в связях системы понятий дисциплины, проблемах и задачах соответствующей области знания. При подготовке к промежуточной аттестации студент должен не только повторить содержание курса, но и сопоставить свое представление о данной области с предлагаемой в процессе преподавания курса системой понятий и закономерностей.

Вид учебной работы	Организация деятельности студента
Практические занятия	На практических занятиях осуществляется проработка содержания курса. При подготовке к практическим занятиям студентам необходимо ознакомиться с источниками, учебной литературой, рекомендуется конспектировать источники. Во время практических занятий возможна такая форма работы как устные выступления студентов по контрольным вопросам практического занятия. Выступление должно быть компактным и вразумительным, без неоправданных отступлений и рассуждений. Выступление предполагает самостоятельное изложение материала, вдумчивое и свободное. Важно помнить, что, выступая на занятии, студент обращается к группе, а не только к преподавателю. В свою очередь, остальные студенты должны осознавать важность вовлеченного участия в занятии, слушать, задавать вопросы выступающему, формулировать ответные реплики. По окончании занятия студенту рекомендуется повторить выводы, сконструированные на семинаре, проследив логику их построения, отметив положения, лежащие в их основе. Для облегчения реализации этой задачи во время занятия рекомендуется делать пометки. В случае неточностей и (или) непонимания какого-либо вопроса пройденного материала студенту следует обратиться к преподавателю для получения необходимой консультации и разъяснения возникшей ситуации.
Опрос	Целью опроса является формирование у студентов навыков анализа теоретических проблем на основе самостоятельного изучения учебной и научной литературы. На опрос выносятся крупные, проблемные, нередко спорные теоретические вопросы. От студента требуется: – владение изученным в ходе учебного процесса материалом, относящимся к рассматриваемой проблеме; – знание разных точек зрения, высказанных в исторической литературе по соответствующей проблеме, умение сопоставлять их между собой; – наличие собственного мнения по обсуждаемым вопросам и умение его аргументировать. Опрос – это не только форма контроля, но и метод углубления, закрепления знаний студентов, так как в ходе обсуждения преподаватель разъясняет сложные вопросы, возникающие у студента в процессе изучения данного вопроса. Однако опрос не консультация и не экзамен. Его задача добиться глубокого изучения отобранного материала, пробудить у студента стремление к чтению дополнительной литературы. Подготовка к опросу включает в себя изучение рекомендованной литературы и источников. Проведение опроса позволяет студенту приобрести опыт работы над первоисточниками, что в дальнейшем поможет с меньшими затратами времени работать над литературой при подготовке к промежуточной аттестации.
Контрольная работа	Данный вид работы направлен на оценку усвоения знаний по

	изучаемой дисциплине, а также умения их реплицировать на другие примеры. Контрольная работа выполняется с целью закрепления знаний, полученных студентом в ходе лекционных и практических занятий и приобретения навыков самостоятельного понимания и применения знаний по изучаемой дисциплине и навыков работы со специальной литературой. Написание контрольной работы призвано оперативно установить степень усвоения студентами учебного материала дисциплины и формирования соответствующих компетенций. Контрольная работа может включать знакомство с основной, дополнительной и нормативной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующих для запоминания и являющихся основополагающими в теме и (или) составление аннотаций к прочитанным литературным источникам, решение конкретных практических задач. Содержание подготовленного студентом ответа на поставленные вопросы контрольной работы должно показать знание студентом теории вопроса и практического ее разрешения. Контрольная работа выполняется студентом, в срок установленный преподавателем в письменном виде. Перед написанием работы необходимо внимательно ознакомиться с содержанием вопросов (или задачи) по лекции, учебнику, изучить рекомендуемую литературу. Ответы на контрольные вопросы должны быть полными, обстоятельно изложены и в целом раскрывающими содержание вопроса.
Домашние задания	Практические задания представляет собой небольшую, свободного изложения письменную работу, отражающую сущность рассматриваемой проблемы, а также возможные пути ее решения/коррекции. Написание практической работы осуществляется самостоятельно путем приложения изученных научных материалов на практических примерах.
Эссе	Эссе представляет собой небольшую, свободного изложения письменную творческую работу, выражающую мнение автора о сущности проблемы. В устной форме подготовленный материал может быть изложен на практическом занятии. Тема эссе может быть выбрана студентом как из предлагаемого и рекомендованного преподавателем перечня, так и самостоятельно. Тема эссе может быть предложена студентом, исходя из его желания и научного интереса. Написание эссе осуществляется самостоятельно путем творческого изложения изученных научных материалов. Важным элементом оформления эссе является корректное указание ссылок на источники использованного материала, информации и приведенных цитат.

7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

7.1. Основная литература

1. Абдурахманов, Р. А. Социальная психология личности, общения, группы и межгрупповых отношений : учебник / Р. А. Абдурахманов. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 368 с. — ISBN 978-5-4486-0173-6. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/72456.html>

2. Гулевич, О. А. Социальная психология : учебник и практикум для вузов / О. А. Гулевич, И. Р. Сариева. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 424 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05490-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489130> (дата обращения: 29.04.2022).

7.2. Дополнительная литература

1. Алтунина, И. Р. Социальная психология : учебник для среднего профессионального образования / И. Р. Алтунина, Р. С. Немов. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 305 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-19061-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/555859>

2. Гулевич, О. А. Психология массовой коммуникации: от газет до интернета : учебник для вузов / О. А. Гулевич. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 264 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12406-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/543101>

7.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация.

1. Федеральный государственный стандарт высшего образования — магистратура по направлению подготовки 37.04.01 Психология. Утвержден Приказом Минобрнауки России от 29.07.2020 N841 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования - магистратура по направлению подготовки 37.04.01 Психология" (Зарегистрировано в Минюсте России 21.08.2020 N 59373);

2. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 30.12.2021) "Об образовании в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступившими в силу с 01.01.2022 г.);

3. Локальные нормативные акты Академии: <https://www.ranepa.ru/sveden/document/>

4. Положение об организации самостоятельной работы студентов федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (в редакции приказа РАНХиГС от 11 мая 2016 г. № 01-2211; от 1 сентября 2017 г. № 02-539): https://www.ranepa.ru/images/docs/prikazy-ranhigs/Pologenie_o_samostoyatelnoi_rabote.pdf

7.4. Интернет-ресурсы

1. <http://flogiston.ru/> - информационный сайт о психологических организациях и психологах в России;

2. <http://www.apa.org/> - сайт Американской Психологической Ассоциации;

3. <http://www.efpa.eu/> - сайт Европейской Федерации Психологической Ассоциации.

4. <http://xn--n1abc.xn--p1ai/rpo/documentation/ethics.php> - этический кодекс психолога: Этический кодекс РПО от 14.02.2012 года // РПО;

5. E-library.ru

6. Ebsco.com

7. Scopus.com

7.5. Иные источники.

1. Белинская, Е.П. Социальная психология личности: учебное пособие / Е.П. Белинская, О.А. Тихомандрицкая. – М.: Академия, 2009. – 304 с.
2. Кондратьев, М.Ю. Психология отношений межличностной значимости: учебное пособие / М.Ю. Кондратьев, Ю.М. Кондратьев – М.: Пер Сэ, 2006. – 272 с.
3. Куницына, В.Н, Межличностное общение / В.Н. Куницына, Н.В. Казаринова, В.М. Погольша. - СПб.: Питер, 2001. – 544 с.
4. Майерс Д. Социальная психология. / Д. Майерс. – СПб.: Питер, 2015. – 800 с.
5. Ойстер, К. Социальная психология групп / К. Ойстер . – СПб: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2004. – 224 с.
6. Петровский, А.В. Психологическая теория коллектива: Монография. / А.В. Петровский – М.: Педагогика, 1979. – 240 с.
7. Сачкова, М.Е. Социальная психология среднестатусного учащегося. Учебное пособие / М.Е. Сачкова – М.: МПСУ, 2017. – 232 с.
8. Социальная психология: Практикум / ред. Т.В. Фоломеева. – М.: Аспект Пресс, 2006. – 480 с.
9. Стефаненко, Т.Г. Этнопсихология: учебник. – 4-е издание, исправленное и дополненное / Т.Г. Стефаненко – М.: Аспект Пресс, 2007. – 368 с.

8. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Требования к аудиториям (помещениям) для проведения занятий:

-учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации укомплектована специализированной мебелью и техническими средствами обучения, обеспечивающими реализацию проектируемых результатов обучения;

-помещение для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью доступа в «Интернет» и обеспечением доступа в электронную образовательную среду Академии (<http://lib.ranepa.ru/base/>), в том числе, в электронные библиотечные системы.

Информационные справочные системы и ресурсы:

1. КиберЛенинка- это научная электронная библиотека, построенная на парадигме открытой науки (Open Science), основными задачами которой является популяризация науки и научной деятельности, общественный контроль качества научных публикаций, развитие междисциплинарных исследований, современного института научной рецензии, повышение цитируемости российской науки и построение инфраструктуры знаний: <https://cyberleninka.ru/>

2. <http://psyresearchdigest.blogspot.ru/> - открытый блок о научных психологических исследованиях и исследованиях смежных областей

3. <http://thinkcognitive.org/ru/#.XcLRzMzY2w> – проект выпускник СПбГУ, включающий ежегодные зимние конкурсы NEISSER, KAHNEMAN и MARVIN для студентов разных уровней, организацию и поддержку когнитивных мероприятий для студентов, распространение информации о новостях из мира когнитивной науки, интересных научных школах и конференциях, возможностях для обучения, публикации инструкций по анализу данных, представлению результатов, и, в целом, по выживанию в мире науки

4. Scopus- реферативная база, являющаяся указателем научного цитирования. Позволяет в краткие сроки получить самую полную библиографию по интересующей теме. Не содержит полных текстов статей

5. EBSCO- издания по психологии, экономике, бизнесу, менеджменту, социологии, политологии, информатике и др., всего более 14000 журналов; документы бизнес-аналитики, отчеты по рынкам и компаниям и др.

6. Dryad Digital Repository – открытая база данных, в которой желающие выкладывают сырые результаты исследований, опубликованных в международных журналах. Больше 30000 наборов данных (по состоянию на сентябрь 2015 года) из разных областей, в том числе и психологических.

Технические и программные средства обучения:

- ноутбук с ПО Windows (любой серии)
- ПО: Microsoft Office (любой серии)
- мультимедиа проектор (любой марки)

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Факультет государственного и муниципального управления

Кафедра социологии, общей и юридической психологии

УТВЕРЖДЕНА
учёным советом
Волгоградского института управления –
филиала РАНХиГС
Протокол №2 от 21.09.2023 г.

ПРОГРАММА МАГИСТРАТУРЫ

Социальная психология

(наименование образовательной программы)

**ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ
АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Б1.О.05 «ИЗБРАННЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ»

(код и наименование дисциплины)

37.04.01 Психология

(код, наименование направления подготовки /специальности)

Очная

(форма (формы) обучения)

Год набора – 2024 г.

Волгоград, 2023 г.

1. Вопросы к экзамену

1. Предмет социальной психологии
2. Этапы становления социальной психологии как самостоятельной науки.
3. Дискуссии о предмете социальной психологии.
4. Основные теоретические направления западной социальной психологии
5. Особенности развития социальной психологии в России.
6. Бихевиористская модель взаимодействия человека и общества.
7. Когнитивная социальная психология
8. Психоаналитический подход в социальной психологии
9. Интеракционистский подход в социальной психологии
10. Социальная психология как естественно-научная область. Гуманитарные идеи в психологии и их влияние на социальную психологию.
11. Определение и соотношение понятий методология, метод, методика. Три уровня методологии.
12. Особенности применения эксперимента в социальной психологии
13. Этапы социально-психологического исследования.
14. Классификация методов исследования в социальной психологии.
15. Понятие «общение» в социальной психологии.
16. Основные подходы к определению структуры общения
17. Общение и отношения. Типы и параметры межличностных отношений.
18. Основные характеристики коммуникативного процесса в общении.
19. Речь. Проблемы вербального общения.
20. Понятие о невербальном общении. Структура невербального общения.
21. Понятие «взаимодействия». Стратегии взаимодействия.
22. Особенности социальной перцепции.
23. Идентификация и эмпатия как механизмы социального познания
24. Каузальная атрибуция. Стереотипы. Ошибки социального восприятия.
25. Подходы к определению понятия «группа».
26. Понятие о малых группах. Типы малых групп.
27. Условия возникновения малых групп. Механизмы групповой динамики.
28. Уровни развития малых групп. Концепции группового развития (Л.И. Уманский, А.В. Петровский)
29. Двухуровневая модель группового развития (Б. Такмен).
30. Феномен лидерства в социальной психологии. Стили лидерства.
31. Теории лидерства.
32. Соотношение понятий «лидерство» и «руководство».
33. Критерии определения эффективности руководства в концепциях Фидлера, Басса и Аймана.
34. Статус, роль, позиция в социальной психологии и социологии.
35. Подходы к определению и исследованию сплоченности.
36. Нормативное влияние большинства. Эксперименты по изучению конформизма в группах.
37. Групповая норма. Условия появления норм в группе.
38. Влияние меньшинства на группу.
39. Понятие «групповая структура». Подходы к измерению группового структурирования.
40. Большая группа. Виды больших социальных групп.
41. Индивид и масса. Особенности массового сознания.
42. Стихийное массовое поведение (паника, массовая агрессия).
43. Механизмы воздействия на массовое поведение.
44. Социальные движения как специфический феномен массового поведения.

45. Западные психологические теории и исследования межгруппового взаимодействия.
46. Межгрупповые отношения в деятельностном подходе.
47. Личность в социальной психологии, социологии, общей психологии.
48. Процесс социализации личности. Этапы социализации в обществе и малой группе.
49. Понятие о персональной и социальной идентичности личности.
50. Структура социальных установок. Установки и поведение.
51. Ценностные ориентации личности и их классификации.
52. Мотивы и потребности личности. Содержание диспозиционной концепции регуляции социального поведения (В.А. Ядов).
53. Социально-психологические качества личности.
54. Фундаментальная и прикладная социальная психология.
55. Социально-психологическая практика работы с персоналом в организациях.
56. Социальная психология в политике.
57. Социальный психолог в школе и семейной консультации.
58. Психологические подходы работы в рекламе.
59. Основные направления практической работы психолога.
60. Основные роли социального психолога – практика.

2. Тестовые материалы

1. Группы, на которые ориентируются люди в своих интересах, симпатиях и антипатиях называются:

- а) референтными;
- б) формальными;
- в) условными;
- г) членскими

2. Высшая форма объединения людей, создающая наиболее благоприятные условия для совместной деятельности, это:

- а) ассоциация;
- б) коллектив;
- в) комбинат;
- г) корпорация.

3. Автором стратометрической концепции групповой активности является:

- а) Б.Д. Парыгин;
- б) А.Петровский;
- в) Л.И. Уманский.
- Г) Г.М. Андреева

4. Двусторонний процесс, включающий в себя, с одной стороны, усвоение индивидом социального опыта путем вхождения в социальную среду, с другой стороны, процесс активного воспроизводства индивидом системы социальных связей за счет его активной деятельности - это:

- а) развитие;
- б) образование;
- в) социализация;
- г) поляризация

5. Функция, нормативно одобренный образец поведения, ожидаемая от каждого, занимающего данную позицию - это:

- а) статус;
- б) социальная роль;
- в) позиция;

г) ролевое поведение

6. Один из самых простых способов понимания другого человека, уподобление ему, отождествление с ним себя - это:

а) идентификация;

б) эмпатия;

в) рефлексия;

г) проекция

7. В качестве больших социальных групп не рассматривают:

а) этносы;

б) социальные классы;

в) контактные группы.

г) политические партии

8. Эффект возрастающей сенсорной стимуляции, когда на продуктивность деятельности индивида оказывает влияние сам вид и «звучание» других людей - это:

а) социальная фасилитация;

б) социальная ингибция;

в) социальная фрустрация;

г) социальная адаптация

9. Школа «групповой динамики» - представляет собой направление психологии, разрабатываемое:

а) Э. Мэйо;

б) Я.Л. Морено;

в) К. Левиным;

г) Л.И. Уманским

10. В чьих экспериментах впервые была продемонстрирована модель конформности в 1951 году:

а) Г. Мида;

б) С. Аша;

в) Т. Ньюкома;

г) К. Левина

11. О каком психологическом феномене идет речь: данный состав группы возможен для обеспечения выполнения группой ее функций, члены группы могут взаимодействовать:

а) о сплоченности группы;

б) о совместимости группы;

в) о сработанности членов группы;

г) все варианты верны

12. Согласно «теории черт» лидером является:

а) человек с более высоким уровнем активности, участия, влияния в решении данной задачи, чем у других членов группы;

б) человек, который обладает определенным набором личностных качеств;

в) человек, управляющий процессом организации межличностных отношений в группе;

г) человек, обладающий определенным характером

13. Какие из перечисленных ниже понятий не являются стадиями социализации:

а) дотрудовая стадия;

б) послетрудовая социализация;

в) стадия поздней социализации. все;

г) варианты верны

14. В двухфакторной модели группообразования Б. Такмена в сфере межличностной активности фаза конфликта располагается на:

а) первой стадии

- б) второй стадии
- в) третьей стадии
- г) четвертой стадии

15. В 1942 г. М. Смитом была определена структура социальной установки. Из скольких компонентов она состоит:

- а) из двух;
- б) из трех;
- в) из четырех;
- г) из пяти.

16. Автор диспозиционной концепции регуляции социального поведения личности:

- а) В.А. Ядов;
- б) Д.Н. Узнадзе;
- в) Н. Мясищев;
- г) Г.М. Андреева

17. Формула конфликта выглядит так: «конфликт = конфликтная ситуация +...»:

- а) индивид;
- б) инцидент;
- в) субъект;
- г) ранг оппонента

18. Определенное эмоциональное состояние массы людей, являющееся средством дефицита информации о какой-либо пугающей или непонятной новости, либо избытка информации, это:

- а) стресс;
- б) фрустрация;
- в) паника;
- г) конфликт

19. Фокус-группа, семантический дифференциал, социометрия – это методы:

- а) исследования;
- б) воздействия;
- в) изучения
- г) взаимодействия

20. Физическое и вербальное поведение, направленное на причинение вреда кому-либо, это:

- а) злость;
- б) зависть;
- в) агрессия;
- г) аутоагрессия

21. Феномен, по которому между социальной установкой и реальным поведением личности существует расхождение, назван:

- а) феноменом Фолля;
- б) феноменом Лапьера;
- в) феноменом Олпорта;
- г) феномен Зейгарник

22. Феномен «сдвига риска» проявляется в случаях, когда:

- а) решение принимается коллективно;
- б) ранее предложенные задания решались субъективно легко;
- в) происходит соревнование между индивидами;
- г) решение навязывается вышестоящим руководителем

23. Деление малых групп на первичные и вторичные впервые было предложено:

- а) Э. Мэйо;

- б) Г. Хайменом;
- в) Ч. Кули;
- г) Холландером

24. Среди стихийных групп в социальной психологии выделяют:

- а) этнос;
- б) толпу;
- в) класс;
- г) политическую партию

25. Область исследований, связанных с выявлением механизмов образования различных эмоциональных отношений к воспринимаемому человеку, получила название исследования:

- а) интеракции;
- б) аттракции;
- в) перцепция;
- г) идентификация

26. Один из подходов к определению места социальной психологии в системе наук, согласно которому социальная психология располагается на «границах» между «родительскими» дисциплинами – социологией и психологией, называется:

- а) интегративным подходом;
- б) интрадисциплинарным подходом;
- в) репрезентативным подходом;
- г) интердисциплинарным подходом.

27. Социальная психология изучает: 1) особенности групп; 2) изменение психической деятельности людей в группе под влиянием взаимодействия; 3) психическую сторону процессов общества. Данную схему предложил ученый:

- а) Л.С. Выготский;
- б) В.М. Бехтерев;
- в) А.Н. Леонтьев;
- г) В.М. Мясищев.

28. К механизмам групповой динамики не относится:

- а) идеосинкразический кредит;
- б) психологический обмен;
- в) разрешение внутригрупповых противоречий;
- г) каузальная атрибуция

29. Общение как взаимодействие представляет собой одну из следующих сторон деятельности:

- а) коммуникативную;
- б) интерактивную;
- в) перцептивную;
- г) все ответы верны

30. «Культурное измерение», не входящее в параметрическую модель Г.Хофстеде, это:

- а) «индивидуализм-коллективизм»;
- б) «межличностная активность – инструментализм»;
- в) «краткосрочная-долгосрочная ориентация на будущее»;
- г) «мужественность-женственность»

31. Синонимом понятия «конформизм» является термин:

- а) приспособленчество;
- б) подчиненность;
- в) каузальная атрибуция;
- г) зависимость

32. Суггестор - это человек, который осуществляет:

- а) передачу информации;
- б) внушение;
- в) заражение
- г) убеждение

33. Процесс восприятия и познания друг друга партнерами по общению в структуре общения представлен следующей стороной:

- а) коммуникативной;
- б) интерактивной;
- в) перцептивной
- г) все ответы верны

34. Модель коммуникативного процесса по Г. Лассуэлу включает все нижеследующие элементы, за исключением:

- а) кто передает сообщение - коммуникатор;
- б) что передается - сообщение;
- в) как осуществляется передача - канал;
- г) каким образом воспринимается сообщение - эмоции

35. Невербальная коммуникация включает в себя все нижеследующие системы, за исключением:

- а) организации пространства и времени;
- б) пара- и экстралингвистической;
- в) оптико-кинетических;
- г) эффектов восприятия.

36. Специальная область «пространственной психологии», занимающаяся нормами пространственной и временной организации общения, называется:

- а) хронотроп;
- б) паралингвистика;
- в) кинесика;
- г) проксемика.

37. Один из подходов к описанию взаимодействия в процессе общения – транзактный анализ – был разработан ученым:

- а) Я. Щепаньским;
- б) Э. Берном;
- в) Э. Холлом;
- г) З.Фрейдом

38. Интерактивная сторона общения разрабатывалась ученым:

- а) Я. Щепаньским;
- б) З. Фрейдом
- в) К. Хорни;
- г) А. Маслоу

39. Невербальная коммуникация включает в себя:

- а) мимику;
- б) жесты;
- в) диапазон голоса;
- г) все ответы верны.

40. Сопереживание, вчувствование, стремление эмоционально откликнуться на проблемы другого человека, называется:

- а) идентификацией;
- б) эмпатией;
- в) рефлексией;
- г) экстраверсией.

Ключ:

1) а; 2) б; 3) б; 4) в; 5) б; 6) а; 7) в; 8) а; 9) в; 10) б; 11) б; 12) б; 13) в; 14) г; 15) б; 16) а; 17) б; 18) в; 19) а; 20) в; 21) б; 22) а; 23) в; 24) б; 25) б; 26) г; 27) г; 28) г; 29) б; 30) б; 31) а; 32) б; 33) в; 34) г; 35) г; 36) а; 37) б; 38) а; 39) б; 40) г;

3. Открытые задания

1. Вспомните и опишите два примера конформизма, свидетелем которого Вы стали. Где это происходило, кто принимал участие во взаимодействии, к какому результату это привело? Выделите условия, способствующие возникновению конформизма. Опираясь на эти условия, придумайте способы уменьшения конформизма. Укажите, кто их может осуществить, что именно и когда надо сделать. Аргументируйте свой ответ.
2. Группе предлагается блиц-игра «Я-докладчик». Проводится сравнение индивидуальных и групповых результатов работы. Какие внутригрупповые процессы можно наблюдать в этой игре? В чем проявляются явления конформизма и неконформизма? Каким образом можно наблюдать явления лидерства? О каком лидерстве идет речь? Видели ли Вы явления социальной лени? В чем они проявлялись? Укажите причины, почему группа принимает более рискованные решения, чем отдельный человек. Аргументируйте свой ответ.
3. Группа делится на три подгруппы и каждой группе выдается листок с одной из следующих фраз. Необходимо прокомментировать с точки зрения социальной психологии (что известно о конформизме и неконформизме). Две другие группы находят ошибки в аргументах. Оцениваются как правильные, так и неправильные суждения. Выявляется лучшая подгруппа.
 - ✓ «Если какой-то особенно значимый для нас человек или группа людей будут придерживаться точки зрения, отличной от нашей, мы постараемся привести свои взгляды в соответствие со взглядами этих людей, подчиняясь при этом не столько внешнему, сколько внутреннему давлению. Подобное давление может оказаться настолько сильным, что, боясь испортить отношения с каким-то человеком, конфликт с которым может быть чреват серьезными осложнениями, некоторые люди принимают и разделяют его точку зрения, даже если ее ошибочность достаточно очевидна» Е. Мелибрда.
 - ✓ «В примитивной группе быстро вырабатываются определенные нормы поведения участников, или «неписанные правила», которым обязаны следовать и Главарь, и самый маломощный из Забитых. В примитивной группе «оскорблением» субъекта оказывается любое ущемление его амбиции. Мы привыкли понимать унижение как оскорбительные слова или действия, направленные на другое лицо. Мишель Монтень, выдающийся французский мыслитель 16 века, был убежден, что у любого человека найдется хотя бы одна черта, которою он превосходит вас. Следовательно, у каждого есть чему поучиться. Не таковы убеждения, царящие в примитивной группе. И поэтому, попав в нее, вы подчас и не сообразите, чем прогневили людей. Молодая женщина может раздражать одним тем, что она молода и красива. Человек с даром речи вызовет неприязнь косноязычных. Человек кипучего темперамента – неприязнь вялых и ленивых» А.Б. Добрович.
 - ✓ «Одной из отличительных черт конституционально-ограниченных является их большая внушаемость, их постоянная готовность подчиниться голосу большинства, «общественному мнению» («что станет говорить княгиня Мария

Алексеевна!»); это люди шаблона, банальности, моды, это тоже люди среды, но не совсем в том смысле, как неустойчивые психопаты: там люди идут за ярким примером этой среды, за «пороком», а здесь, напротив, - за благонаравием. Конституционально-ограниченные психопаты всегда консерваторы; из естественного чувства самозащиты они держатся за старое, к которому привыкли и к которому приспособились, и боятся всего нового. Это – те «нормальные» люди, о которых Кюльер говорил, что в тот самый день, когда больше не будет полунормальных людей, цивилизованный мир погибнет, погибнет не от избытка мудрости, а от избытка посредственности. Это те «нормальные» люди, которых Ферри сравнивает с готовым платьем из больших магазинов; здесь действует только закон подражания...» П.Б. Ганушкин.

4. Группа выполняет тест Белбина. Ваши роли в команде.

ФИО: _____

Дата: _____

В этом задании используется приведенный ниже вопросник Белбина. В каждом из семи разделов распределите 10 баллов между возможными ответами согласно тому, как Вы полагаете, они лучше всего подходят Вашему собственному поведению. Эти десять пунктов могут быть распределены поровну или, возможно, все приданы одному-единственному ответу.

I Какой вклад я надеюсь внести в работу группы:

- a) Я думаю, что способен быстро замечать новые возможности и извлекать из них выгоды.
- b) Я могу успешно работать с самыми разными людьми.
- c) Генерация идей - мое врожденное достоинство.
- d) Моим достоинством является умение находить людей, способных принести пользу команде.
- e) Моя способность доводить все до конца во многом обеспечила мою персональную эффективность.
- f) Я готов перенести временную непопулярность, если вижу, что мои действия принесут в конечном счете полезные результаты.
- g) Я быстро выясняю, что работает в ситуациях, хорошо мне знакомых.
- h) Личные заблуждения и предубеждения не мешают мне находить и доказывать преимущества альтернативных курсов действий.

II Мои недостатки, которые могут проявиться в командной работе, следующие:

- a) Я чувствую себя неуверенно на совещании, если отсутствуют четкая повестка дня и контроль за ее соблюдением.
- b) Я склонен быть слишком великодушным к людям, имеющим правильную точку зрения, но не высказывающим ее открыто.
- c) Я склонен слишком много говорить, когда в группе обслуживаются новые идеи.
- d) Вследствие моей осмотрительности я не склонен быстро и с энтузиазмом присоединяться к мнению коллег.
- e) Я иногда выгляжу авторитарным и нетерпимым, когда чувствую необходимость достичь чего-то.
- f) Мне трудно повести людей за собой, поскольку я слишком подвержен влиянию атмосферы, царящей в группе.
- g) Я слишком захвачен идеями, которые мне приходят в голову, и потому плохо слежу за тем, что происходит вокруг.
- h) Мои коллеги находят, что я слишком много внимания уделяю деталям и чрезмерно беспокоюсь о том, что дела идут неправильно.

III Участие в совместном проекте:

- a) Я умею влиять на людей, не оказывая на них давления.
- b) Врожденная осмотрительность предохраняет меня от ошибок, возникающих из-за невнимательности.
- c) Я готов оказать давление, чтобы совещание не превращалось в пустую трату времени и не терялась из виду основная цель обсуждения.
- d) Можно рассчитывать на поступление от меня оригинальных предложений.
- e) Я всегда готов поддержать любое предложение, если оно служит общим интересам.
- f) Я энергично ищу среди новых идей и разработок свежайшие.
- g) Я надеюсь, что моя способность выносить беспристрастные суждения признается всеми, кто меня знает.
- h) На меня можно возложить обязанность следить за тем, чтобы наиболее существенная работа была организована должным образом.

IV Особенности моего стиля работы в команде следующие:

- a) Я постоянно стараюсь лучше узнать своих коллег.
- b) Я неохотно возражаю своим коллегам и не люблю сам быть в меньшинстве.
- c) Я обычно нахожу вескую аргументацию против плохих предложений.
- d) Я полагаю, что обладаю талантом быстро организовать исполнение одобренных планов.
- e) Я обладаю способностью избегать очевидных решений и умею находить неожиданные.
- f) Я стремлюсь добиться совершенства при исполнении любой роли в командной работе.
- g) Я умею устанавливать контакты с внешним окружением команды.
- h) Я способен воспринимать любые высказываемые мнения, но без колебаний подчиняюсь мнению большинства после принятия решения.

V Я получаю удовлетворение от работы, потому, что:

- a) Мне доставляет удовольствие анализ ситуаций и взвешивание всех шансов.
- b) Мне нравится находить практические решения проблем.
- c) Мне нравится сознавать, что я создаю хорошие рабочие взаимоотношения.
- d) Я способен оказывать сильное влияние на принятие решений.
- e) Я получаю возможность встретиться с людьми, способными предложить что-то новое для меня.
- f) Я способен добиться согласия людей на реализацию необходимого курса действий.
- g) Я чувствую себя в своей стихии, когда могу уделить задаче все мое внимание.
- h) Мне нравится находить задачи, требующие напряжения воображения.

VI Если мне неожиданно предложат решить трудную задачу за ограниченное время с незнакомыми людьми, то:

- a) Я бы почувствовал необходимость сначала в одиночестве обдумать пути выхода из тупика, прежде чем начать действовать.
- b) Я был бы готов работать с человеком, указавшим наиболее позитивный подход, каковы бы ни были связанные с этим трудности.
- c) Я бы попытался найти способ разбиения задачи на части в соответствии с тем, что лучше всего умеют делать отдельные члены команды.
- d) Присущая мне обязательность помогла бы нам не отстать от графика.
- e) Я надеюсь, мне бы удалось сохранить хладнокровие и способность логически мыслить.
- f) Я бы упорно добивался достижения цели, несмотря ни на какие помехи.
- g) Я был бы готов действовать силой положительного примера при появлении признаков отсутствия прогресса в командной работе.
- h) Я бы организовал дискуссию, чтобы стимулировать выдвижение новых идей и придать начальный импульс командной работе.

VII Мои недостатки, проявляемые в командной работе, следующие:

- a) Я склонен проявлять нетерпимость по отношению к людям, мешающим, по моему мнению, прогрессу в делах группы.

- b) Окружающие иногда критикуют меня за чрезмерный рационализм и неспособность к интуитивным решениям.
- c) Мое стремление обеспечить условия, чтобы работы выполнялась правильно, может приводить к снижению темпов.
- d) Я слишком быстро утрачиваю энтузиазм и стараюсь почерпнуть его у наиболее активных членов группы.
- e) Я тяжел на подъем, если не имею ясных целей.
- f) Мне иногда бывает очень трудно разобраться во встретившихся мне сложностях.
- g) Я стесняюсь обратиться за помощью к другим, когда не могу что-либо сделать сам.
- h) Я испытываю затруднения при обосновании своей точки зрения, когда сталкиваюсь с серьезными возражениями.

Убедитесь, что вопросы в каждой серии сводятся к 10 и итог для всех семи серий равен 70.

Перед анализом результатов вопросника посмотрите, согласны ли Вы с его результатами. Белбин дал наименование каждой из личностных групп, которые, как он нашел, связаны с необходимыми функциями, требуемыми для работы эффективной команды.

Прочитайте от начала до конца короткие описания и пометьте их «Высокий» (High), «Средний» (Medium) или «Низкий» (Low), согласно Вашей точке зрения на себя как на члена команды. В успешной команде все 8 ролей нужны (и почитаемы) в большей или меньшей степени в зависимости от задачи.

Заполните следующую таблицу и подведите итоги, чтобы представить Ваш профиль. Заметьте, что эта таблица анализа расшифровывает очки и не является простым сложением очков. Например, если Ваш счет в Разделе 1 был: a = 1, b = 4, c = 2, d = 0, e = 1, f = 2, g = 0, h = 0. Тогда, используя дешифрирующую таблицу. Ваш первый ряд будет выглядеть так:

Раздел	И	П	Ф	М	Р	О	К	Д
1	g 0	d 0	f 2	c 2	a 1	h 0	b 4	e 1

Начальные буквы сверху соответствуют типам роли в команде, которые списаны ниже.

Теперь давайте подсчитаем Ваши очки

Раздел	И	П	Ф	М	Р	О	К	Д
1	g	d	f	c	a	h	b	e
2	a	b	e	g	c	d	f	h
3	h	a	c	d	f	g	e	b
4	d	h	b	e	g	c	a	f
5	b	f	d	h	e	a	c	g
6	f	c	g	a	h	e	b	d
7	e	g	a	f	d	b	h	c

Итоги

	Низкая 0 – 33%	Средняя 33 – 66%	Высокая 66 – 85%	Очень высокая 85 – 100%	Средний балл
И	0-6	7-11	12-16	17-23	10.0
П	0-6	7-10	11-13	14-18	8.8
Ф	0-8	9-13	14-17	18-36	11.6
М	0-4	5-8	9-12	13-29	7.3
Р	0-6	7-9	10-11	12-21	7.8
О	0-5	6-9	10-12	13-19	8.2
К	0-8	9-12	13-16	17-25	10.9
Д	0-3	4-6	7-9	10-17	5.5

(Используйте эту таблицу для определения двух наиболее подходящих для Вас ролей в команде)

Типы ролей в команде (по Белбину):

Исполнитель (И)

Это член команды, выражающий ее сущность, потому что цели Исполнителя идентичны целям команды. Часто Исполнитель является именно тем руководителем, выполняющим задания, которые другие не всегда хотят выполнять. Исполнитель систематически составляет планы и эффективно претворяет их в производство. Стиль Исполнителя в команде – организация работ. Он может иметь недостаток гибкости и не любит непроверенные идеи.

Председатель (или Координатор) (П)

Этот тип руководителя организует работу команды и использование ресурсов в соответствии с групповыми целями. Председатель имеет ясное представление о сильных и слабых сторонах команды и работает с максимальным использованием потенциала каждого члена команды. Председатель может не обладать блестящим интеллектом, но он хорошо руководит людьми. Главная личная черта характера Председателя – это сильное доминирование и преданность групповым целям. Председатель является спокойным, несуетливым, самодисциплинированным, поощряющим и поддерживающим типом руководителя команды. Стиль руководства командой Председателя – радушно принимать вклады, вносимые в деятельность команды, и оценивать их в соответствии с целями команды. Он может не обладать особенно высоким интеллектом и творческими способностями.

Формирователь (Приводящий в действие) (Ф)

Это другой, более умело управляющий, честолюбивый, оппортунистический, предпринимательский тип руководителя команды. Он формирует усилия команды через установление целей и приоритетов. Формирователь присоединяется к точке зрения, что победителей не судят, и, в истинно Маккиавеллиевском стиле, прибегнет к незаконной или безнравственной тактике, если необходимо. Исследования Белбина показали, что это самая предпочтительная роль в команде. Стиль руководства Формирователя – оспаривать, мотивировать, достигать. Он склонен к провокациям, раздражению и нетерпению.

Мыслитель (Генератор идей) (М)

Это интровертный (сосредоточенный на своем внутреннем мире), умный, склонный к нововведениям член команды. Мыслитель представляет новые идеи, пытается их развивать, разрабатывает стратегию. Он интересуется, в основном, более широкими вопросами, которые могут дать результат, при недостаточном внимании к деталям. Стиль Мыслителя – привносить инновационные идеи в работу команды и ее цели. Он склонен «витать в облаках» и игнорировать детали или протокол.

Разведчик (Исследователь ресурсов) (Р)

Это экстравертный (ориентированный на внешний мир), собирающий ресурсы тип генератора идей. Разведчик исследует и докладывает об идеях, ресурсах и новых усовершенствованиях, которые имеются вне команды. Он естествен в общественных отношениях и создает полезные внешние контакты для команды. Он обычно знает, как примирить интересы людей с общественными интересами. Разведчик обычно знает, кто может помочь решить проблемы. Стиль построения команды Исследователя ресурсов – создать сеть и собирать полезные ресурсы для команды. Разведчики могут терять интерес, стоит только пройти первоначальному увлечению.

Оценщик (О)

Оценщик объективен при анализировании проблем и оценке идей. Редко охваченный энтузиазмом, он защищает команду от принятия импульсивных, отчаянных решений. Стиль построения команды Оценщика – объективно анализировать и оценивать идеи и решения команды. Ему может не хватать вдохновения или способности мотивировать других.

Коллективист (К)

Коллективист играет ориентированную на отношения, поддерживающую роль. Этот чрезвычайно популярный тип нередок среди высших менеджеров. Коллективист

благоприятно действует на дух команды, улучшает межличностное общение, сводит к минимуму конфликты в команде. Стиль построения команды Коллективиста – поддерживать отношения внутри команды. Он может быть нерешителен в момент кризиса.

Доводчик (Завершающий работу) (Д)

Доводчик продвигается вперед и настаивает на данном плане, проекте или предложении, когда возбуждение и энтузиазм других членов команды исчерпаны. Доводчик является тем, кто хорошо планирует, выполняет и доводит до конца задачи команды. Он раздражается, если работа команды отстает от графика, и теряет удовлетворение от работы, когда работа не завершена. Стиль построения команды Доводчика – настаивать ради продвижения вперед, выдерживать сроки и завершать задачу, он неохотно выбрасывает что-либо из головы.

Командная роль	Обозначение	Типичные черты	Положительные качества	Допустимые недостатки
Исполнитель	И	Консервативен, обязателен, предсказуем	Организаторские способности, практический здравый смысл, трудолюбие, самодисциплина	Недостаток гибкости, невосприимчивость к новым идеям
Председатель (Координатор)	П	Спокоен, уверен в себе, контролирует себя	Способность понять и использовать любые здравые предложения без предубеждений; целеустремленность	Не выше чем средний уровень интеллекта и творческих способностей
Формирователь (Приводящий в действие)	Ф	Взвинчен, состязателен, динамичен	Энергия и готовность бросить вызов инерции, неэффективности, благодушию и самообману	Легко провоцируем, раздражителен, беспокоен
Мыслитель (Генератор идей)	М	Серьезно и неортодоксально мыслящий индивидуалист	Одаренность, воображение, интеллект, знания	Витает в облаках, склонен не обращать внимания на практические детали и формальности
Разведчик (Исследователь ресурсов)	Р	Экстравертный, веселый, коммуникабельный энтузиаст	Способность контактировать с людьми и узнавать новое; способность отвечать на вызовы	Склонен терять интерес сразу после того, как проходит начальная увлеченность
Оценщик	О	Здравомыслящий, спокойный, осторожный	Рассудительность, вдумчивость, честность	Не имеет склонности или способности мотивировать других
Коллективист	К	Склонный к общению, мягкий, восприимчивый	Способность приспосабливаться к людям и ситуациям; способность укреплять	Нерешительность в кризисных ситуациях

			командный дух	
Доводчик (Завершающий работу)	Д	Старательный, организованный, добросовестный, осмотрительный	Способность контролировать исполнение и доводить дело до конца; стремление к совершенству	Склонность уделять чрезмерное внимание мелочам, нежелание ограничиться удовлетворительным вместо лучшего

Люди, которых полезно иметь в команде, по своим необходимым для командной работы характеристикам взаимно дополняют, но не дублируют друг друга. Успех командной работы зависит от сбалансированности состава команды. Необходимы не индивидуумы со сбалансированными характеристиками, а командные игроки с достоинствами, компенсирующими недостатки коллег. Таким образом, слабости отдельных людей не будут мешать проявлению их сильных сторон.

После обработки материалов группе предлагается решение групповой задачи (например, «Покупка дорогого украшения»). Группе предлагается решать эту задачу исходя из того, какая ведущая внутригрупповая роль выявлена у каждого из членов группы. В итоге обсуждается, как чувствовал себя каждый член группы, находясь в своей роли.

5. Группе предлагается решение задачи, где необходимо принять групповое решение. Разделилась ли группа на несколько подгрупп? Наблюдалось ли явление групповой сплоченности? В чем оно проявилось? Какие межгрупповые эффекты мы наблюдали? Почему? Аргументируйте свой ответ.

6. Предложите упражнения социально-психологического тренинга, направленного на предотвращение и/или уменьшение отрицательных последствий огруппления мышления.

7. Группа решает групповую задачу (например, Секрет Джованни) с использованием техники шести шляп.

«Шесть Шляп Мышления» (Six Thinking Hats) – один из самых популярных методов мышления ([Эдвард де Боно](#)). Позволяет структурировать и сделать более эффективной любую умственную работу, как личную, так и коллективную. Интересно наблюдать как каждый участник входит в ту или иную роль, как воспринимает своего партнера в зависимости от играемой роли. Оценивается умение студента участвовать в групповой работе на основе знаний групповой динамики. Некоторые студенты, которые не посвящены в то, кто в какой роли решает задачу, пытаются «отгадать» роль, выделять актуальную роль из ролевого веера, и комментируют происходящее.

Как это устроено, или полноцветное мышление в шесть красок

В основе «Шести шляп» лежит идея параллельного мышления. Традиц. мышление основано на полемике, дискуссии и столкновении мнений. Однако при таком подходе часто выигрывает не лучшее решение, а то, которое более успешно продвигалось в дискуссии. Параллельное мышление – это мышление конструктивное, при котором различные точки зрения и подходы не сталкиваются, а сосуществуют.

Обычно, когда мы пытаемся думать над решением практической задачи, мы сталкиваемся с несколькими трудностями. Во-первых, мы часто вообще не склонны думать над решением, вместо этого ограничиваясь эмоц. реакцией, которая предопределяет наше дальнейшее поведение. Во-вторых, мы испытываем неуверенность, не зная, с чего начать и что делать. В-третьих, мы пытаемся одновременно удерживать в уме всю информацию, относящиеся к задаче, быть логичными, следить, чтобы наши собеседники были логичными, быть креативными, быть конструктивными и так далее, и всё это обычно не вызывает ничего, кроме путаницы и смятения.

Метод шести шляп — это простой и практичный способ преодолеть подобные трудности посредством разделения процесса мышления на шесть различных режимов, каждый из которых представлен шляпой своего цвета.

В полноцветной печати цветные плашки прокатываются по очереди, накладываясь друг на друга, и на выходе мы получаем цветную картинку. Метод шести шляп предлагает сделать то же самое в отношении нашего мышления. Вместо того, чтобы думать обо всем одновременно, можно научиться оперировать различными аспектами нашего мышления по очереди. В конце работы эти аспекты будут собраны вместе и получится «полноцветное мышление».

Вот краткое изложение принципов использования шести шляп.

Белая шляпа используется для того, чтобы направить внимание **на информацию**. В этом режиме нас интересуют только факты. Мы задаемся вопросами о том, что мы уже знаем, какая еще информация необходима и как ее получить.

Красная шляпа: чувства и интуиция. В этом режиме у участников появляется возможность высказать свои чувства и интуитивные догадки относительно рассматриваемого вопроса, не вдаваясь в объяснения о том, почему это так, кто виноват и что делать.

Черная шляпа: критика. Позволяет дать волю критическим оценкам, опасениям и осторожности. Защищает нас от безрассудных и непродуманных действий, указывает на возможные риски и подводные камни. Польза от такого мышления несомненна, если, конечно, им не злоупотреблять.

Желтая шляпа: логический позитив. Требуется от нас переключить свое внимание на поиск достоинств, преимуществ и позитивных сторон рассматриваемой идеи.

Зеленая шляпа: креативность. Находясь под зеленой шляпой, мы придумываем новые идеи, модифицируем уже существующие, ищем альтернативы, исследуем возможности, в общем, даем креативности зеленый свет.

Синяя шляпа: управление процессом. Отличается от других шляп тем, что она предназначена не для работы с содержанием задачи, а для управления самим процессом работы. В частности, ее используют в начале сессии для определения того, что предстоит сделать, и в конце, чтобы обобщить достигнутое и обозначить новые цели.

Как это происходит. В групповой работе самая распространенная модель — определение последовательности шляп. Она определяется исходя из решаемой задачи. Затем начинается сессия, во время которой все участники одновременно «надевают шляпы» одного цвета, согласно определенной последовательности, и работают в соответствующем режиме. Модератор остается под синей шляпой и следит за процессом. Результаты сессии суммируются под синей шляпой.

Преимущества

Вот некоторые преимущества метода, найденные Эдвардом де Боно во время пребывания под желтой шляпой.

1. Обычно умственная работа представляется скучной и абстрактной. Шести шляп позволяет сделать ее красочным и увлекательным способом управления своим мышлением.
2. Цветные шляпы — это хорошо запоминающаяся метафора, которой легко научить и легко применять.
3. Метод шести шляп можно использовать на любом уровне сложности, от детских до советов директоров.
4. Благодаря структурированию работы и исключению бесплодных дискуссий мышление становится более сфокусированным, конструктивным и продуктивным.
5. Метафора шляп является своего рода ролевым языком, на котором легко обсуждать и переключать мышление, отвлекаясь от личных предпочтений и никого не обижая.

6. Метод позволяет избежать путаницы, поскольку только один тип мышления используется всей группой в определенный промежуток времени.
7. Метод признает значимость всех компонентов работы над проектом — эмоций, фактов, критики, новых идей, и включает их в работу в нужный момент, избегая деструктивных факторов.

Некоторые исследования дают основания считать, что в разных режимах функционирования мозга (критика, эмоции, творчество) его биохимический баланс различается. Если это так, то какая-то система наподобие шести шляп просто необходима, так как не может быть одного «биохимического рецепта» для оптимального мышления.

Применения

Как уже говорилось, «Шесть шляп» можно использовать для любой умственной работы в самых разных областях и на самых разных уровнях. На личном уровне это могут быть, к примеру, важные письма, статьи, планы, решение проблем. В одиночной работе – планирование, оценка чего-либо, дизайн, создание идей. В групповой работе – проведение встреч, опять-таки оценка и планирование, разрешение конфликтов, обучение. Напр., IBM в 1990 году использовала метод шести шляп как часть программы обучения 40 000 своих менеджеров по всему миру.

8. Приведите примеры различных видов лидерства, наблюдаемых Вами в 3-4 художественных фильмах. Опишите, какой стиль используют персонажи, насколько он эффективен и почему.
9. Опишите пример социальной лени, свидетелем которой Вы стали. Где это происходило, кто принимал участие во взаимодействии, к какому результату это привело? Сформулируйте условия, способствующие возникновению этих эффектов. Опираясь на эти условия, придумайте способы уменьшения этих эффектов. Укажите, кто их может осуществить, что именно и когда надо сделать.
10. Приведение метода групповой дискуссии: проведите групповую дискуссию в конкретной группе (или проанализируйте процесс на видео-примере, предоставленном преподавателем). Какие особенности этой процедуры Вы наблюдаете? С чем это связано? Каким образом эти особенности отражаются на процедуре принятия группового решения? Как влияет на процесс групповой дискуссии ролевая структура группы? Какие роли не были выбраны участниками группы? Какие признаки команды Вы наблюдали в данной конкретной группе? Что помешало группе стать командой? Какие ошибки взаимодействия между членами команды Вы наблюдали? Что надо сделать для их устранения?
11. Проведение метода «мозговой штурм»: проведите «мозговой штурм» на конкретной группе (или проанализируйте процесс на видео-примере, предоставленном преподавателем). Какие особенности этой процедуры Вы наблюдаете? С чем это связано? Каким образом эти особенности отражаются на процедуре принятия группового решения? Как влияет ролевая структура группы на участие в процедуре «мозговой штурм»?

Тема 6. Руководство и лидерство в группе. Совместная деятельность

12. Группа выполняет тест Ершова (Тест самооценки руководителя)

ФИО: _____

Дата: _____

Методика «Производственные ситуации» разработан и апробирован А.А.Ершовым и направлен на оценку 4 типов ориентации руководителя в процессе управления. Связь между личностными характеристиками и эффективностью деятельности определяется такими социально-психологическими факторами, как позиция личности в коллективе,

степень соответствия ее интересов с интересами членов коллектива. Методика измеряет следующие четыре типа ориентаций руководителя:

Д – делоориентированная личность – ориентация на дело (задача, план, цели коллективной деятельности), характеризует уровень компетентности, способность к самостоятельному принятию решений, личную продуктивность руководителя.

К – контакториентированная личность – ориентация на межличностный контакт и личность другого сотрудника (личностные и деловые качества), особенности взаимоотношений руководителя и подчиненного, поведение в роли субъекта и объекта общения, характеризует гуманистическую направленность, умение делегировать полномочия, вовлекать членов коллектива в процесс принятия решений.

С – самоориентированная личность – ориентация на себя - эгоориентация, эгомотивация, опора на личный опыт, склонность к риску и волевым решениям, повышенный уровень притязаний, характеризует стремление соблюдать внешние проявления деятельности руководителя, казаться руководителем, соблюдать большую дистанцию с подчиненными, стараться сохранить авторитет любой ценой.

О – официальноориентированная личность – ориентация на официальную субординацию в организации (факторы власти, социальный контроль, влияние должностного авторитета), характеризует стремление реализовать себя в руководящей работе, добиться личных целей, стремление к самостоятельности и независимости.

Сочетание 2-х типов шкал дает смешанный тип организации личности.

Выявляемые типы поведения:

- Внешнеориентированное поведение личности с преобладающей ориентацией на дело, власть (Д и О)
- Внутриориентированное поведение личности с преобладающей ориентацией на себя, собственный опыт, межличностные контакты и взаимоотношения в коллективе (К и С)

Выявляемые стили руководства:

- исполнительный стиль руководства характеризуется сочетанием типов ориентаций на официальную субординацию и межличностные контакты (О и К)
- инициативный стиль руководства характеризуется сочетанием доминирования ориентации на дело и на самого себя (С и Д)

Каждый тип ориентации максимально может быть оценен 20 баллами. Равномерное распределение ответов по всем типам реакций (4-6 ответов) будет свидетельствовать о гибкости личности испытуемого, о его способности активно адаптироваться в конфликтной ситуации, об умении перестраивать стиль руководства. Доминирующий стиль ориентации по шкале фиксируется в случае, когда более 50 % ответов испытуемого даются по одному из типов шкал. Ориентация отсутствует или незначима, если испытуемый не дает ответов по данному типу шкалы или имеется их незначительное число (1-2 ответа).

ИНСТРУКЦИЯ ИСПЫТУЕМОМУ

Прочитайте /выслушайте/ ситуацию, ознакомьтесь с возможными вариантами ответов. Выберите тот вариант ответа, который в наибольшей степени соответствует Вашему мнению. Отметьте его соответствующей буквой. Избегайте пропусков. При затруднении выбирайте тот, который при дополнительных условиях мог бы Вас удовлетворить в большей степени. Заключительное задание состоит из 20 вопросов, на которые Вам нужно ответить «да» или «нет».

ОПИСАНИЕ СИТУАЦИЙ И РЕШЕНИЙ:

1. Ваш непосредственный начальник, минуя Вас, дает задание Вашему подчиненному, который уже занят выполнением срочной работы. Вы и Ваш начальник считаете свои задания неотложными.

А - Буду строго придерживаться субординации, не оспаривая решение начальника, предложу подчиненному отложить выполнение текущей работы.

Б - Все зависит от того, насколько авторитетен в моих глазах мой начальник.

- В - Выражу свое несогласие с решением начальника, предупрежу его о том, что впредь в таких случаях буду отменять его задания, поручаемые подчиненному без согласования со мной.
- Г - В интересах дела отменю задание начальника, прикажу подчиненному выполнять начатую работу.
2. Вы получили одновременно два срочных задания - от Вашего непосредственного начальника и более высоко стоящего начальника. Времени для согласования сроков и условий у Вас нет. Необходимо начать работу.
- А - В первую очередь буду выполнять задание того, кого лично больше уважаю.
- Б - Сначала буду выполнять задание наиболее важное на мой взгляд.
- В - Буду выполнять задание более высоко стоящего начальника.
- Г - Буду выполнять задание своего непосредственного начальника, предложив ему объясниться перед выше стоящим начальником.
3. Между Вашими двумя подчиненными возник конфликт, который мешает им успешно работать. Каждый из них в отдельности обращается к Вам с тем, чтобы Вы приняли его сторону и разрешили конфликт.
- А - Мое дело - не допустить, чтобы они конфликтовали на работе, а решать сам конфликт - это их личное дело.
- Б - Лучше всего поручить разобраться в этом общественным организациям.
- В - Прежде всего разобраться в причинах конфликта самому и попытаться найти способ их примирить.
- Г - Выяснить, кто из членов коллектива служит авторитетом для конфликтующих и воздействовать на них через этих людей.
4. В самый напряженный период завершения планового задания в коллективе совершен неблагоприятный поступок, нарушена трудовая дисциплина, в результате чего допущен брак. Начальнику неизвестен виновник или их группа. Однако выявить их и наказать надо.
- А - Оставить выяснение фактов по этому делу до окончания выполнения планового задания.
- Б - Заподозренных в пропуске вызвать к себе и крупно поговорить с ними с глазу на глаз, предложив назвать виновных.
- В - Сообщить о случившемся авторитетным членам актива коллектива и предложить обсудить создавшееся положение дел, выяснить конкретных виновников.
- Г - Для повышения дисциплины и производительности в коллективе, не теряя времени на разговоры, провести собрание в коллективе, потребовать выяснения и наказания виновных, предупредить о недопустимости подобных фактов.
5. Вам представлена возможность назначить себе заместителя. Имеется несколько кандидатур. Каждый из претендентов отличается следующими качествами:
- А - Первый предпочитает избегать конфликтов с людьми, стремится прежде всего к тому, чтобы наладить доброжелательные, товарищеские отношения, создать атмосферу взаимного доверия, дружеского расположения, что, однако, не всеми понимается правильно.
- Б - Второй предпочитает в интересах дела идти на конфликт с людьми, не боится «испортить» личные отношения во имя поставленной цели.
- В - Третий предпочитает придерживаться строго своих должностных прав, требует того же от Вас и от своих подчиненных, добивается четкого выполнения работы.
- Г - Четвертый всегда сосредоточен на достижении своей цели, напористый в организационных вопросах и всегда стремится добиваться своего, не придавая большого значения возникающим конфликтам и недоразумениям во взаимоотношениях с подчиненными.
- Выберите одну из кандидатур.

6. Вам представлена возможность назначить себе заместителя. Имеется несколько кандидатур. Кандидатуры отличаются друг от друга особенностями во взаимоотношениях с вышестоящими начальниками.
- А - Первый быстро соглашается с мнением, указаниями вышестоящего начальника, безоговорочно и пунктуально выполняет любое его задание независимо от его отношения к делу.
- Б - Второй может быстро соглашаться с мнениями, указаниями начальника и безоговорочно и пунктуально выполнять его любое задание, но только в том случае, если начальник лично авторитетен в его глазах.
- В - Третий обладает неуступчивым характером, склонен к спорам, бывает замкнут, труден в контакте, но зато очень опытный специалист, умелый организатор, творчески выполняет любую работу и добивается оптимальных результатов.
- Г - Четвертый обладает богатым опытом и профессиональными способностями в области предстоящей работы, но всегда стремится все решить самостоятельно, избегать лишних контактов с начальником, не любит, когда ему мешают, имеет высокое чувство ответственности и собственное достоинство.
7. Когда Вам случается быть навеселе в праздничной компании - к чему Вы более склонны.
- А - Вести разговоры особенно близкие Вам, касающиеся профессии.
- Б - Выяснять взаимоотношения по спорным вопросам, принципиальным, чтобы отстоять свою личную точку зрения.
- В - Не выделяться, разделять общую тему разговора, поддерживать общее веселое настроение в компании.
- Г - Добиваться согласия спорящих, быть их посредником или судьей.
8. Ваш подчиненный по причине недисциплинированности не выполнил задание в срок, хотя обещал и давал слово сделать эту работу к намеченной дате \работа важная\. Ваша реакция:
- А - Сначала добиваться выполнения задания, а затем уже поговорить наедине, воспитать, если надо, наказать.
- Б - Поговорить с ним наедине, выяснить и обсудить с ним причину срыва, добиться выполнения работы, наказать в случае повторного нарушения вдвойне.
- В - Сначала поговорить с теми, кто больше знает о провинившемся и посоветоваться о том, какую форму воздействия применить к нему.
- Г - Отменить задание, передать вопрос на решение треугольнику, в дальнейшем вести тщательный контроль за его работой, вовремя исправлять ошибки.
9. Ваш подчиненный игнорирует Ваши указания, делает все по-своему, не исправляет того, что Вы сказали устранить. Ваше поведение по отношению к делу:
- А - Разобравшись в мотивах упорства и видя их несостоятельность, применить обычные административные меры наказания, не теряя времени на разговоры.
- Б - В интересах дела вызвать его на откровенный разговор и постараться переубедить, расположить к себе, настроить на благоприятный деловой контакт в дальнейшем.
- В - Прежде всего попытаться воздействовать на него через актив и авторитетных для него сотрудников.
- Г - Сначала подумать о том, что зависит от моего поведения, не делаю ли я ошибок, а уже затем выяснить в чем дело, в чем прав или не прав этот подчиненный.
10. В уже сложившийся коллектив, где имеются конфликты между двумя группировками по поводу внедрения новшеств, поступает новый руководитель. Каким образом, по Вашему мнению, он должен разрешить сложившийся конфликт. Выберите одно из возможных решений:
- А - Не обращая внимание на сопротивление новому сторонников стиля работы старого начальника, опираясь на сторонников противоположной группировки, вести работу по

- внедрению новшеств, не вовлекаясь в конфликты, воздействуя на противников силой своего примера.
- Б - В первую очередь попытаться разубедить и привлечь на свою сторону тех, кто выступает против или не согласен с нововведениями, хочет работать по старому.
- В - Прежде всего в решении конфликта опираться на актив, общественные и административные организации, поручив им разрешить возникшие споры и устранить разногласия.
- Г - Попытаться примерить сторонников нового и старого стиля работы путем постановки новых перспективных задач, поддерживая лучшие трудовые традиции коллектива и отвергая каждое вредное и косное для дела.
11. Один из членов Вашего коллектива внезапно заболел. Каждый сотрудник занят срочной работой. Работа отсутствующего также должна быть выполнена в срок. Как Вы поведете себя в такой ситуации?
- А - Распоряжусь: «Вы займитесь другим делом, Вы возьмете эту работу, а Вы помогите товарищам, когда выполните свою работу».
- Б - Предложу: «Давайте подумаем вместе, кто возьмет на себя эту работу, ведь она все равно должна быть выполнена. Пусть каждый скажет, что он должен выполнить в этот период, а затем мы решим вместе, как выполнить эту работу заболевшего».
- В - Скажу коллективу так: «Распределите-ка сами между собой эту работу. Выручайте друг друга и весь коллектив. Он поправится - отработает. Давайте за дело!»
- Г - Скажу и сделаю так: «Если никто из Вас не сможет выполнить его работу, я сам ее сделаю».
12. У Вас создались натянутые отношения с коллегой. Допустим, что причины этого Вам не совсем ясны, но нормализовать отношения необходимо. Что Вы предпримете в первую очередь для того, чтобы устранить напряженность во взаимоотношениях с коллегой?
- А - Открыто вызову его на откровенный разговор, чтобы выяснить истинные причины напряженности в отношениях.
- Б - Прежде всего попытаюсь разобраться в своем собственном поведении по отношению к коллеге.
- В - Прежде всего обращу внимание коллеги на деловые вопросы, которые страдают от наших напряженных отношений.
- Г - Обращусь к другим коллегам, которые хорошо его знают и попрошу их быть посредниками в нормализации наших отношений.
13. Вы недавно назначены руководителем трудового коллектива, в котором раньше работали рядовым сотрудником. На 8 часов 15 минут Вы вызвали подчиненного для выяснения его частых опозданий на работу, но неожиданно опоздали на 15 минут. Как Вы начнете беседу при встрече с ним?
- А - Независимо от своего опоздания сразу потребую объяснения его частых опозданий.
- Б - Извинюсь перед подчиненным, а потом начну беседу.
- В - Объясню причину своего опоздания и, используя свое опоздание, покажу подчиненному чего можно было бы ожидать от меня как от руководителя, если бы я также часто опаздывал как он.
- Г - В интересах дела отложу беседу и перенесу ее на более удобный момент.
14. Вы работаете руководителем коллектива уже второй год. Подчиненный обращается к Вам с просьбой дать ему отпуск за свой счет на 4 дня по поводу бракосочетания. «Почему на 4?» -- с недоумением спрашиваете Вы. «А помните, когда женился Иванов, ему разрешили», невозмутимо отвечает подчиненный. «Я могу отпустить Вас только на 3 дня, согласно действующему положению», - отвечаете Вы и подписываете заявление. Однако, подчиненный выходит на работу через 4 дня. Ваши действия в этом случае.
- А - Сообщу о нарушении трудовой дисциплины вышестоящему начальству.

- Б - Потребую от подчиненного отработать четвертый день за счет выходного. Скажу, что Иванов тогда тоже отработал.
- В - В виду исключения в беседе ограничусь публичным замечанием - ведь люди женятся не часто. В таблице поставлю день без отработки.
- Г - Возьму всю ответственность на себя, просто скажу, что так поступать не следовало. Но раз уж он женился - поздравляю, желаю счастья.
15. Вы - руководитель трудового коллектива. В период ночного дежурства один из Ваших подчиненных выпил и в состоянии опьянения случайно испортил дорогостоящее оборудование. Другой, пытаясь отремонтировать оборудование, получил легкую травму. Виновник звонит Вам домой и спрашивает, что же им теперь делать? Как Вы ответите на этот звонок?
- А - «Действуйте согласно инструкциям. Сделайте все, что требуется согласно правилам экспертизы и техники безопасности».
- Б - «Доложите вахтеру о случившемся. Составьте акт на поломку оборудования. Завтра разберемся».
- В - «Без меня ничего не предпринимайте. Я сейчас приеду - разберусь и помогу».
- Г - «В каком состоянии пострадавший? Если необходимо - срочно вызовите скорую помощь. Я буду в 7 часов утра».
16. Однажды Вы слышите, как несколько руководителей спорят о том, как лучше общаться с подчиненными /обращаться к подчиненным/. К какой из четырех точек зрения присоединились бы Вы?
- А - первый: «Чтобы подчиненный хорошо работал, надо подходить к нему индивидуально, учитывая его характер и темперамент, считаясь с его личностью».
- Б - второй: «Все это мелочи. Главное в оценке людей - это их деловые качества, исполнительность. Каждый должен делать то, что ему положено».
- В - третий: «А я считаю, что успеха в руководстве добиться можно лишь в том случае, если подчиненные доверяют своему руководителю, уважают его».
- Г - четвертый: «Лучший стимул в работе - это четкий приказ, приличная зарплата и своевременная премия».
17. После реорганизации Вам необходимо срочно переукомплектовать в коллективе ряд рабочих групп согласно новому штатному расписанию. Какой путь Вы выберете?
- А - Возьмусь за дело сам, изучу все списки кандидатов, предложу администрации свой проект групп и фамилии их руководителей.
- Б - Предложу решить этот вопрос отделу кадров. Ведь это их работа.
- В - Соберу актив коллектива. Во избежании конфликтов предложу подать свои предложения по составу групп заинтересованным лицам. Затем обсудим их на собрании коллектива.
- Г - Вначале обсужу вопрос о предстоящей работе этих групп со специалистами и руководством в интересах дела.
18. В Вашем коллективе есть человек, который скорее числится, чем работает. Уволить его нет юридических оснований, а загрузить его работой пока нет возможности. Что делать с этим человеком в дальнейшем?
- А - Лично поговорю с ним откровенно с глазу на глаз и предложу уйти по собственному желанию.
- Б - Предложу администрации сократить эту единицу.
- В - Попытаюсь все же использовать этого человека на вспомогательных работах, более четко определить круг его обязанностей.
- Г - Создам в коллективе такое отношение к этому человеку, чтобы он сам понял необходимость перехода на другое место работы.
19. При распределении премии некоторые работники коллектива посчитали, что их незаслуженно обошли и обратились к Вам с жалобой. Что Вы им ответите?

А - «Премии распределяет и утверждает треугольник, а я тут не причем».

Б - «Не волнуйтесь. Вы получите премию в следующий раз».

В - «Не волнуйтесь, я еще раз обсужу этот вопрос, постараюсь учесть Ваши претензии».

Г - «Премия распределена согласно утвержденному положению в соответствии с трудовыми достижениями каждого».

20. Вы недавно назначены руководителем большого коллектива. Еще не все знают Вас в лицо. Идя по коридору, Вы видите трех Ваших сотрудников, о чем-то оживленно беседующих и не обращающих на Вас никакого внимания. Возвращаясь через 20 минут Вы застаёте их в той же ситуации. Как Вы поведёте себя?

А - Остановлюсь. Дам понять им, что я их новый начальник цеха, вскользь замечу, что вижу давно их здесь, «если нет работы, зайдите ко мне в кабинет».

Б - Спрошу, кто их непосредственный начальник. Попрошу, чтобы он зашел ко мне.

В - Поинтересуюсь, что их волнует, о чем разговор, как идут дела, нет ли каких-либо претензий к администрации. После этого замечу, что пора работать.

Г - Прежде всего поинтересуюсь, как обстоят дела на их участке \отделе\, сроки окончания работы, загрузка, что мешает работать ритмично.

КЛЮЧ

№ ситуации	шкалы			
	Д	К	С	О
1.	Г	Б	В	А
2.	Б	А	Г	В
3.	А	Г	В	Б
4.	А	В	Б	Г
5.	Б	А	Г	В
6.	В	Б	Г	А
7.	А	Г	Б	В
8.	А	В	Б	Г
9.	Б	В	Г	А
10.	Г	Б	А	В
11.	А	Б	Г	В
12.	В	Г	Б	А
13.	Г	Б	В	А
14.	Б	В	Г	А
15.	А	Г	В	Б
16.	Б	А	В	Г
17.	Г	В	А	Б
18.	Б	Г	А	В
19.	Г	Б	В	А
20.	Г	В	А	Б

7. Приведите примеры межкультурных различий из своего собственного опыта (проживание в поликультурном регионе), примеры из книг или художественных фильмов. Опишите, в чем они заключаются. Подумайте, к культурам какого типа (по Г.Хофстеде) принадлежали участники. Каково Ваше мнение по поводу командной работы в зависимости от принадлежности к той или иной культуре?

8. Группа выполняет тест Томаса на выявление основных стратегий поведения в конфликте. Дайте характеристику психологического механизма стратегий. Каковы плюсы и минусы всех стратегий поведения в конфликте - настойчивости,

приспособления, избегания, компромисса, сотрудничества. Приведите примеры всех стратегий и возможные исходы взаимодействия. На каком этапе необходимо было перевести конфликт в конструктивное русло?

Тест Томаса

Инструкция к тесту: Внимательно прочитайте два предложения (А и Б), которые представлены под каждым номером. Выберите то из них, которое Вам больше подходит, как Вы чаще всего ведете себя в той или иной конфликтной ситуации. Постарайтесь дать свою первую реакцию. Запишите букву выбранного предложения в регистрационном бланке.

1	А) Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса. Б) Чем обсуждать то, в чем мы расходимся, я стараюсь обратить внимание на то, с чем мы оба согласны.
2	А) Я стараюсь найти компромиссное решение. Б) Я пытаюсь уладить дело с учетом всех интересов другого человека и моих собственных.
3	А) Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего. Б) Иногда я жертвую своими собственными интересами ради интересов другого человека.
4	А) Я стараюсь найти компромиссное решение. Б) Я стараюсь не задеть чувств другого человека.
5	А) Улаживая спорную ситуацию, я все время пытаюсь найти поддержку у другого. Б) Я стараюсь делать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.
6	А) Я стараюсь избежать неприятности для себя. Б) Я стараюсь добиться своего.
7	А) Я стараюсь отложить решение спорного вопроса с тем, чтобы со временем решить его окончательно. Б) Я считаю возможным в чем-то уступить, чтобы добиться своего.
8	А) Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего. Б) Я первым делом стараюсь определить то, в чем состоят все затронутые интересы и спорные вопросы.
9	А) Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникших разногласий. Б) Я предпринимаю усилия, чтобы добиться своего.
10	А) Я твердо стремлюсь добиться своего. Б) Я пытаюсь добиться компромиссного решения.
11	А) Первым делом я стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и спорные вопросы. Б) Я стараюсь успокоить другого и главным образом сохранить наши отношения.
12	А) Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры. Б) Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет навстречу.
13	А) Я предлагаю среднюю позицию. Б) Я настаиваю, чтобы все было сделано по-моему.
14	А) Я сообщаю другому свою точку зрения и спрашиваю о его взглядах. Б) Я пытаюсь показать другому логику и преимущество моих взглядов.
15	А) Я стараюсь успокоить другого и сохранить наши отношения. Б) Я стараюсь сделать все необходимое, чтобы избежать напряжения.
16	А) Я стараюсь не задеть чувств другого. Б) Я обычно пытаюсь убедить другого в преимуществах моей позиции.

17	А) Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего. Б) Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.
18	А) Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем. Б) Я дам другому возможность остаться при своем мнении, если он идет мне навстречу.
19	А) Первым делом я пытаюсь определить то, в чем состоят все затронутые интересы и спорные вопросы. Б) Я стараюсь отложить спорные вопросы с тем, чтобы со временем решить их окончательно.
20	А) Я пытаюсь немедленно преодолеть наши разногласия. Б) Я стараюсь найти наилучшее сочетание выгод и потерь для нас обоих.
21	А) Ведя переговоры, стараюсь быть внимательным к другому. Б) Я всегда склоняюсь к прямому обсуждению проблемы.
22	А) Я пытаюсь найти позицию, которая находится посередине между моей и другого человека. Б) Я отстаиваю свою позицию.
23	А) Как правило, я озабочен, чтобы удовлетворить желания каждого из нас. Б) Иногда предоставляю другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.
24	А) Если позиция другого кажется ему очень важной, я стараюсь идти ему на встречу. Б) Я стараюсь убедить другого пойти на компромисс.
25	А) Я пытаюсь убедить другого в своей правоте. Б) Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к аргументам другого.
26	А) Я обычно предлагаю среднюю позицию. Б) Я почти всегда стремлюсь удовлетворить интересы каждого из нас.
27	А) Зачастую стремлюсь избежать споров. Б) Если это сделает другого человека счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.
28	А) Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего. Б) Улаживая ситуацию, я обычно стремлюсь найти поддержку у другого.
29	А) Я предлагаю среднюю позицию. Б) Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за возникших разногласий.
30	А) Я стараюсь не задеть чувств другого. Б) Я всегда занимаю такую позицию в споре, чтобы мы совместно могли добиться успеха.

Регистрационный бланк

	Возраст Пол Должность	
1		16
2		17
3		18
4		19
5		20
6		21
7		22
8		23
9		24
10		25

11		26
12		27
13		28
14		29
15		30

15. В чем специфика внутриличностных конфликтов у представителей различных профессий? Какие основные способы разрешения внутриличностного конфликта Вам известны?

16. Прочитайте описание ситуации. В 10 класс пришла новая ученица Валя. Староста класса предложил ей подумать, как бы она могла участвовать в общественной жизни класса. Однако разговора не получилось. - Идите вы со своей общественной работой! Я в другой школе хорошо училась, а здесь сразу стала неуспевающей. Не трогайте меня я и без вашей общественной работы как-нибудь обойдусь. Её «смелость» кое-кому понравилась и вызвала сочувствие. - Правильно она говорит. Если человек не хочет нести общественной нагрузки, не надо уговаривать. Это дело добровольное. Вскоре вокруг Вали сгруппировались несколько мальчиков и девочек, которые 56 отказались от всех общественных дел, плохо учились. Валя чувствовала себя героиней. Актив класса и классный руководитель решили собрать классное собрание и пригласить родителей Вали. Разговор получился большой и серьёзный. Оказывается, девочка сказала неправду ребятам: она не успевала и в той школе, откуда пришла. Ребята резко критиковали Валию за неуспеваемость, грубость, нечестность, плохое отношение к товарищам. Сначала Валя держалась вызывающе, но когда заплакала мать, и выступил с критикой дочери отец, она замолчала. Ребята взялись помочь Вале в учении. Кроме того, учитывая склонность Вали к естественным наукам, ей поручили работу в живом уголке школы. История закончилась благополучно. Валя вскоре стала учиться удовлетворительно, и ребята стали считать её надёжной подругой. (По Т. М. Куриленко.) Проследите динамику вхождения Вали в коллектив. Почему возник конфликт? Можно ли считать Валию отверженной? Почему?

17. Что можно сказать о сплочённости, совместимости и психологическом климате в данной команде? «Люди очень разные. Майоров - вспыльчивый, с изменчивым настроением, Старшинов - молчаливый, замкнутый. Оба могли быть лидерами в любой ситуации, ревностно относились к успехам друг друга и часто ссорились. И всё равно, иначе, чем дружескими их отношения на площадке не назовёшь. Они выходили на поле, и казались связанными невидимой нитью... Неравнодушные к славе, аплодисментам, рвущиеся во всё быть первыми, они охотно предоставляли друг другу право решающего броска по воротам, если это хоть на сотую долю процента увеличивало вероятность успеха команды. Настороженные в отношениях вне хоккея, Майоров и Старшинов безгранично доверяли друг другу на площадке. Потому, что здесь всё житейское оказывалось для них незначительным и второстепенным». (Е. Н. Гогун, Б. И. Мартынов. Психология физического воспитания и спорта.)

18. Приведите примеры изменения поведения, установок, убеждений и пр. из повседневной жизни под влиянием группы и группового давления. Приведите примеры того, как поведение членов группы отличается от обычного индивидуального поведения входящих в нее людей. Какие средства воздействия и давления использовала группа? Если это известно, опишите мысли и чувства участников.

19. Приведите примеры того, как социальная роль искажает восприятие качеств человека, выполняющего эту роль, из повседневной жизни или из СМИ.

20. Какие техники выхода из конфликтных ситуаций Вам известны? Приведите примеры. Аргументируйте позицию.
21. Вспомните и опишите ситуацию неэффективной коммуникации. Проанализируйте, кто был коммуникатором и реципиентом, какое сообщение передавалось, в каком коммуникативном поле происходила коммуникация, какие барьеры вставали на пути участников. Предложите способы повышения эффективности коммуникации. Укажите, кто их может осуществить, что именно и когда надо сделать.
22. Ваш клиент говорит Вам такую фразу: «Что Вы всех оцениваете, глядя как Вы работаете, можно с тоски умереть». Отреагируйте, пожалуйста, из эго-состояния Родителя, Взрослого, Ребенка (по Э.Берну).
23. На Ваших глазах сотрудник резко отвечает клиенту по телефону. Что Вы ему скажете? Почему? Аргументируйте ответ
24. Фразы типа «Таким образом, вы считаете...», «Итак, вы предлагаете...», «Если теперь подытожить сказанное вами, то...», «Ваша основная идея, как я понял, состоит в том, что...» относятся к резюмированию. Опишите это феномен, какова его ценность? Аргументируйте свою позицию. Приведите свои примеры.
25. Что такое рефлексивное слушание? Какие приемы поддержки собеседника используются в рефлексивном слушании? Приведите примеры выяснения и уточнения, отражения чувств, побуждения.
26. Каким образом можно защититься от манипулятора? Приведите в качестве примера по крайней мере три приема.
27. Что такое «Технология убеждающего воздействия»? Приведите пример. Аргументируйте свою позицию. Какие задачи решаются на каждом этапе?