

**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.В.ДВ.03.01 «СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ ЛИЧНОСТИ»

(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):

Канд. психологических наук,
доцент кафедры социологии,
общей и юридической психологии

Хрипунова С.В.

Заведующий кафедрой социологии,
общей и юридической психологии

Кузеванова А.Л.

РПД Б1.В.ДВ.03.01 «Социальная психология личности» 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.В.ДВ.03.01 «Социальная психология личности» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ПКс-6	Способен создавать программы, направленные на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека с применением современного психологического инструментария	ПКс-6.2	Способен проводить социально-психологические тренинги и консультации на предупреждение профессиональных рисков в различных видах деятельности

1.1. В результате освоения дисциплины у магистров должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	ПКс-6.2	На уровне знаний: Теоретические основы разработки индивидуальных программ психологического сопровождения клиентов, в том числе с использованием ресурсов из различных источников; На уровне умений: Обосновывать применение конкретных психологических технологий для преодоления клиентами трудностей социализации; разрабатывать программы групповой работы по психологической поддержке клиентов На уровне навыков: Применять общие тренинговые методы, соблюдает основные принципы, правила и стадии работы в группе социально-психологического тренинга.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.В.ДВ.03.01 «Социальная психология личности» входит в состав вариативной части блока Б1 "Дисциплины (модули)" и является частью, формируемой участниками образовательных отношений.

В соответствии с учебным планом, по очной форме обучения дисциплина осваивается в 3 семестре, общая трудоемкость дисциплины в зачетных единицах составляет 72 часов (2 ЗЕТ).

По очной форме обучения количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) – 54 часа (лекций – 20 часов, практических занятий – 34 часа) и на самостоятельную работу обучающихся – 14 часов, контроль – 4 часа.

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет.

Знания и навыки, получаемые магистрантами в результате изучения дисциплины, необходимы для работы с малыми и большими группами, трудовыми коллективами, с клиентами.

Учебная дисциплина Б1.В.ДВ.03.01 «Социальная психология личности» реализуется после изучения дисциплин Отрасли психологии, психологические практики и психологические службы, Психологические подходы к личности и индивидуальности, Социализация и развитие личности.

Дисциплина Б1.В.ДВ.03.01 «Социальная психология личности» в соответствии с учебным планом изучается в 3 семестре на очной форме обучения.

3.Содержание и структура дисциплины

3.1. Структура дисциплины

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
3 семестр								
Тема 1	Предмет дисциплины «Социальная психология личности», ее задачи и методы. Проблема личности в классической социологии и в ранних социально-психологических концепциях	6	2			2		О, Р
Тема 2	Развитие проблематики социальной психологии личности	8	2			4	2	О, Р
Тема 3	Понятие социализации. Культура как агент социального влияния	8	2			4	2	Р, О, РС
Тема 4	Анализ социализации в рамках бихевиористских концепций	6	2			2	2	Р, О
Тема 5	Анализ социализации в рамках когнитивистских концепций	6	2			2	2	Р, О, РС
Тема 6	Формирование норм и ценностей как результат социализации Формирование норм и ценностей как результат социализации	8	2			4	2	Р, О, РС
Тема 7	Институциональные уровни социального влияния	6	2			4		Р, О
Тема 8	Я-концепция как результат социального развития личности	8	2			4	2	Р, О, ДИ
Тема 9	Социальная идентичность личности	6	2			4	-	Р, О

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Тема 10	Социальная установка	6	2		4		-	Р, О, РС
Промежуточная аттестация		4						зачёт
Всего:		72	20	-	34		14	2 ЗЕТ

Примечание: 4 – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), реферат (Р), разбор ситуаций (РС), диагностическое исследование (ДИ) и др.

3.2. Содержание дисциплины

Тема 1. Проблема личности в классической социологии и в ранних социально-психологических концепциях.

Личность как предмет исследования в социологии и психологии. Структурно-функционалистская и феноменологическая парадигмы в анализе проблемы личности. Различные точки зрения на соотношение индивидуального и социального в становлении личности. Поиск «третьего пути» в понимании социальной природы личности: 1) личность как продукт культуры, 2) личность как «модус» взаимодействия, 3) личность как субъект общественных отношений.

Тема 2. Развитие проблематики социальной психологии личности.

Социальная психология личности как самостоятельная предметная область: феноменологический, методологический, гносеологический и социальный аспекты. Личность в системе социальных связей как основная проблема социальной психологии личности. Социальное влияние и активность личности. Основные направления социальной регуляции (трансляция культуры, социальных норм и социальных ролей) и формы проявления личностной активности в социальном процессе.

Тема 3. Понятие социализации. Культура как агент социального влияния.

Понятие о социализации. Социализация и гоминизация (Ж. Пиаже). Соотношение понятий социализации и социального развития личности, социализированности, воспитания, ресоциализации. Социализация и воспитание. Социализация как процесс усвоения индивидом групповых норм. Социализация как инкультурация. Процесс межпоколенной трансмиссии культуры. Концепция М. Хесковитца. Этапы инкультурации. Социализация как интернализация социальных моделей поведения и социальных значений (символов, ценностей, установок). Факторы успешности процессов интернализации. Социализация как адаптация. Содержание процессов, факторы и критерии успешности социально-психологической адаптации. Позиция социального конструкционизма в отношении проблемы социализации. Интериоризация социальных норм. Механизмы социализации. Стадии, этапы, институты социализации. Роль школы в социализации личности.

Культурная вариативность представлений о личности. Критерии классификации различных культур. Индивидуализм/коллективизм, степень избегания неопределенности, толерантность к отклонениям от социальных норм, контекстность, маскулинность/феминность как «измерения» культур. Особенности самокатегоризации и когнитивных процессов представителей различных культур. Межкультурные различия когнитивных стилей, эталонных схем причинности, атрибутивных процессов. Культурная вариативность процессов социализации. Межкультурные различия социального поведения (норм экспрессивности, социальной компетентности, конформности, полоролевого поведения). Межкультурные различия моральных суждений и ценностей.

Тема 4. Анализ социализации в рамках бихевиористских концепций

Социальное развитие личности как результат воздействия внешних факторов (адаптивные модели социального поведения). Личность как результат научения (концепция Б. Скиннера). Бихевиористское направление в групповой психотерапевтической работе и возможности психологической коррекции социального поведения (на примере тренинга уверенного поведения). Социальное развитие личности как результат взаимодействия факторов окружения и познавательных переменных (концепции А. Бандуры и Дж. Роттера). Когнитивные механизмы самооэффективности.

Тема 5. Анализ социализации в рамках когнитивистских концепций

Мотивационные концепции личности. Возможные основания для классификации и виды потребностей, выделяемые в рамках различных мотивационных концепций (на примере взглядов Г. Мюррея и А. Маслоу). Понятие социальных мотивов. Мотивы аффилиации, власти и достижения как основные мотивы, определяющие социальное поведение человека. Эмпирическое изучение мотива аффилиации: история и современность (исследования Мехрабяна, Шипли и Ворофа, Фишмана, Уолкера и Хейнса).

Мотив власти как внутренний регулятор социального поведения. Социальный и социально-психологический контексты формирования властной мотивации. Личностные причины актуализации мотива власти (концепция А. Адлера). Информационная власть как ведущая особенность постиндустриального общества. Просоциальные и антисоциальные мотивы.

Тема 6. Формирование норм и ценностей как результат социализации

Нормативный канон человека и стиль социализации. Усвоение социальных норм и формирование персональной системы ценностей как один из результатов социализационного процесса. Особенности ценностных ориентации на различных этапах социализации. Кросс-культурные исследования нормативной социализации (Д. Уайтинг и И. Чайльд).

Американские социально-психологические исследования 1970-х годов по выработке конформных установок к социальным требованиям. Исследования предварительной социализации и ресоциализации в зарубежной социальной психологии в 1980-х годах. Исследования социально-ригидного поведения и прототипических моделей ценностей и 1990-х годах. Социализация в меняющемся мире. Изменение содержания и механизмов социализации в условиях быстрых социальных изменений

Тема 7. Институциональные уровни социального влияния Институциональные уровни социального влияния

Семья как институт социализации. Семья как малая группа. Состав семьи, сплоченность и качество внутрисемейной коммуникации как параметры взаимозависимости структурно-динамических особенностей семьи и особенностей социального развития ребенка. Система образования как институт социализации. Особенности системы образования с точки зрения социального влияния на личность. Основные направления исследований школы как института социализации. Средства массовой информации как агент социализации. Интерпретативность, интерактивность и экспрессивность как ведущие характеристики современных СМИ. Личность и современная информационная среда: социализационное влияние новых информационных технологий.

Тема 8. Я-концепция как результат социального развития личности

Значимые другие и формирование Я-концепции. Особенности социальной сети как фактор динамики Я-представлений. Феномен изменчивости-устойчивости Я-концепции, возможные факторы влияния (возрастные, социальные, индивидуальные). «Множественность Я» в современном мире. Различные теоретические подходы к изучению Я-концепции в социальной психологии. Феноменологическое направление в исследованиях Я-концепции. Генетическое направление в исследованиях Я-концепции. Возможные основания для классификаций Я-представлений. Понятие «рабочая Я-концепция» (концепция Р. Маркус).

Тема 9. Социальная идентичность личности

Социально-исторические и гносеологические предпосылки становления проблематики идентичности. Модель социального развития личности в концепции Э. Эриксона. Анализ

взаимосвязи структурно- содержательных особенностей идентичности и социальных норм, изучение механизмов формирования идентичности (теории Г. Тэджфела, Дж. Тернера и У. Дуаза).

Представления о возможных этапах в развитии идентичности (на примере взглядов Э. Эриксона, Р. Томэ и Дж. Марсиа). Причины современной экспансии термина «идентичность». Методологические и методические проблемы эмпирического изучения идентичности

Тема 10. Социальная установка

Исследования социальной установки в общей психологии. Становление проблемы аттитюда в социальной психологии. Иерархическая структура диспозиций личности. Изменение социальных установок.

Самостоятельная работа студентов по дисциплине «Социальная психология личности» включает следующие виды работ:

№ п/п	Тема	Вопросы, выносимые на СРС	Очная форма обучения
1	2	3	4
3 семестр			
1	Предмет дисциплины «Социальная психология личности», ее задачи и методы. Проблема личности в классической социологии и в ранних социально-психологических концепциях	Личность как предмет исследования в социологии и психологии. Структурно-функционалистская и феноменологическая парадигмы в анализе проблемы личности. Различные точки зрения на соотношение индивидуального и социального в становлении личности. Попытки преодоления двухфакторных моделей личностного развития. Поиск «третьего пути» в понимании социальной природы личности: 1) личность как продукт культуры, 2) личность как «модус» взаимодействия, 3) личность как субъект общественных отношений	<i>O, P</i>
2	Развитие проблематики социальной психологии личности	Необходимость выделения социальной психологии личности как самостоятельной предметной области: феноменологический, методологический, гносеологический и социальный аспекты. Личность в системе социальных связей как основная проблема социальной психологии личности. Социальное влияние и активность личности. Основные направления социальной регуляции (трансляция культуры, социальных норм и социальных ролей) и формы проявления личностной активности в социальном процессе (познание социального мира, социальное поведение и самоопределение).	<i>O, P</i>
3	Понятие социализации. Культура как агент социального влияния	Понятие о социализации. Социализация и гоминизация (Ж. Пиаже). Соотношение понятий социализации и социального развития личности, социализированности, воспитания, ресоциализации. Социализация и воспитание. Социализация как процесс усвоения индивидом групповых норм. Социализация как инкультурация. Процесс межпоколенной трансмиссии культуры. Позиция социального конструкционизма в отношении проблемы социализации Интериоризация социальных норм как психологическая основа социализации. Механизмы социализации: идентификация, подражание, научение, внушение, воспитание и самовоспитание. Стадии социализации по Г.М. Андреевой: дотрудовая, трудовая и посттрудовая. Этапы социализации: адаптация, индивидуализация и интеграция. Институты социализации: семья, церковь, трудовой коллектив, общественные организации, средства массовой информации. Роль школы в социализации личности. Культурная вариативность представлений о личности. Критерии классификации различных культур. Индивидуализм/коллективизм, степень избегания неопределенности, толерантность к отклонениям от социальных норм, контекстность, маскулинность/феминность как «измерения» культур. Особенности самокатегоризации и когнитивных процессов представителей различных культур. Межкультурные	<i>P, O, PC</i>

		различия когнитивных стилей, эталонных схем причинности, атрибутивных процессов. Культурная вариативность процессов социализации. Межкультурные различия социального поведения (норм экспрессивности, социальной компетентности, конформности, полоролевого поведения). Межкультурные различия моральных суждений и ценностей.	
4	Анализ социализации в рамках бихевиористских концепций	Социальное развитие личности как результат воздействия внешних факторов (адаптивные модели социального поведения). Личность как результат научения (концепция Б. Скиннера). Бихевиористское направление в групповой психотерапевтической работе и возможности психологической коррекции социального поведения (на примере тренинга уверенного поведения).	<i>P, O</i>
5	Анализ социализации в рамках когнитивистских концепций	Возможные основания для классификации и виды потребностей, выделяемые в рамках различных мотивационных концепций (на примере взглядов Г. Мюррея и А. Маслоу). Понятие социальных мотивов. Мотивы аффилиации, власти и достижения как основные мотивы, определяющие социальное поведение человека. Эмпирическое изучение мотива аффилиации: история и современность (исследования Мехрабяна, Шиппли и Вороффа, Фишмана, Уолкера и Хейнса). Информационная власть как ведущая особенность постиндустриального общества. Просоциальные и антисоциальные мотивы.	<i>P, O, PC</i>
6	Формирование норм и ценностей как результат социализации Формирование норм и ценностей как результат социализации	Нормативный канон человека и стиль социализации. Усвоение социальных норм и формирование персональной системы ценностей как один из результатов социализационного процесса. Особенности ценностных ориентации на различных этапах социализации. Американские социально-психологические исследования 1970-х годов по выработке конформных установок к социальным требованиям. Исследования предварительной социализации и ресоциализации в зарубежной социальной психологии в 1980-х годах. Исследования социально-ригидного поведения и прототипических моделей ценностей и 1990-х годах.	<i>P, O, PC</i>
7	Институциональные уровни социального влияния	Семья как институт социализации. Семья как малая группа. Состав семьи, сплоченность и качество внутрисемейной коммуникации как параметры взаимозависимости структурно-динамических особенностей семьи и особенностей социального развития ребенка. Система образования как институт социализации. Особенности системы образования с точки зрения социального влияния на личность. Основные направления исследований школы как института социализации. Средства массовой информации как агент социализации. Интерпретативность, интерактивность и экспрессивность как ведущие характеристики современных СМИ. Семья как институт социализации. Семья как малая группа. Состав семьи, сплоченность и качество внутрисемейной коммуникации как параметры взаимозависимости структурно-динамических особенностей семьи и особенностей социального развития ребенка. Система образования как институт социализации. Особенности системы образования с точки зрения социального влияния на личность. Основные направления исследований школы как института социализации. Средства массовой информации как агент социализации.	<i>P, O</i>
8	Я-концепция как результат социального развития личности	Значимые другие и формирование Я-концепции. Особенности социальной сети как фактор динамики Я-представлений. Феномен изменчивости-устойчивости Я-концепции, возможные факторы влияния (возрастные, социальные, индивидуальные). «Множественность Я» в современном мире. Различные теоретические подходы к изучению. Генетическое направление в исследованиях Я-концепции. Возможные основания для классификаций Я-представлений. Понятие «рабочая Я-концепция» (концепция Р. Маркус).	<i>P, O, ДИ</i>
9	Социальная	Социально-исторические и гносеологические предпосылки	<i>P, O</i>

	идентичность личности	становления проблематики идентичности. Модель социального развития личности в концепции Э. Эриксона. Анализ взаимосвязи структурно- содержательных особенностей идентичности и социальных норм, изучение механизмов формирования идентичности (теории Г. Тэджфела, Дж. Тернера и У. Дуаза).	
10	Социальная установка	Исследования социальной установки в общей психологии. Иерархическая структура диспозиций личности. Изменение социальных установок.	<i>P, O, PC</i>

О – опрос, Т – тестирование, PC – разбор ситуации, P – реферат, ДИ – диагностическое исследование

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

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

В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.03.01 «Социальная психология личности» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

№ п/п	Тема	Тема	Методы текущего контроля успеваемости
1	2	3	4
3 семестр			
1	Предмет дисциплины «Социальная психология личности», ее задачи и методы. Проблема личности в классической социологии и в ранних социально- психологических концепциях		<i>O, P</i>
2	Развитие проблематики социальной психологии личности		<i>O, P</i>
3	Понятие социализации. Культура как агент социального влияния		<i>P, O, PC</i>
4	Анализ социализации в рамках бихевиористских концепций		<i>P, O</i>
5	Анализ социализации в рамках когнитивистских концепций		<i>P, O, PC</i>
6	Формирование норм и ценностей как результат социализации Формирование норм и ценностей как результат социализации		<i>P, O, PC</i>
7	Институциональные уровни социального влияния		<i>P, O</i>
8	Я-концепция как результат социального развития личности		<i>P, O, ДИ</i>
9	Социальная идентичность личности		<i>P, O</i>
10	Социальная установка		<i>P, O, PC</i>

4.1.2. Промежуточная аттестация проводится в форме зачета. В зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся зачет проводится устно /письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования.

При необходимости предусматривается увеличение времени на подготовку к зачёту, а также предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на зачёте. Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся инвалидов устанавливается с учётом индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

4.2. Типовые материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Примеры контрольных вопросов

Вопросы для устного опроса

Тема 1. Предмет дисциплины «Социальная психология личности», ее задачи и методы. Проблема личности в классической социологии и в ранних социально- психологических концепциях

1. В чем суть структурно-функционалистской и феноменологической парадигм в анализе проблемы личности.

2. Какие Вам известны точки зрения на соотношение индивидуального и социального в становлении личности?
3. Как Вы понимаете феномены «личность как продукт культуры», «личность как «модус» взаимодействия», «личность как субъект общественных отношений»?

Тема 2. Развитие проблематики социальной психологии личности.

1. Какие основные проблемы социальной психологии личности?
2. Рассмотрите основные направления социальной регуляции (трансляция культуры, социальных норм и социальных ролей) и формы проявления личностной активности в социальном процессе (познание социального мира, социальное поведение и самоопределение).

Тема 3. Понятие социализации. Культура как агент социального влияния

1. Каково соотношение понятий «социализации» и «социального развития личности», «социализированности», «воспитания», «ресоциализации»?
2. Социализация и воспитание. Рассмотрите проблемы социализации как процесс усвоения индивидом групповых норм, социализация как инкультурация.
3. В чем суть концепции М. Хесковитца?
4. Какие этапы инкультурации Вам известны?
5. Рассмотрите факторы успешности процессов интернализации, процессов социально-психологической адаптации.
6. Стадии и этапы социализации по Г.М. Андреевой.
7. Рассмотрите культурную вариативность процессов социализации.

Примеры для разбора ситуаций (РС)

1. На конкретном примере, предложенном преподавателем, рассмотрите как работают механизмы социализации: идентификация, подражание, научение, внушение, воспитание и самовоспитание.

Тема 4. Анализ социализации в рамках бихевиористских концепций

1. Рассмотрите адаптивные модели социального поведения. В чем особенность концепция Б. Скиннера.
2. Рассмотрите социальное развитие личности как результат взаимодействия факторов окружения и познавательных переменных (концепции А. Бандуры и Дж. Роттера).

Тема 5. Анализ социализации в рамках когнитивистских концепций

1. Мотив власти как внутренний регулятор социального поведения. Социальный и социально-психологический контексты формирования властной мотивации.
2. Личностные причины актуализации мотива власти (концепция А. Адлера).

Примеры для разбора ситуаций (РС)

1. На примере конкретной концепции (предложенной преподавателем) рассмотрите процесс социализации.

Тема 6. Формирование норм и ценностей как результат социализации

1. Каковы особенности ценностных ориентации на различных этапах социализации?
2. Как изменяется содержание и механизмы социализации в условиях быстрых социальных изменений?

Примеры для разбора ситуаций (РС)

1. На примере конкретной концепции (предложенной преподавателем) рассмотрите феномен формирования норм и ценностей как результат социализации.

Тема 7. Институциональные уровни социального влияния

1. Состав семьи, сплоченность и качество внутрисемейной коммуникации как параметры взаимозависимости структурно-динамических особенностей семьи и особенностей социального развития ребенка.
2. Система образования как институт социализации. Особенности системы образования с точки зрения социального влияния на личность.
3. Средства массовой информации как агент социализации.
4. Интерпретативность, интерактивность и экспрессивность как ведущие характеристики современных СМИ.
5. Социализационное влияние новых информационных технологий.

Тема 8. Я-концепция как результат социального развития личности

1. Каковы особенности социальной сети как фактор динамики Я- представлений.
2. Какие Вам известны возможные факторы влияния (возрастные, социальные, индивидуальные) на Я-концепцию?
3. «Множественность Я» в современном мире.
4. Различные теоретические подходы к изучению Я-концепции в социальной психологии. Феноменологическое направление в исследованиях Я-концепции. Генетическое направление в исследованиях Я- концепции
5. Возможные основания для классификаций Я-представлений.
6. Понятие «рабочая Я-концепция» (концепция Р. Маркус).

Примеры для диагностического исследования (ДИ)

1. Тест Куна. Тест «Кто Я?» (М.Кун, Т.Макпартленд; модификация Т.В.Румянцевой). Назначение теста. Тест используется для изучения содержательных характеристик идентичности личности. Вопрос «Кто Я?» напрямую связан с характеристиками собственного восприятия человеком самого себя, то есть с его образом «Я» или Я-концепцией.
2. Тест Кеттелла
3. Тест Леонгарда
4. Тест «Человек под дождем»

Тема 9. Социальная идентичность личности

1. Опишите модель социального развития личности в концепции Э. Эриксона.
2. Каковы механизмы формирования идентичности (теории Г. Тэджфела, Дж. Тернера и У. Дуаза)?
3. В чем состоят причины современной экспансии термина «идентичность»? Методологические и методические проблемы эмпирического изучения идентичности

Тема 10. Социальная установка

1. Какие Вам известны исследования социальной установки в общей психологии?
2. Каковы этапы становления проблемы аттитюда в социальной психологии?

Примеры для разбора ситуаций (РС)

1. На конкретных примерах, предложенных преподавателем, опишите иерархическую структуру диспозиций личности. Как изменяются социальные установки?

Типовые материалы тестирования для оценки знаний по дисциплине

«Социальная психология личности»

(полный комплект находится на кафедре)

Вопросы к 1 срезу

1. Изучение личности как проблемы ее индивидуальных различий было реализовано в работах:

- а) Б.М. Теплова и его школы
- в) А.Р.Лурия и его школы

- б) Г. М.Андреевой и ее школы
- г) А.Н. Леонтьева и его школы

2. Какое направление представляет природу человека и его отношение к себе и другим через понятие «актуализация»:

- а) когнитивная психология
б) гуманистическая психология
в) психоанализ
г) бихевиоризм
- 3. Кто был основателем теории логотерапии и экзистенциального анализа:**
- а) А.Адлер
б) С.Московичи
в) В.Франкл
г) А.Фрейд

Итоговый тест по дисциплине «Социальная психология личности»

(полный комплект находится на кафедре)

1. При тоталитарных условиях жизнедеятельности человека наблюдаются, по мнению Э. Фромма, определенные способы социализации. Какой лишний?

- а) мазохизм
б) деструкция
в) конформизм
г) подчинение

2. Личное, субъективное восприятие человеком своего собственного положения в группе, - это:

- а) роль
в) позиция
- б) внутренняя установка
г) Я-концепция

3. Если в позднем юношеском возрасте одна из стадий социализации - стадия интеграции - проходит неблагоприятно, когда свойства человека не принимаются группой или обществом, возможны несколько исходов. Какой из них является лишним?

- а) сохранение своей непохожести и появление агрессивных взаимодействий с людьми и обществом; б) ролевая ориентация
в) конформизм, внешнее соглашательство, адаптация; г) изменение себя

5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

5.1. Методы проведения зачета

Промежуточная аттестация проводится с применением следующих методов (средств):

Формой промежуточной аттестации по учебному плану является зачет. В качестве средства оценивания в рамках промежуточной аттестации возможны два варианта (в зависимости от технических условий):

1) аттестационный тест в системе дистанционного образования, включающий 20 вопросов по содержанию всего курса, с ограничением по времени 60 минут, и с одной попыткой;

2) устное собеседование с письменной подготовкой в течение 30 минут или письменный ответ на 2 вопроса экзаменационного билета в течение 60 минут.

Зачет по дисциплине проводится в 2 этапа.

- ✓ на первом этапе проводится устный опрос по дисциплине,
- ✓ на втором – умение проводить конкретные социально-психологические исследования по социальной психологии личности и т.д.

5.2. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Компонент компетенции	Промежуточный/ключевой индикатор оценивания	Критерий оценивания
ПКс-6.2	Создает апробационные программы психологического консультирования и коррекции Применяет общие тренинговые	Создает грамотные апробационные программы психологического консультирования и коррекции в области интерперсональных отношений, профориентации, планирования карьеры,

	методы, техники с целью повышения эффективности работы клиентов	профессионального и личностного роста согласно теме выпускной квалификационной работы. Организовывает групповую работу по формированию и развитию у клиентов качеств, необходимых для социализации; составляет программы тренинга с учетом поставленных целей, соблюдением основных принципов, правил и стадий групповой работы.
--	---	--

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Вопросы к зачету

1. Специфика социально-психологического подхода к пониманию личности.
2. Возможные основания выделения социальной психологии личности как самостоятельной предметной области.
3. Социальное влияние и активность личности.
4. Проблема личности в социальной психологии: история и развитие.
5. Социализация: понятие, содержание, механизмы.
6. Проблема социализации: актуальный контекст исследования.
7. Изменения содержания социализации в условиях социального кризиса.
8. Основные теоретические подходы к анализу социализации.
9. Проблема социального развития личности в социогенетических теориях.
10. Анализ социального развития с точки зрения интеракционистских концепций.
11. Социально-экологический подход У.Бронфенбреннера.
12. Общая характеристика теорий социального научения.
13. Социальное поведение как результат воздействия внешних факторов.
14. Сравнительная характеристика концепций Б.Скиннера и А.Бандуры.
15. Социальное поведение как результат взаимодействия факторов окружения и познавательных переменных.
16. «Социально-научающая теория личности» Дж.Роттера.
17. Проблема личности в когнитивистских концепциях.
18. Теория личностных конструктов Дж.Келли.
19. Концепция морального развития Л.Колберга.
20. Общая характеристика ролевых теорий.
21. Социальный статус и социальная роль. Факторы, детерминирующие ролевое поведение личности. Профессиональные и гендерные роли.
22. Ролевой конфликт: факторы возникновения и способы преодоления.
23. Концепция социальной драматургии И.Гоффмана.
24. Социальное поведение как результат мотивационных процессов.
25. Социальные мотивы. Мотивы аффилиации, власти и достижения.
26. Теория самоактуализации А.Маслоу.
27. Эмпирические исследования социальной мотивации.
28. Проблема соотношения когнитивных и мотивационных переменных в анализе социального поведения.
29. Идентификационные структуры личности как результат социального развития.
30. Социально-психологические аспекты формирования Я-концепции: феноменология, механизмы, факторы влияния.
31. Различные теоретические подходы к изучению Я-концепции в социальной психологии.
32. Проблема изменчивости/устойчивости Я-концепции. «Множественность Я» в современном мире.
33. Социальная идентичность как результат социализационного процесса.
34. Социально-исторические и гносеологические предпосылки становления проблематики идентичности.
35. Подход Э.Эриксона к анализу идентичности.
36. Современная зарубежная социальная психология о понятиях персональной и социальной идентичности личности.

37. Концепции А.Тэшфела и Дж.Тернера: сравнительный анализ.
38. Основные направления эмпирических исследований социальной идентичности.
39. Проблема совладания в психологии: основные теоретические подходы и эмпирические исследования
40. Ресурсы и механизмы совладания с трудными жизненными ситуациями

Примерные варианты оценки уровня сформированных компетенций (полный пакет находится на кафедре)

1. Решение кейс-заданий:

1. Согласно теориям когнитивного диссонанса и восприятия, изменение аттитюдов происходит тогда, когда человек совершает противоречащий им поступок. Подумайте, какие аттитюды Вы хотели бы изменить, и на кого будет направлено Ваше воздействие. После этого придумайте два способа трансформации социальных установок: один соответствующий теории когнитивного диссонанса, второй – самовосприятия. Решите, как именно должно быть организовано воздействие, чтобы человек совершил поступок, противоречащий его аттитюдам, но сделал это добровольно. Используйте для этого эффекты недостаточного оправдания и запрещения, переоценки альтернатив и оправдания усилий, «ноги-в-дверях» и самовосприятия.
2. 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.

Разбор ситуаций:

1. Определите в скобках о каком виде Я как источнике установок и ожиданий личности идет речь в примере. Каждая из этих установок может реализовываться в трех аспектах: физическом, эмоциональном, социальном. В физическом аспекте женщину может не устраивать ее внешность («??? Я»), и она будет стремиться изменить ее с помощью косметических средств, приближаясь к своему идеалу красоты («??? Я»), в то время как ее вполне устраивает ее социальное положение («??? Я»). При этом она может думать, что окружающие считают ее излишне холодной и мало эмоциональной («??? Я»).
2. 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.
3. Приведите примеры различных видов лидерства в 3-4 художественных фильмах. Опишите, какой стиль используют персонажи, насколько он эффективен и почему.

Тематика рефератов

1. Проблема личности в классической социологии и в ранних социально-психологических концепциях.
2. Развитие проблематики социальной психологии личности. Социальная психология личности как самостоятельная предметная область.
3. Понятие социализации.
4. Анализ социализации в рамках бихевиористских концепций.
5. Анализ социализации в рамках когнитивистских концепций.
6. Социальное развитие личности как результат мотивационных процессов.
7. Формирование норм и ценностей как результат социализации.
8. Культура как агент социального влияния.
9. Институциональные уровни социального влияния.
10. Я-концепция как результат социального развития личности.
11. Социальная идентичность личности.

Шкала оценивания

100% - 90% (отлично)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы на высоком уровне. Свободное владение материалом, выявление межпредметных связей. Уверенное владение понятийным аппаратом дисциплины. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы на высоком уровне. Способность к самостоятельному нестандартному решению практических задач
89% - 75% (хорошо)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы достаточно. Детальное воспроизведение учебного материала. Практические навыки профессиональной деятельности в значительной мере сформированы. Присутствуют навыки самостоятельного решения практических задач с отдельными элементами творчества.
74% - 60% (удовлетворительно)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы на минимальном уровне. Наличие минимально допустимого уровня в усвоении учебного материала, в т.ч. в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы не в полной мере.
менее 60% (неудовлетворительно)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по дисциплине. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности не сформированы.

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

6. Методические материалы по освоению дисциплины

Методические рекомендации по написанию рефератов

Реферат является индивидуальной самостоятельно выполненной работой магистра. Тему реферата магистр выбирает из перечня тем, рекомендуемых преподавателем, ведущим соответствующую дисциплину. Реферат, как правило, должен содержать следующие структурные элементы: Титульный лист Содержание Введение Основная часть Заключение Список литературы Приложения (при необходимости).

Требования к оформлению рефератов:

шрифт – 13, поля – по 2 см, интервал – 1,5, объем – 12 стр.
обязательное требование – список использованной литературы
срок сдачи – до конца семестра

Рекомендации по подготовке к практическому (семинарскому) занятию

Основной целью практического занятия является проверка глубины понимания магистрантом изучаемой темы, учебного материала и умения изложить его содержание ясным и четким языком, развитие самостоятельного мышления и творческой активности у магистранта. На практических занятиях предполагается рассматривать наиболее важные, существенные, сложные вопросы, которые наиболее трудно усваиваются магистрантами. Готовиться к практическому

занятию всегда нужно заранее. Подготовка к практическому (семинарскому) занятию включает в себя следующее:

- обязательное ознакомление с планом занятия, в котором содержатся основные вопросы, выносимые на обсуждение;
- изучение конспектов лекций, соответствующих разделов учебника, учебного пособия, содержания рекомендованных нормативных правовых актов;
- работа с основными терминами (рекомендуется их выучить);
- изучение дополнительной литературы по теме занятия, делая при этом необходимые выписки, которые понадобятся при обсуждении на семинаре;
- формулирование своего мнения по каждому вопросу и аргументированное его обоснование;
- запись возникших во время самостоятельной работы с учебниками и научной литературы вопросов, чтобы затем на семинаре получить на них ответы;
- обращение за консультацией к преподавателю.

Практические (семинарские) занятия включают в себя и специально подготовленные рефераты, выступления по какой-либо сложной или особо актуальной проблеме, решение задач. На практическом (семинарском) занятии магистрант проявляет свое знание предмета, корректирует информацию, полученную в процессе лекционных и внеаудиторных занятий, формирует определенный образ в глазах преподавателя, получает навыки устной речи и культуры дискуссии, навыки практического решения задач.

Рекомендации по изучению методических материалов

Методические материалы по дисциплине позволяют магистранту оптимальным образом организовать процесс изучения данной дисциплины. Методические материалы по дисциплине призваны помочь магистранту понять специфику изучаемого материала, а в конечном итоге – максимально полно и качественно его освоить. В первую очередь магистрант должен осознать предназначение методических материалов: структуру, цели и задачи. Для этого он знакомится с преамбулой, оглавлением методических материалов, говоря иначе, осуществляет первичное знакомство с ним. В разделе, посвященном методическим рекомендациям по изучению дисциплины, приводятся советы по планированию и организации необходимого для изучения дисциплины времени, описание последовательности действий магистранта («сценарий изучения дисциплины»), рекомендации по работе с литературой, советы по подготовке к экзамену и разъяснения по поводу работы с тестовой системой курса и над домашними заданиями.

Рекомендации по работе с литературой

Важным элементом подготовки к семинару является глубокое изучение основной и дополнительной литературы, рекомендованной по теме занятия, а также первоисточников. При этом полезно прочитанную литературу законспектировать. Конспект должен отвечать трем требованиям: быть содержательным, по возможности кратким и правильно оформленным.

Важно и внешнее оформление конспекта. В его начале надо указать тему семинара, дату написания, названия литературных источников, которые будут законспектированы. Глубокая самостоятельная работа над ними обеспечит успешное усвоение изучаемой дисциплины.

Одним из важнейших средств серьезного овладения теорией является **конспектирование первоисточников**. В ходе этой работы окончательно отбирается материал для записи и определяется ее вид: **план, тезисы, конспект**.

5. Методические указания для обучающихся по освоению адаптированной дисциплины

5.1. Рекомендации по подготовке к практическому (семинарскому) занятию

Практическое (семинарское) занятие - одна из основных форм организации учебного процесса, представляющая собой коллективное обсуждение студентами теоретических и практических вопросов, решение практических задач под руководством преподавателя. Подготовка к практическому (семинарскому) занятию включает в себя следующее:

- обязательное ознакомление с планом занятия, в котором содержатся основные вопросы, выносимые на обсуждение;
- изучение конспектов лекций, соответствующих разделов учебника, учебного пособия, содержания рекомендованных нормативных правовых актов;
- работа с основными терминами (рекомендуется их выучить);

- изучение дополнительной литературы по теме занятия, делая при этом необходимые выписки, которые понадобятся при обсуждении на семинаре;
- формулирование своего мнения по каждому вопросу и аргументированное его обоснование;
- запись возникших во время самостоятельной работы с учебниками и научной литературы вопросов, чтобы затем на семинаре получить на них ответы;
- обращение за консультацией к преподавателю.

Практические (семинарские) занятия включают в себя выступления по какой-либо сложной или особо актуальной проблеме, решение задач. На практическом (семинарском) занятии студент проявляет свое знание предмета, корректирует информацию, полученную в процессе лекционных и внеаудиторных занятий, формирует определенный образ в глазах преподавателя, получает навыки устной речи и культуры дискуссии, навыки практического решения задач.

6. 7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

7.1. Основная литература

1. Морозюк, С. Н. Психология личности. Психология характера : учебное пособие для вузов / С. Н. Морозюк. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 217 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06609-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/540621>
2. Нартова-Бочавер, С. К. Психология личности и межличностных отношений : учебное пособие для вузов / С. К. Нартова-Бочавер. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 262 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06161-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/538947>
3. Розин, В. М. Психология личности. История, методологические проблемы : учебное пособие для вузов / В. М. Розин. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 239 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06636-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/540835>

7.2. Дополнительная литература

1. Залевский, Г. В. Психология личности: фиксированные формы поведения : учебное пособие для вузов / Г. В. Залевский. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 306 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10661-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/542195>
2. Кавун, Л. В. Психология личности. Теории зарубежных психологов : учебное пособие для вузов / Л. В. Кавун. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 109 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07439-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/538854>

7.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

По данной дисциплине не предусмотрены

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://psyrus.ru/rpo/documentation/ethics.php> Этический кодекс психолога (РПО) от 14.02.2012 года

1. <https://www.elibrary.ru/defaultx.asp> Е-library.ru: Научная электронная библиотек
2. [ebsco.com](https://www.ebsco.com) EBSCO
3. <https://scholar.google.com/> Google Академия

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

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- лекционные аудитории, оборудованные видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном;
- помещения для проведения семинарских и практических занятий, оборудованные учебной мебелью.

Дисциплина поддержана соответствующими лицензионными программными продуктами: Microsoft Windows 7 Prof, Microsoft Office 2010, Kaspersky 8.2, СПС Гарант, СПС Консультант.

Программные средства обеспечения учебного процесса включают:

- программы презентационной графики (MS PowerPoint – для подготовки слайдов и презентаций);
- текстовые редакторы (MS WORD), MS EXCEL – для таблиц, диаграмм.

Вуз обеспечивает каждого обучающегося рабочим местом в компьютерном классе в соответствии с объемом изучаемых дисциплин, обеспечивает выход в сеть Интернет.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся включают следующую оснащенность: столы аудиторные, стулья, доски аудиторные, компьютеры с подключением к локальной сети института (включая правовые системы) и Интернет.

Для изучения учебной дисциплины используются автоматизированная библиотечная информационная система и электронные библиотечные системы: «Университетская библиотека ONLINE», «Электронно-библиотечная система издательства ЛАНЬ», «Электронно-библиотечная система издательства «Юрайт», «Электронно-библиотечная система IPRbooks», «Научная электронная библиотека eLIBRARY» и др.

**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.В.ДВ.03.01 «СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ ЛИЧНОСТИ»

(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 зачету

1. Специфика социально-психологического подхода к пониманию личности.
2. Возможные основания выделения социальной психологии личности как самостоятельной предметной области.
3. Социальное влияние и активность личности.
4. Проблема личности в социальной психологии: история и развитие.
5. Социализация: понятие, содержание, механизмы.
6. Проблема социализации: актуальный контекст исследования.
7. Изменения содержания социализации в условиях социального кризиса.
8. Основные теоретические подходы к анализу социализации.
9. Проблема социального развития личности в социогенетических теориях.
10. Анализ социального развития с точки зрения интеракционистских концепций.
11. Социально-экологический подход У.Бронфенбреннера.
12. Общая характеристика теорий социального научения.
13. Социальное поведение как результат воздействия внешних факторов.
14. Сравнительная характеристика концепций Б.Скиннера и А.Бандуры.
15. Социальное поведение как результат взаимодействия факторов окружения и познавательных переменных.
16. «Социально-научающая теория личности» Дж.Роттера.
17. Проблема личности в когнитивистских концепциях.
18. Теория личностных конструктов Дж.Келли.
19. Концепция морального развития Л.Колберга.
20. Общая характеристика ролевых теорий.
21. Социальный статус и социальная роль. Факторы, детерминирующие ролевое поведение личности. Профессиональные и гендерные роли.
22. Ролевой конфликт: факторы возникновения и способы преодоления.
23. Концепция социальной драматургии И.Гоффмана.
24. Социальное поведение как результат мотивационных процессов.
25. Социальные мотивы. Мотивы аффилиации, власти и достижения.
26. Теория самоактуализации А.Маслоу.
27. Эмпирические исследования социальной мотивации.
28. Проблема соотношения когнитивных и мотивационных переменных в анализе социального поведения.
29. Идентификационные структуры личности как результат социального развития.
30. Социально-психологические аспекты формирования Я-концепции: феноменология, механизмы, факторы влияния.
31. Различные теоретические подходы к изучению Я-концепции в социальной психологии.
32. Проблема изменчивости/устойчивости Я-концепции. «Множественность Я» в современном мире.
33. Социальная идентичность как результат социализационного процесса.
34. Социально-исторические и гносеологические предпосылки становления проблематики идентичности.
35. Подход Э.Эриксона к анализу идентичности.
36. Современная зарубежная социальная психология о понятиях персональной и социальной идентичности личности.
37. Концепции А.Тэшфела и Дж.Тернера: сравнительный анализ.
38. Основные направления эмпирических исследований социальной идентичности.
39. Проблема совладания в психологии: основные теоретические подходы и эмпирические исследования
40. Ресурсы и механизмы совладания с трудными жизненными ситуациями

2. Тестовые материалы

Примеры тестовых вопросов для оценки знаний по дисциплине (1 срез)

1. Изучение личности как проблемы ее индивидуальных различий было реализовано в работах:

- а) Б.М. Теплова и его школы
- б) Г. М. Андреевой и ее школы
- в) А.Р. Лурия и его школы
- г) А.Н. Леонтьева и его школы

2. Какое направление представляет природу человека и его отношение к себе и другим через понятие «актуализация»:

- а) когнитивная психология
- б) гуманистическая психология
- в) психоанализ
- г) бихевиоризм

3. Кто был основателем теории логотерапии и экзистенциального анализа:

- а) А.Адлер
- б) С.Московичи
- в) В.Франкл
- г) А.Фрейд

4. Введение в научный обиход понятия «личностное пространство» связывают с именем:

- а) Г. Зиммеля.
- б) А.Бодалева
- в) К.Роджерса
- г) Э.Фромма

5. Концепция развития личности как системного качества индивида предложена:

- а) А.Р.Лурия
- б) П.Я.Гальпериным
- в) А.Н.Леонтьевым
- г) Г.М.Андреевой

6. «Проблемы конкретной личности проистекают из того, где она проводит границу между собой и окружающим миром» - это точка зрения:

- а) Ф.Перлза
- б) К.Уилбера
- в) К.Хорни
- г) Э.Фромма

7. Какой социальный тип характера не был описан Э.Фроммом?

- а) рыночный
- б) эксплуатирующий
- в) рецептивный
- г) ригидный

8. В классификации личностных типов К.Хорни, связанных с ориентацией в отношениях с другими людьми, нет:

- а) уступчивого типа
- б) враждебного типа
- в) эксцентричного типа
- г) обособленного типа

9. В типологии личностей по Д.Шмертцу нет :

- а) «высокосоциализированных личностей»
- б) «изолированных личностей»
- в) «отстраненных личностей»

г) «подавленных личностей»

10. Классификацию личностей, основанную на идеях К. Юнга, включающую 16 типов, в конце 50-х годов прошлого столетия разработали:

- а) Майерс и Бригс
- б) Томас и Келманн
- в) Фишер и Юри
- г) Выгодский и Леонтьев

11. Величина социального капитала зависит от:

- а) принадлежности к определенной этнической группе
- б) интенсивности взаимосвязей
- в) особенностей личности
- г) личностного пространства

12. В том случае, когда основы развития личности представлены в форме личностного роста, самоактуализации и саморазвития, мы имеем дело с теориями развития личности:

- а) психоаналитическими
- б) гуманистическими
- в) бихевиоральными
- г) когнитивистскими

13. Процесс вхождения каждого индивида в социальную структуру, в результате которого происходят изменения с самой структуре общества и в структуре каждой личности, - это:

- а) становление Я-концепции
- б) социализация
- в) аттитюд
- г) ценностно-ориентационное единство

14. Выделяют основные стадии социализации. Какая лишняя?

- а) стадия адаптации
- б) стадия индивидуализации
- в) стадия конфликта
- г) стадия интеграции

15. Понятие «групповая идентичность» было введено

- а) Э.Эриксоном
- б) А.И.Донцовым
- в) К.Роджерсом
- г) К.Левином

16. Пятая стадия социализации по Э.Эриксону происходит в возрастной период:

- а) ранний детский возраст 1-2 года
- б) школьный возраст 6-11 лет
- в) юношеский возраст 12-20 лет
- г) молодость 20-25 лет

17. В каких теориях социализация рассматривается как процесс обуздания природных инстинктов с помощью тех или иных защитных механизмов личности?

- а) бихевиоризм
- б) психоанализ
- в) гуманистическая психология
- г) когнитивистские теории

18. Социальное сравнение как механизм социализации рассматривается в:

- а) психоанализе
- б) когнитивистских теориях
- в) транзактном анализе
- г) бихевиоризм

19. Усвоение новых ценностей, ролей, навыков вместо прежних, недостаточно усвоенных или устаревших, - это:

- а) идентификация
- б) интернализация
- в) ресоциализация
- г) девиация

20. Т. Парсонс в роли основного механизма социализации определяет:

- а) адаптацию
- б) интеграцию
- в) идентификацию
- г) отрицание

Ключ:

- 1) а; 2) б; 3) в; 4) а; 5) в; 6) б; 7) г; 8) в; 9) а; 10) а;
11) б; 12) б; 13) б; 14) в; 15) а; 16) в; 17) в; 18) б; 19) в; 20) а.

Примеры тестовых вопросов для оценки знаний по дисциплине «Социальная психология личности» (2 срез)

1. Группа, которая является «системой отсчета», эталоном для сравнения своего статуса со статусом других лиц, нормативной оценки своего поведения

- а) группа членства
- б) первичная группа
- в) референтная группа
- г) неформальная группа

2. Характеристика группы «мы-чувство»

- а) выражает потребность отдифференцировать одну общность от другой
- б) является индикатором осознания принадлежности личности к некоторой группе
- в) является признаком социальной идентичности личности
- г) все вышеперечисленное

3. Нонконформизмом называется

- а) высокий уровень фрустрации
- б) низкий уровень фрустрации
- в) неподчинение нормам группы
- г) невербальная агрессия

4. Определенные правила, которые выработаны группой, приняты ею, и которым должно подчиняться поведение членов группы, чтобы была возможна их совместная деятельность это

- а) групповые ожидания
- б) групповые нормы
- в) групповые санкции
- г) групповые процессы

5. Основоположником социометрического направления в изучении групп является

- а) К. Левин
- б) Дж. Морено
- в) Э. Мэйо
- г) С. Аш

6. Стратометрическая концепция групповой активности разрабатывалась

- а) Л.И. Уманским

- б) Б.Д. Парыгиным
- в) В.В. Шпалинским
- г) А.В. Петровским

7. «Феномен внутригруппового фаворитизма» отражает

- а) неадекватность межгруппового восприятия
- б) зависимость группового восприятия от характера совместной деятельности
- в) стремление каким-либо образом благоприятствовать членам собственной группы в противовес членам другой группы
- г) все вышеперечисленное

8. Группа, объединенная по определенному признаку, общность людей, включающая субъектов, не имеющих прямых или косвенных объективных взаимоотношений друг с другом, - это

- а) референтная группа
- б) диффузная группа
- в) условная группа
- г) большая группа

9. Личное, субъективное восприятие человеком своего собственного положения в группе, - это:

- а) роль
- б) внутренняя установка
- в) позиция
- г) роль

10. Одним из первых феномены социальной власти (влияния), внутригрупповые конфликты, динамику групповой жизни изучал:

- а) К.Левин
- б) С.Аш
- в) Б.Такмен
- г) З.Фрейд

11. «Стадия ориентировки в задаче» в модели Б. Такмена в сфере деловой активности является:

- а) первой стадией
- б) второй стадией
- в) третьей стадией
- г) четвертой стадией

12. Группы, объединенные по какому-то общему признаку (например, по возрасту, полу и т. д.), называются

- а) условными;
- б) членскими;
- в) естественными;
- г) закрытыми

13. «Иллюзия неуязвимости; не подвергаемая сомнению вера в нравственность группы; иллюзия единодушия» - это симптомы внутригруппового феномена:

- а) интрагрупповой фаворитизм;
- б) огруппление мышления;
- в) социальная лень;
- г) конформизм

14. Понятия «групповая динамика», «теория поля» ввел ученый:

- а) Э. Берн;
- б) Э. Мэйо;
- в) К. Левин;
- г) А. Маслоу

15. Существуют различные классификации «малых групп». Исключением являются:

- а) первичные и вторичные;
- б) формальные и неформальные;
- в) группы членства и референтные;
- г) публика и аудитория.

16. Параметрическая концепция групповой активности разрабатывалась

- а) Л.И. Уманским
- б) Б.Д. Парыгиным
- в) В.В. Шпалинским
- г) А.В. Петровским

17. Исследование конформизма С. Ашем происходило под влиянием эксперимента

- а) В. Лабунской
- б) Г. Андреевой
- в) М. Шерифа
- г) Н. Трипплета

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

- а) Г. Мида;
- б) С. Аша;
- в) Т. Ньюкома;
- г) К. Левина

19. Первые лабораторные эксперименты по изучению групповых норм были проведены:

- а) С. Ашем
- б) К. Левином
- в) М. Шерифом
- г) Ф. Олпортом

20. Нормативно заданный и коллективно одобряемый образец поведения человека,- это:

- а) статус
- б) роль
- в) позиция
- г) внутренняя установка

Ключ: 1) г; 2) б; 3) в; 4) б; 5) б; 6) г; 7) в; 8) в; 9) б; 10) а;
11) а; 12) а; 13) б; 14) в; 15) г; 16) а; 17) в; 18) б; 19) в; 20) б.

Итоговый тест по дисциплине

1. При тоталитарных условиях жизнедеятельности человека наблюдаются, по мнению Э. Фромма, определенные способы социализации. Какой лишний?

- а) мазохизм
- б) деструкция
- в) конформизм
- г) подчинение

2. Группа, которая является «системой отсчета», эталоном для сравнения своего статуса со статусом других лиц, нормативной оценки своего поведения

- а) группа членства
- б) первичная группа
- в) референтная группа
- г) неформальная группа

3. Характеристика группы «мы-чувство»

- а) выражает потребность отдифференцировать одну общность от другой
- б) является индикатором осознания принадлежности личности к некоторой группе
- в) является признаком социальной идентичности личности
- г) все вышеперечисленное

4. Нонконформизмом называется

- а) высокий уровень фрустрации
- б) низкий уровень фрустрации
- в) неподчинение нормам группы
- г) невербальная агрессия

5. Основоположителем социометрического направления в изучении групп является

- а) К. Левин
- б) Дж. Морено
- в) Э. Мэйо
- г) С. Аш

6. Стратометрическая концепция групповой активности разрабатывалась

- а) Л.И. Уманским
- б) Б.Д. Парыгиным
- в) В.В. Шпалинским
- г) А.В. Петровским

7. Личное, субъективное восприятие человеком своего собственного положения в группе, - это:

- а) роль
- б) внутренняя установка
- в) позиция
- г) Я-концепция

8. «Иллюзия неуязвимости; не подвергаемая сомнению вера в нравственность группы; иллюзия единодушия» - это симптомы внутригруппового феномена:

- а) интрагрупповой фаворитизм;
- б) огруппление мышления;
- в) социальная лень;
- г) конформизм

9. К механизмам социальной перцепции не относится:

- а) стереотипизация;
- б) идентификация;
- в) интернализация
- г) рефлексия

10. Какой из указанных компонентов не входит в структуру личности по З.Фрейда:

- а) Ид;

- б) Эго;
- в) Сверх-Эго;
- г) Анима

11. По Э.Фромму «личности, убежденные в том, что все продается и покупается, успех зависит от того, насколько выгодно удастся продать свой труд на рынке, практичны, деловиты, жадны и расчетливы» -

- а) личности со стяжательской (сберегающей) установкой
- б) личности с эксплуататорской (овладевающей) установкой
- в) личности с рыночной (обменивающей) установкой
- г) личности с рецептивной (берущей) установкой

12. Если в позднем юношеском возрасте одна из стадий социализации - стадия интеграции - проходит неблагополучно, когда свойства человека не принимаются группой или обществом, возможны несколько исходов. Какой из них является лишним?

- а) сохранение своей непохожести и появление агрессивных взаимодействий с людьми и обществом;
- б) ролевая ориентация
- в) конформизм, внешнее соглашательство, адаптация;
- г) изменение себя

13. Какой тип личности отсутствует в типологии личности Э.Шпрангера?

- а) теоретический человек
- б) социальный человек
- в) политический человек
- г) психологический человек

14. Определенное состояние сознания, основанное на предыдущем опыте, регулирующее отношение и поведение человека – это:

- а) социальная роль
- б) социальный статус
- в) интернализация
- г) социальная установка (аттитюд)

15. Относительно устойчивые представления о моральных, умственных и физических качествах, присущих представителям различных этнических общностей, - это:

- а) этнический стереотип
- б) межэтническая категоризация
- в) социальное сравнение
- г) социальная идентификация

16. Уподобление, отождествление с чем-либо или с кем-либо, называется:

- а) креативность;
- б) идентификация;
- в) научение;
- г) каузальная атрибуция

17. Кто из ученых показал, что враждебное отношение к представителям других этнических групп связано с определенным набором психологических качеств, характерных для так называемой авторитарной или этноцентрической личности:

- а) З.Фрейд
- б) А.Адлер
- в) Т. Адорно
- г) К.Левин

18. Вид психологической защиты, встречающийся в диалоге, проявляющийся в поиске приемлемых объяснений своим неприемлемым поступкам, - это

- а) отрицание
- б) рационализация

- в) регрессия
- г) обособление

19. Стойкая оценка человека или черт его характера по первому впечатлению, когда последующие мнения о человеке, противоречащие созданному образу, не соответствуют действительности, - это:

- а) эффект края
- б) эффект ореола
- в) эффект первого впечатления
- г) эффект новизны

20. На социализацию не оказывают решающее влияние:

- а) возраст
- б) пол
- в) степень родства
- г) этническая принадлежность

21. Предрасположенность субъекта к совершению определенного социального действия в силу особой способности, склонности совершить именно его, - это:

- а) аттитюд
- б) эффект огруппления мышления
- в) рационализация
- г) конформизм

22. Наглядно представить имеющиеся в коллективе группировки и выявить неформальных лидеров в коллективе позволяет:

- а) результат теста Сисшора
- б) социограмма
- в) таблица Фидлера
- г) индекс групповой устойчивости

23. 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

24. Терпимость к иному мировоззрению, образу жизни, поведению и обычаям - термин, обозначающий:

- а) эмпатия
- б) толерантность
- в) идентификация
- г) эмансипация

25. Понятие «возможное Я» было разработано в концепции:

- а) З.Фрейда
- б) Х.Маркуса
- в) Т.Хиггинса
- г) Э.Фромма

26. Бернс выделяет три модальности самоустановок. Какая лишняя?

- а) реальное Я
- б) идеальное Я
- в) зеркальное Я
- г) возможное Я

27. Какое из указанных ниже «измерений» «Я-концепции» по Ш.Самюэлю лишнее?

- а) образ тела
- б) «социальное Я»

- в) самооценка
- г) «семейное Я»

28. Автором теории «зеркального Я» является:

- а) Ш.Самюэль
- б) Ч.Кули
- в) Х.Маркус
- г) З.Фрейд

29. "Я-идентичность" возникает у ребенка, когда он общается со взрослыми. Ребенок стремится во всем походить на значимого для него взрослого, таким образом, происходит формирование его Я-концепции». Эта фраза принадлежит:

- а) А.Н.Леонтьеву
- б) Э.Эриксону
- в) Ч.Кули
- г) Ш.Самюэлю

30. Рассмотрение иерархической системы диспозиций человека, регулирующих его поведение и деятельность на разных уровнях социальной действительности, является основой концепции:

- а) А.И.Донцова
- б) Д.Н.Узнадзе
- в) А.Н.Леонтьева
- г) В.Я.Ядова

31. Система ценностных ориентаций личности на цели жизнедеятельности человека, а также на средства их достижения, является...уровнем диспозиций:

- а) первым уровнем
- б) вторым уровнем
- в) третьим уровнем
- г) четвертым уровнем

32. В концепции социальной мотивации Макклелланда отмечается три потребности. Порождающие мотивацию поведения. Какая лишняя?

- а) потребности во власти
- б) потребность в достижении
- в) потребность в аффилиации
- г) потребность в ассертивности

33. Теория самокатегоризации, т.е. отнесение человеком окружающих его людей к тем или иным социальным группам — категориям, была сформулирована во второй половине 80-х годов XX :

- а) Дж.Тернером
- б) Ч.Кули
- в) Г. Тэшфелом
- г) В.Франклом

34. Основатель направления символического интеракционизма:

- а) К. Левин
- б) З. Фрейд
- в) Дж. Г. Мид
- г) У. Макдаугал

35. В трансактном анализе предполагается, что каждый участник взаимодействия может занимать каждую из _____ позиций.

- а) двух
- б) трех
- в) четырех
- г) пяти

36. Форма познания другого человека, основанная на формировании устойчивого позитивного чувства к нему,- это:

а) рефлексия

б) эмпатия

в) аттракция

г) каузальная атрибуция

37. Вид психологической защиты, встречающийся в диалоге, проявляющийся в поиске приемлемых объяснений своим неприемлемым поступкам, - это

а) отрицание

б) рационализация

в) регрессия

г) обособление

38. Ассертивность предполагает:

а) I'm Ok – You are Ok

б) I'm not Ok – You are Ok

в) I'm Ok – You are not Ok

г) I'm not Ok – You are not Ok

39. Ошибка восприятия, заключающаяся в тенденции распространять впечатления от отдельных качеств и поступков человека на оценку всей личности, называется:

а) ошибка - идентификация

б) ошибка стереотип

в) ошибка-проекция

г) ошибка-ореол

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

а) Я. Щепаньским;

б) Э. Берном;

в) Э. Холлом;

г) З.Фрейдом

Ключ:

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

3. Открытые задания

Метод текущего контроля успеваемости - ДИ – диагностическое исследование, РА- разбор ситуации

1. 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.

2. Вспомните и опишите три 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.
3. Группа делится на три подгруппы и каждой группе выдается листок с одной из следующих фраз. Необходимо прокомментировать с точки зрения социальной психологии личности. 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. Ганнушкин.
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 сработает 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 ишу 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%	Сред- ний 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	П	Спокоен,	Способность понять и	Не выше чем

(Координатор)		уверен в себе, контролирует себя	использовать любые здравые предложения без предубеждений; целеустремленность	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 командный дух	Нерешительность в кризисных ситуациях
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. Шесть 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»?
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 объяснить 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 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 возьмите 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 табеле 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 изберете?
- 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 поведете 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 Валу 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 Валу отверженной? Почему?

17. Какие техники выхода из конфликтных ситуаций Вам известны? Приведите примеры. Аргументируйте позицию.

18. 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 всём 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. Мартыанов. Психология физического воспитания и спорта.)

19. 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.

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

Шкала оценивания

Деловые игры

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при проведении деловых игр и выполнении практических заданий во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критериями оценивания при проведении устного опроса является демонстрация основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умение применять полученные знания на практике, овладение навыками анализа и систематизации в области работы с персоналом, в том числе оценки персонала и формирования социально-психологического климата коллектива. При оценивании результатов деловых игр используется следующая шкала оценок:

Оценочная шкала

Название оценки	Описание
Отлично 90-100 %	Оценка соответствует оптимальной выраженности компетенции в целом, <u>высокому уровню развития умений и навыков</u> в области работы с персоналом, в том числе оценки персонала и формирования социально-психологического климата коллектива. Совершенствование компетенции может быть продолжено самостоятельно.
Хорошо 75-89 %	Оценка соответствует <u>достаточно высокому развитию умений и навыков</u> в области работы с персоналом, в том числе оценки персонала и формирования социально-психологического климата коллектива, что позволяет успешно выполнять задачи, обусловленные спецификой деятельности. Развитие компетенции может быть продолжено самостоятельно.
Удовлетворительно 60-74 %	Оценка свидетельствует о <u>допустимом уровне умений и навыков</u> в области работы с персоналом, в том числе оценки персонала и формирования социально-психологического климата коллектива, что может компенсироваться опытом конкретной деятельности. Компетенция может быть развита при помощи специального обучения.

Неудовлетворительно 30-59 %	Оценка свидетельствует о <u>частичном наличии умений и навыков</u> в области работы с персоналом, в том числе оценки персонала и формирования социально-психологического климата коллектива, проявляющихся не систематически либо на низком уровне. Существует возможность развить компетенцию при условии комплексного обучения.
Плохо 0-30 %	Оценка означает <u>отсутствие практических умений и навыков</u> в области работы с персоналом, в том числе оценки персонала и формирования социально-психологического климата коллектива, личностной предрасположенности к формированию компетенции. Нецелесообразно (долго, дорого) развивать данную компетенцию до уровня её практического применения.

Тестирование

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критерием оценивания при проведении тестирования, является количество верных ответов, которые дал студент на вопросы теста. При расчете количества баллов, полученных студентом по итогам тестирования, используется следующая формула:

$$B = \frac{B}{O} \times 100\%,$$

где Б – количество баллов, полученных студентом по итогам тестирования;

В – количество верных ответов, данных студентом на вопросы теста;

О – общее количество вопросов в тесте.

Устный опрос

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при ответе во время устного опроса определяется оценками от 0 до 100 баллов. Критериями оценивания при устном ответе является демонстрация основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умение применять полученные знания на практике, овладение навыками анализа и систематизации в области работы с персоналом, в том числе оценки персонала и формирования социально-психологического климата коллектива.

Установлены следующие критерии оценок:

100% - 90%	Учащийся демонстрирует совершенное знание основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умеет применять полученные знания на практике, владеет навыками анализа и систематизации информации в области социальной психологии личности
89% - 75%	Учащийся демонстрирует знание большей части основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умеет применять полученные знания на практике в отдельных сферах профессиональной деятельности, владеет основными навыками анализа и систематизации информации в области социальной психологии личности
74% - 60%	Учащийся демонстрирует достаточное знание основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умеет использовать полученные знания для решения основных практических задач в отдельных сферах профессиональной деятельности, частично владеет основными навыками анализа и систематизации информации в области социальной психологии личности
менее 60%	Учащийся демонстрирует отсутствие знания основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, не умеет применять полученные знания на практике, не владеет навыками анализа и систематизации информации в области социальной психологии личности

