

**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 24.09.2024 г.

ПРОГРАММА МАГИСТРАТУРЫ

Социальная психология

(наименование образовательной программы)

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

Б1.В.ДВ.03.02 «ПСИХОЛОГИЯ ГРУПП»

(код и наименование дисциплины)

37.04.01 Психология

(код, наименование направления подготовки /специальности)

Очная

(форма (формы) обучения)

Год набора – 2025 г.

Волгоград, 2024 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.03.02 «Психология групп» одобрена на заседании кафедры социологии,
общей и юридической психологии. Протокол от 31 августа 2024 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.03.02 «Психология групп» 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	<p>На уровне знаний: Теоретические основы разработки индивидуальных программ психологического сопровождения клиентов, в том числе с использованием ресурсов из различных источников;</p> <p>На уровне умений: Обосновывать применение конкретных психологических технологий для преодоления клиентами трудностей социализации; разрабатывать программы групповой работы по психологической поддержке клиентов</p> <p>На уровне навыков: Применять общие тренинговые методы, соблюдает основные принципы, правила и стадии работы в группе социально-психологического тренинга.</p>

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.В.ДВ.03.02 «Психология групп» 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 – 18 часов.

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.03.02 «Психология групп» реализуется после изучения дисциплин Отрасти психологии, психологические практики и психологические службы, Психологические подходы к личности и индивидуальности, Социализация и развитие личности.

Дисциплина Б1.В.ДВ.03.02 «Психология групп» в соответствии с учебным планом изучается в 3 семестре на очной форме обучения.

3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

3.1. Структура дисциплины

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.					СР	Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
<i>Очная форма обучения</i>								
<i>3 семестр</i>								
Тема 1	Введение в дисциплину «Психология групп». Основной понятийный аппарат дисциплины. Объект и предмет науки.	6	2		2		2	<i>О, Р</i>
Тема 2	Модели группообразования. Модели коллективообразования. Этапы группообразования. Команда.	8	2		4		2	<i>О, Р</i>
Тема 3	Внутригрупповые процессы	8	2		4		2	<i>О, Р, ДИ</i>
Тема 4	Динамические процессы в малой группе.	6	2		2		2	<i>О, Р</i>
Тема 5	Структурные характеристики группы.	6	2		2		2	<i>О, Р, ДИ</i>
Тема 6	Руководство и лидерство в группе.	8	2		4		2	<i>О, Р, ДИ</i>
Тема 7	Совместная деятельность. Социально-психологический климат. Межличностная совместимость. Групповая сплоченность. Групповое принятие решений.	6	2		4			<i>О, Р, ДИ</i>
Тема 8	Межличностные отношения в групповом процессе.	8	2		4		2	<i>О, Р</i>
Тема 9	Социальная психология межгрупповых отношений	8	2		4		2	<i>О, Р, РС</i>
Тема 10	Межгрупповые процессы	8	2		4		2	<i>О, Р, РС</i>
Промежуточная аттестация								
Всего:		72	20		34		18	23ЕТ

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

3.2. Содержание дисциплины

Тема 1. Введение в дисциплину «Психология групп». Основной понятийный аппарат дисциплины. Объект и предмет науки.

Понятие группы. Виды групп и особенности. Изучение групп в отечественной и зарубежной психологии. Теоретико-методологические и исторические аспекты исследования малой группы. Малая группа, ее виды и особенности. Большая группа. Типологии групп по различным основаниям. Изучение групп в отечественной и зарубежной психологии

Тема 2. Модели группообразования. Модели коллективообразования. Этапы группообразования. Команда.

Модели группообразования. Однофакторные модели. Частные модели. Двухфакторные модели. Модель Петровского, Уманского. Теория развития группы В.Бенниса и Г.Шепарда. Динамическая теория функционирования группы В.Байона. Подход Дж.Хоманса. Принцип 4 К (по Манзу и Симзу): клика, комбинат, кружок, команда. Коллектив: понятие, основные подходы к изучению. Команда. Этапы группообразования и уровни развития группы.

Тема 3. Внутригрупповые процессы

Феномен группового давления. Конформизм, конформность, конформное поведение. Эксперименты на конформность и их результаты. Формирование неформальной структуры малой группы. Позиции в неформальной структуре. Явление социальной лени. Феномен «огруппления мышления».

Групповая нормализация. Групповая поляризация. Внутригрупповой конфликт. Обзор современных исследований. Классификация межличностных конфликтов. Подходы к исследованию межличностного конфликта: мотивационный; когнитивный; деятельностный; организационный

Тема 4. Динамические процессы в малой группе.

Механизмы групповой динамики: идеосинкразический кредит, (Е. Холландер), психологический обмен, разрешение групповых противоречий (Ф.Шамбо). Основные экспериментальные разработки. Функционирование группы. Управление группой. Фасилитация. Модерация. Медиация. Организация групповой дискуссии. Этапы, задачи, средства. Фокус-группа. Внутригрупповой конфликт. Диагностика социально-психологических характеристик малой группы и межгрупповых отношений

Тема 5. Структурные характеристики группы.

Роли, ролевое поведение, ролевой конфликт. Классификации ролей по Р.Шиндлеру, А.М.Петтигрю, Р.Беннету, по В.И.Викторову и т.д. Ролевая структура группы (Б. Пономарев, Р.Бейлс, М. Белбин, А. Ярошевский и др.).

Групповые нормы, их функции, классификация. Функционирование норм в группе. Социальные санкции. Нормативная регуляция поведения. Критерии и виды отклонения от нормы. Девиантное поведение, объяснения девиаций (культурологические, социологические и психологические теории). Критерии оценки нормативности поведения (В.Д. Менделевич).

Тема 6. Руководство и лидерство в группе

Теории лидерства. Руководство и лидерство. Стилль руководства. Формы власти.. Теории лидерства и руководства.

Тема 7. Совместная деятельность. Социально-психологический климат. Межличностная совместимость. Групповая сплоченность. Групповое принятие решений.

Решение групповых задач. Социальная фасилитация, феномен «сдвига риска». Влияние

групповой дискуссии на принятие решений. Эффективность групповых решений и индивидуальных. Феномен «огруппления мышления».

Групповая сплоченность. Социально-психологический климат. Понятие, подходы к изучению. Основные критерии здорового и нездорового СПК. Методы и приемы создания нужного СПК в организации. Социометрия.

Межличностная совместимость, ее виды. Теория интерперсональных отношений Шутца. Гипотеза комплементарности Р. Винча. Схема изучения межличностной совместимости в малой группе. Четыре плана (измерения) совместимости. Детерминанты групповой сплоченности. Групповая сплоченность как межличностная аттракция, как результат мотивации группового членства, как ценностно-ориентационное единство. Средства поддержания группового единства.

Тема 8. Межличностные отношения в групповом процессе.

Социальная дистанция. Межличностная привлекательность. Межличностное восприятие.

Тема 9. Социальная психология межгрупповых отношений

Факторы, влияющие на восприятие группой группы. Виды межгрупповых отношений. Способы оптимизации межгруппового взаимодействия: гипотеза контакта (Г.Олпорт), условия изменения стереотипов, когнитивные модели оптимизации межгруппового взаимодействия. Требования, предъявляемые к своей группе и другим группам. Групповая идентичность.

Тема 10. Межгрупповые процессы.

Межгрупповая дискриминация (внутригрупповой фаворитизм, внешнегрупповая враждебность). Межгрупповая дифференциация и интеграция в динамике внутригрупповых и межгрупповых отношений. Факторы детерминации межгрупповых отношений. Эффект внутригруппового фаворитизма и внешнегрупповой дискриминации. Межгрупповая предубежденность. Социальная категоризация. Теория групповой идентичности. Межгрупповые конфликты. Этноцентризм и межгрупповые установки определения этноцентризма.

Самостоятельная работа студентов по дисциплине «Психология групп» включает следующие виды работ:

№ п/п	Тема	Вопросы, выносимые на СРС	Очная форма обучения
3 семестр			
1	Введение в дисциплину «Психология групп». Основной понятийный аппарат дисциплины. Объект и предмет науки.	Понятие группы. Виды групп и особенности. Изучение групп в отечественной и зарубежной психологии. Теоретико-методологические и исторические аспекты исследования малой группы. Малая группа, ее виды и особенности. Большая группа. Типологии групп по различным основаниям. Изучение групп в отечественной и зарубежной психологии.	<i>О, Р</i>
2	Модели группообразования. Модели коллективообразования. Этапы группообразования. Команда.	Модели группообразования. Однофакторные модели. Частные модели (Н. Обер, Е. Мабри, И.П. Волков). Двухфакторная модель Б. Такмена. Теория развития группы В.Бенниса и Г.Шепарда. Динамическая теория функционирования группы В.Байона. Подход Дж.Хоманса. Принцип 4 К (по Манзу и Симзу): клика, комбинат, кружок, команда. Коллектив: понятие, основные подходы к изучению. Модели коллективообразования (А.В. Петровский, Л.И. Уманский). Этапы группообразования и уровни развития группы. Команда. Психологические аспекты командной работы.	<i>О, Р</i>
3	Внутригрупповые процессы	Эксперименты на конформность и их результаты. Формирование неформальной структуры малой группы. Внутригрупповой конфликт. Обзор современных исследований.	<i>О, Р, ДИ</i>

4	Динамические процессы в малой группе.	Диагностика социально-психологических характеристик малой группы и межгрупповых отношений	<i>О, Р, ДИ</i>
5	Структурные характеристики группы.	Критерии и виды отклонения от нормы. Девиантное поведение, объяснения девиаций (теории Э. Дюркгейма, Р.Мертон, культурологические и психологические теории девиации). Критерии оценки нормативности поведения (В.Д. Менделевич).	<i>О, Р</i>
6	Руководство и лидерство в группе.	Теории лидерства.	<i>О, Р, ДИ</i>
7	Совместная деятельность. Социально-психологический климат. Межличностная совместимость. Групповая сплоченность. Групповое принятие решений.	Социометрия.	<i>О, Р, ДИ</i>
8	Межличностные отношения в групповом процессе.	Социальная дистанция. Межличностная привлекательность. Межличностное восприятие.	<i>О, Р</i>
9	Социальная психология межгрупповых отношений	Способы оптимизации межгруппового взаимодействия: гипотеза контакта (Г.Олпорт), условия изменения стереотипов, когнитивные модели оптимизации межгруппового взаимодействия.	<i>О, Р, РС</i>
10	Межгрупповые процессы	Эффект внутригруппового фаворитизма и внешнегрупповой дискриминации. Межгрупповая предубежденность. Межгрупповые конфликты.	<i>О, Р, РС</i>

О – опрос, РС – разбор ситуации, Р – 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.03.02 «Психология групп» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

№ п/п	Тема	Вопросы, выносимые на СРС	Методы текущего контроля успеваемости
1	2	3	4
3 семестр			
1	Введение в дисциплину «Психология групп». Основной понятийный аппарат дисциплины. Объект и предмет науки.		<i>О, Р</i>
2	Модели группообразования. Модели коллективообразования. Этапы группообразования. Команда.		<i>О, Р</i>
3	Внутригрупповые процессы		<i>О, Р, ДИ</i>
4	Динамические процессы в малой группе.		<i>О, Р</i>
5	Структурные характеристики группы.		<i>О, Р, ДИ</i>
6	Руководство и лидерство в группе.		<i>О, Р, ДИ</i>
7	Совместная деятельность. Социально-психологический климат. Межличностная совместимость. Групповая сплоченность. Групповое принятие решений.		<i>О, Р, ДИ</i>
8	Межличностные отношения в групповом процессе.		<i>О, Р</i>
9	Социальная психология межгрупповых отношений		<i>О, Р, РС</i>
10	Межгрупповые процессы		<i>О, Р, РС</i>

4.2. Типовые материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Тема 1. Введение в дисциплину «Психология малой группы и межгрупповых отношений». Основной понятийный аппарат дисциплины. Объект и предмет науки.

1. Чем отличаются первичные группы от вторичных? Приведите пример.
2. Что такое референтная группа? Какова роль референтной группы в становлении личности? Каковы функции референтной группы?

Тема 2. Модели группообразования. Модели коллективообразования. Этапы группообразования. Команда.

1. Какие однофакторные и какие двухфакторные модели группообразования Вы знаете?
2. Какова специфика группообразования в экстремальных условиях?
3. В чем отличие клики от комбината, кружка и команды?
4. На какой этап в модели Такмена приходится фаза конфликта? Приведите пример.
5. В чем суть параметрического подхода Г. Хофстеде? Каким образом он используется для анализа межгрупповых отношений?

Тема 3. Внутригрупповые процессы.

1. В чем суть экспериментов С. Аша, Милгрема, Шерифа?
2. Дайте характеристику явлению социальной лени. Приведите примеры.
3. Дайте характеристику феномену «огруппления мышления». Приведите примеры.
4. Дайте характеристику феномену «групповая нормализация». Приведите примеры.
5. Дайте характеристику феномену «групповая поляризация». Приведите примеры.
6. Что общего между феноменами конформизма и огруппления мышления.
7. Приведите примеры неконформизма.

Оценка умений проводить диагностическое исследование (ДИ)

1. Магистрант должен подготовить пакет диагностических методик, направленных на оценку внутригрупповых процессов и овладеть навыками проведения психологической диагностики и интерпретации результатов.

Минимальный пакет методик:

1. Тест Шутца
3. Тест Лири

Тема 4. Динамические процессы в малой группе.

1. Охарактеризуйте механизмы групповой динамики (идеосинкретический кредит, (Е. Холландер), психологический обмен, разрешение групповых противоречий (Ф. Шамбо).
2. Охарактеризуйте процесс управления группой на примере организации групповой дискуссии (на каждом этапе)

Тема 5. Структурные характеристики группы.

1. На примере конкретной деловой игры (предложенной преподавателем) рассмотрите ролевую структуру группы.
2. Что такое ролевой конфликт? Приведите примеры.
3. Какие Вы знаете критерии и виды отклонения от нормы

Оценка умений проводить диагностическое исследование (ДИ)

1. Магистрант должен подготовить пакет диагностических методик, направленных на оценку ролевой структуры группы и овладеть навыками проведения психологической диагностики и интерпретации результатов.

Минимальный пакет методик:

1. Тест М. Белбина

Проинтерпретируйте результаты теста М. Белбина конкретной группы Х – ее ролевую структуру (предложена преподавателем). Какие комментарии Вы можете дать? Что нужно сделать, чтобы данная группа функционировала эффективно? В чем достоинства и слабые стороны этой группы? Как бы Вы могли оценить и проанализировать свою роль в данной команде? Какие формы организации командной работы Вы можете предложить для данной конкретной группы?

Тема 6. Руководство и лидерство в группе.

1. На примере конкретной деловой игры (предложенной преподавателем) рассмотрите феномен выдвижения лидера.
2. На примере конкретных видео проанализируйте феномен лидерства (политического, лидерства в процессе решения задач).
3. В чем специфика и особенность модели принятия решений руководителем Врума-Йеттона?
4. В чем суть исполнительного и инициативного стилей руководства?

Оценка умений проводить диагностическое исследование (ДИ)

1. Магистрант должен подготовить пакет диагностических методик, направленных на оценку стиля руководства и овладеть навыками проведения психологической диагностики и интерпретации результатов.

Минимальный пакет методик:

1. Тест Ершова

Проинтерпретируйте результаты теста Ершова испытуемого Х (предложены преподавателем). В чем суть инициативного и исполнительного стилей руководства? Как отражается использование того или стиля на деятельности группы? Какие еще результаты теста Ершова важно использовать для оценки лидерства?

Тема 7. Совместная деятельность. Социально-психологический климат. Межличностная совместимость. Групповая сплоченность. Групповое принятие решений.

1. На примере конкретных видео проанализируйте феномены «сдвига риска», «огруппления мышления», групповой сплоченности в процессе решения групповых задач.
2. Сформулируйте основные критерии здорового и нездорового психологического климата на предприятии.
3. Какие Вы знаете методы и приемы создания нужного психологического климата в организации?
4. Что такое межличностная совместимость? Какие знаете ее виды?
5. В чем суть теории интерперсональных отношений Шутца?

Оценка умений проводить диагностическое исследование (ДИ)

1. Магистрант должен подготовить пакет диагностических методик, направленных на оценку внутригрупповых процессов и овладеть навыками проведения психологической диагностики и интерпретации результатов.

Минимальный пакет методик:

1. Тест «Социометрия»

Магистрант должен обсудить с преподавателем следующие вопросы:

- Какие групповые индексы Вы можете посчитать? Посчитайте индекс групповой сплоченности для данной конкретной группы (результаты предложены преподавателем).
 - Какие рекомендации Вы можете дать по повышению групповой сплоченности данной конкретной группы?
3. Что такое социально-психологический климат в группе? Перечислите основные критерии здорового и нездорового СПК на предприятии. Какие методы и приемы создания нужного СПК в организации Вам известны?
 4. На конкретном видеопримере, предложенном преподавателем, определите характеристики СПК данной группы. Какие рекомендации Вы можете дать для улучшения СПК?

Тема 8. Межличностные отношения в групповом процессе.

1. Какие феномены межличностного восприятия Вам известны?
2. Каким образом взаимосвязаны феномены «межличностная привлекательность» и «межличностная совместимость»?
3. Каким образом межличностные отношения влияют на социально-психологический климат коллектива?

Тема 9. Социальная психология межгрупповых отношений

1. Какие Вы знаете виды межгрупповых отношений?
2. Какие Вы знаете способы оптимизации межгруппового взаимодействия?
3. В чем сходство и в чем отличие требований, предъявляемых к своей группе и другим группам?
4. Что такое групповая идентичность?

Примеры для разбора ситуаций (РС) (полный пакет ситуаций находится на кафедре)

1. Покажите на конкретном видеопримере, предложенном преподавателем, особенности межгрупповых процессов при принятии решения. Как эти процессы повлияли на эффективность принятого решения?

Тема 10. Межгрупповые процессы.

1. Какие Вы знаете межгрупповые процессы?
2. Что такое межгрупповая дискриминация?
3. Что такое межгрупповая дифференциация?
4. Приведите примеры межгрупповых конфликтов. В чем их специфика?

Примеры для разбора ситуаций (РС) (полный пакет ситуаций находится на кафедре)

1. Покажите на конкретном видеопримере, предложенном преподавателем, особенности межгрупповых процессов при принятии решения. Как эти процессы повлияли на эффективность принятого решения?

Типовые материалы тестирования для оценки знаний по дисциплине «Психология групп»

(полные материалы имеются на кафедре психологии)

Вопросы к 1 срезу

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

Вопросы ко 2 срезу

1. Феномен, проявляющийся в направленности к гипертрофированной оценке положительных свойств собственной группы (склонности ее членов различными способами способствовать, помогать и т. п. друг другу, а не участникам других групп), - это:

- а) «межгрупповая дискриминация»
- б) «сдвиг риска»
- в) «межгрупповая референтность»
- г) «групповая открытость»

2. Критериями эффективного группового поведения при решении задач являются все, кроме:

- а) ориентация членов группы на действие
- б) включенность членов группы в дискуссию
- в) качественность решения
- г) ориентация на индивидуальные цели

3. Выделяется три уровня совместимости. Какой лишний?

- а) биологический
- б) психофизиологический
- в) психологический
- г) социально-психологический

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.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Зачет по дисциплине проводится в 2 этапа.

- ✓ на первом этапе проводится устный опрос по дисциплине,
- ✓ на втором – умение проводить конкретные социально-психологические исследования по диагностике ролевой структуры группы, типа лидерства, внутригрупповых процессов 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 методы, техники с целью повышения эффективности работы клиентов	Создает грамотные апробационные программы психологического консультирования и коррекции в области интерперсональных отношений, профориентации, планирования карьеры, 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

(Полные материалы на кафедре психологии)

Вопросы для устного опроса знаний и оценки умений проводить диагностическое исследование, типовые материалы тестирования для оценки знаний по дисциплине представлены выше.

Вопросы к зачету

1. Изучение групп в отечественной психологии: основные представители, идеи.
2. Изучение групп в зарубежной психологии: основные представители, идеи.
3. Понятие группы. Типология групп по различным основаниям. Виды, признаки, функции малой группы.
4. Типология групп: группы членства и референтные группы. Функции референтной группы (Хаймен, Келли)
5. Структура группы. Поуровневый анализ групповой структуры (иерархические системы внутригрупповых отношений). Официальные и неофициальные отношения.
6. Динамические модели групповой структуры (внутренняя и внешняя система Д.Хоманса, двухмерная модель групповой структуры Р. Бейлса, теория групповой синтаксичности Р.Кетелла).
7. Обеспечение устойчивого функционирования малой группы (условия и методы создания, основные проявления). Территориальность, личное пространство, пространственные расположения членов группы.
8. Роли, ролевое поведение, ролевой конфликт. Классификации ролей. Ролевая структура группы (Б. Пономарев, Р.Бейлс, М. Белбин, А. Ярошевский и др.)
9. Диагностика социально-психологических характеристик малой группы. Социометрическая техника: возможности и ограничения.
10. Механизмы групповой динамики (разрешение внутригрупповых противоречий -Ф.Шамбо), («идеосинкразический кредит» - Е. Холландер).
11. Механизмы групповой динамики (психологический обмен, ценностный обмен, феномен социального проникновения).

12. Теория социального обмена Дж.Хоманса.
13. Динамическая теория функционирования группы В.Байона.
14. Теория развития группы В.Бенниса и Г.Шепарда
15. Этапы группообразования и уровни развития группы. Способы образования групп. Модели группообразования (Н.Обер, И.Волков, Б.Такмен и др.).
16. Модели коллективообразования. Стратометрическая концепция А.В. Петровского. Параметрический подход Л.И. Уманского
17. Командообразование: этапы, техники командообразования.
18. Принцип 4 (по Манзу и Симзу): клика, комбинат, кружок, команда.
19. Нормативная регуляция поведения. Групповые нормы. Классификация норм. Функционирование норм в группе. Функции норм. Социальные санкции.
20. Изучение нормативного влияния группового большинства. Феномен группового давления. Виды, типы, уровни конформного поведения. Эксперименты на конформность и их результаты.
21. Изучение нормативного влияния группового меньшинства (исследования С. Московичи). Изучение последствий отклонения от групповых норм (исследования С. Шехтера).
22. Психологическая структура совместной деятельности: определение, признаки, виды. Основные типы совместной деятельности.
23. Факторы, определяющие эффективность совместной деятельности. Эффект социальной лени. Феномен отгруппления мышления.
24. Психологические проблемы, связанные с организацией служебной деятельности личного состава.
25. Групповая сплоченность. Детерминанты групповой сплоченности. Групповая сплоченность как межличностная аттракция, как результат мотивации группового членства, как ценностно-ориентационное единство. Средства поддержания группового единства.
26. Основные феномены решения групповой задачи. Социальная фасилитация, феномен «сдвига риска». Влияние групповой дискуссии на принятие решений.
27. Основные феномены решения групповой задачи. Эффективность групповых и индивидуальных решений. Феномен «огруппления мышления». Эффект социальной лени.
28. Межличностные отношения в групповом процессе. Социальная дистанция. Межличностная привлекательность. Межличностное восприятие.
29. Формы организации взаимодействия в служебных коллективах.
30. Межличностная совместимость, ее виды. Теория интерперсональных отношений Шутца. Гипотеза комплементарности Р. Винча. Схема изучения межличностной совместимости в малой группе. Измерение совместимости.
31. Внутригрупповой конфликт. Виды внутригрупповых конфликтов Обзор современных исследований. Подходы к исследованию внутригруппового конфликта.
32. Девиантное поведение, теории девиации. Критерии оценки нормативности поведения.
33. Социально-психологический климат в организации. Понятие, подходы к изучению.
34. Основные критерии здорового и нездорового психологического климата. Методы и приемы создания благоприятного психологического климата в организации.
35. Диагностика СПК, выявление причин и критериев оценки СПК.
36. Программы социально-психологических исследований малых групп и СПК в них.
37. Понятия «лидер» и «руководитель». Типология лидеров и руководителей. Отличия лидерства и руководства (по Д.Б. Парыгину).
38. Теории происхождения лидерства.
39. Стили руководства, их возможности и ограничения. Факторы, влияющие на формирование стиля руководства. Зависимость между свойствами личности и отношениями в социальной группе.
40. Процесс управления группой. Управление группой как способ решения практических задач. Фасилитация как организация групповой коммуникации.
41. Процесс управления группой. Модерация как обеспечение результата обсуждения. Медиация как создание условий для индивидуальных проявлений и диагностики.
42. Межгрупповые отношения: факторы, влияющие на восприятие группой группы. Эксперименты М.Шерифа.
43. Межгрупповое взаимодействие. Социальная категоризация, социальное сравнение, социальная дискриминация, интрагрупповой фаворитизм.

44. Межгрупповое взаимодействие. Когнитивный подход Г.Тэшфела.
45. Интегративные межгрупповые феномены: групповая аффилиация, групповая открытость, межгрупповая референтность (по В.С.Агееву).
46. Проблема межкультурного взаимодействия. Параметрическая модель «измерений культуры» Г.Хофстеде.
47. Механизмы межэтнического восприятия. Этноцентризм. Исследования Д. Кемпбелла. Гипотеза контакта.
48. Специфика консультирования должностных лиц по вопросам формирования и поддержания благоприятного СПК.

**Примерные вопросы итогового теста по дисциплине «Психология групп»
(полный тест находится на кафедре)**

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

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

2. Автором стратометрической концепции групповой активности является:

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

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

- а) Э. Мэйо;
- б) Я.Л. Морено;
- в) К. Левиним;
- г) Л.И.Уманским

**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.
3. Вспомните и опишите два примера конформизма, свидетелем которого Вы стали. Где это происходило, кто принимал участие во взаимодействии, к какому результату это привело? Выделите условия, способствующие возникновению конформизма. Опираясь на эти условия, придумайте способы уменьшения конформизма. Укажите, кто их может осуществить, что именно и когда надо сделать.

Разбор ситуаций:

1. 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.
2. Приведите примеры различных видов лидерства в 3-4 художественных фильмах. Опишите, какой стиль используют персонажи, насколько он эффективен и почему.
3. 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.

Проведение упражнений, направленных на оценку групповой работы и группового решения:

1. 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?
2. Проведение 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?

Решение типичных ситуаций (студенты получают карточки с типичными ситуациями):

1. На Ваших глазах сотрудник резко отвечает клиенту по телефону. Что Вы ему скажете? Почему?
2. Ваш клиент говорит Вам такую фразу: «Что Вы всех оцениваете, глядя как Вы работаете, можно с тоски умереть». Отреагируйте, пожалуйста, из эго-состояния Родителя, Взрослого, Ребенка (по Э.Берну).
3. Разрешите проблемную ситуацию, предложенную преподавателем, при помощи технологии «Колесо». Рассмотрите пошаговый алгоритм решения таких задач.

Примерный список тем рефератов

1. Теория групповой динамики и теория поля К. Левина.
2. Параметрическая модель Г.Хофстеде.
3. Изучение групп в отечественной и зарубежной психологии
4. Психологические аспекты командной работы.
5. Управление группой как способ решения практических задач.
6. Межличностная совместимость, ее виды
7. Групповая сплоченность
8. Специфика межгруппового восприятия:
9. Влияние межгруппового взаимодействия на межгрупповые отношения и внутригрупповые процессы.
10. Транзактный анализ Э. Берна в психологии групп.

Шкала оценивания

100% - 90%	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы на высоком уровне. Свободное владение
------------	---

(отлично)	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 планированию и организации времени, необходимого на изучение дисциплины

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.

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. В целом данные методические рекомендации способны облегчить изучение магистрантами дисциплины и помочь успешно сдать зачет.

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**.

Результатом первоначального чтения должен быть простой **план текста и четкое представление о неясных местах**, отмеченных в книге. После предварительного ознакомления, при повторном чтении, следует **выделить основные мысли автора** и их развитие в произведении, обратить внимание на обоснование отдельных положений, на методы и формы доказательства, наиболее яркие примеры. В ходе этой работы окончательно отбирается материал для записи и определяется ее вид: **план, тезисы, конспект**.

Знание общей стратегии чтения, техники составления плана и тезисов определяет и технологию конспектирования

- Внимательно читать текст, попутно отмечая непонятные места, незнакомые термины и понятия. **Выписать на поля** значение отмеченных понятий.
- При первом чтении текста необходимо составить его **простой план**, последовательный перечень основных мыслей автора.

- При повторном чтении текста выделять *систему доказательств* основных положений работы автора.
- Заключительный этап работы с текстом состоит в осмыслении ранее отмеченных мест и их краткой последовательной записи.
- При конспектировании нужно стремиться *выразить мысль автора своими словами*, это помогает более глубокому усвоению текста.
- В рамках работы над первоисточником важен умелый *отбор цитат*. Необходимо учитывать насколько ярко, оригинально, сжато изложена мысль. Цитировать необходимо те суждения, на которые впоследствии возможна ссылка как на авторитетное изложение мнения, вывода по тому или иному вопросу.

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.

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

7.1 Основная литература.

1. Сидоренков, А. В. Психология малой группы. Методология и теория : учебник и практикум для вузов / А. В. Сидоренков. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 185 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08433-7. — URL : <https://urait.ru/bcode/516766>
2. Сачкова, М. Е. Современные концепции и подходы к групповой дифференциации в малых группах : учебное пособие для вузов / М. Е. Сачкова. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 123 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11502-4. — URL : <https://urait.ru/bcode/516919>

7.2. Дополнительная литература

1. Гулевич, О. А. Психология межгрупповых отношений : учебник для вузов / О. А. Гулевич. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. —

345 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10719-7. — URL :
<https://urait.ru/bcode/514940>

2. Социальная психология : учебник для вузов / В. В. Козлов, С. А. Трифонова, Т. М. Панкратова, Л. А. Николаева. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 501 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14090-3. — URL :
<https://urait.ru/bcode/519889>
3. *Почебут, Л. Г.* Организационная социальная психология : учебное пособие для вузов / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 246 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07752-0. — URL :
<https://urait.ru/bcode/514264>

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> E-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 видеопроекторным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном;
- помещения для проведения семинарских и практических занятий, оборудованные учебной мебелью.

Дисциплина поддерживается 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 24.09.2024 г.

ПРОГРАММА МАГИСТРАТУРЫ

Социальная психология

(наименование образовательной программы)

**ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ
АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Б1.В.ДВ.03.02 «ПСИХОЛОГИЯ ГРУПП»

(код и наименование дисциплины)

37.04.01 Психология

(код, наименование направления подготовки /специальности)

Очная

(форма (формы) обучения)

Год набора – 2025 г.

Волгоград, 2024 г.

Вопросы к зачету

1. Изучение групп в отечественной психологии: основные представители, идеи.
2. Изучение групп в зарубежной психологии: основные представители, идеи.
3. Понятие группы. Типология групп по различным основаниям. Виды, признаки, функции малой группы.
4. Типология групп: группы членства и референтные группы. Функции референтной группы (Хаймен, Келли)
5. Структура группы. Поуровневый анализ групповой структуры (иерархические системы внутригрупповых отношений). Официальные и неофициальные отношения.
6. Динамические модели групповой структуры (внутренняя и внешняя система Д.Хоманса, двухмерная модель групповой структуры Р. Бейлса, теория групповой синтаксичности Р.Кетелла).
7. Обеспечение устойчивого функционирования малой группы (условия и методы создания, основные проявления). Территориальность, личное пространство, пространственные расположения членов группы.
8. Роли, ролевое поведение, ролевой конфликт. Классификации ролей. Ролевая структура группы (Б. Пономарев, Р.Бейлс, М. Белбин, А. Ярошевский и др.)
9. Диагностика социально-психологических характеристик малой группы. Социометрическая техника: возможности и ограничения.
10. Механизмы групповой динамики (разрешение внутригрупповых противоречий -Ф.Шамбо), («идеосинкразический кредит» - Е. Холландер).
11. Механизмы групповой динамики (психологический обмен, ценностный обмен, феномен социального проникновения).
12. Теория социального обмена Дж.Хоманса.
13. Динамическая теория функционирования группы В.Байона.
14. Теория развития группы В.Бенниса и Г.Шепарда
15. Этапы группообразования и уровни развития группы. Способы образования групп. Модели группообразования (Н.Обер, И.Волков, Б.Такмен и др.).
16. Модели коллективообразования. Статометрическая концепция А.В. Петровского. Параметрический подход Л.И. Уманского
17. Командообразование: этапы, техники командообразования.
18. Принцип 4 (по Манзу и Симзу): клика, комбинат, кружок, команда.
19. Нормативная регуляция поведения. Групповые нормы. Классификация норм. Функционирование норм в группе. Функции норм. Социальные санкции.
20. Изучение нормативного влияния группового большинства. Феномен группового давления. Виды, типы, уровни конформного поведения. Эксперименты на конформность и их результаты.
21. Изучение нормативного влияния группового меньшинства (исследования С. Московичи). Изучение последствий отклонения от групповых норм (исследования С. Шехтера).
22. Психологическая структура совместной деятельности: определение, признаки, виды. Основные типы совместной деятельности.
23. Факторы, определяющие эффективность совместной деятельности. Эффект социальной лени. Феномен огруппления мышления.
24. Психологические проблемы, связанные с организацией служебной деятельности личного состава.
25. Групповая сплоченность. Детерминанты групповой сплоченности. Групповая сплоченность как межличностная аттракция, как результат мотивации группового членства, как ценностно-ориентационное единство. Средства поддержания группового единства.
26. Основные феномены решения групповой задачи. Социальная фасилитация, феномен «сдвига риска». Влияние групповой дискуссии на принятие решений.
27. Основные феномены решения групповой задачи. Эффективность групповых и индивидуальных решений. Феномен «огруппления мышления». Эффект социальной лени.
28. Межличностные отношения в групповом процессе. Социальная дистанция. Межличностная привлекательность. Межличностное восприятие.
29. Формы организации взаимодействия в служебных коллективах.
30. Межличностная совместимость, ее виды. Теория интерперсональных отношений Шутца.

- Гипотеза комплементарности Р. Винча. Схема изучения межличностной совместимости в малой группе. Измерение совместимости.
31. Внутригрупповой конфликт. Виды внутригрупповых конфликтов Обзор современных исследований. Подходы к исследованию внутригруппового конфликта.
 32. Девиантное поведение, теории девиации. Критерии оценки нормативности поведения.
 33. Социально-психологический климат в организации. Понятие, подходы к изучению.
 34. Основные критерии здорового и нездорового психологического климата. Методы и приемы создания благоприятного психологического климата в организации.
 35. Диагностика СПК, выявление причин и критериев оценки СПК.
 36. Программы социально-психологических исследований малых групп и СПК в них.
 37. Понятия «лидер» и «руководитель». Типология лидеров и руководителей. Отличия лидерства и руководства (по Д.Б. Парыгину).
 38. Теории происхождения лидерства.
 39. Стили руководства, их возможности и ограничения. Факторы, влияющие на формирование стиля руководства. Зависимость между свойствами личности и отношениями в социальной группе.
 40. Процесс управления группой. Управление группой как способ решения практических задач. Фасилитация как организация групповой коммуникации.
 41. Процесс управления группой. Модерация как обеспечение результата обсуждения. Медиация как создание условий для индивидуальных проявлений и диагностики.
 42. Межгрупповые отношения: факторы, влияющие на восприятие группой группы. Эксперименты М.Шерифа.
 43. Межгрупповое взаимодействие. Социальная категоризация, социальное сравнение, социальная дискриминация, интрагрупповой фаворитизм.
 44. Межгрупповое взаимодействие. Когнитивный подход Г.Тэшфела.
 45. Интегративные межгрупповые феномены: групповая аффилиация, групповая открытость, межгрупповая референтность (по В.С.Агееву).
 46. Проблема межкультурного взаимодействия. Параметрическая модель «измерений культуры» Г.Хофстеде.
 47. Механизмы межэтнического восприятия. Этноцентризм. Исследования Д. Кемпбелла. Гипотеза контакта.
 48. Специфика консультирования должностных лиц по вопросам формирования и поддержания благоприятного СПК.

Примеры тестовых вопросов для оценки знаний по дисциплине «Психология групп»

(3 семестр 1 срез)

1. Мотив оказания кому-либо помощи, не связанный сознательно с собственными эгоистическими интересами, называется:

- а) карьеризм;
- б) альтруизм;
- в) эгоизм;
- г) эмпатия

2. Отделение социальной психологии от других наук датируется годом выхода в свет книг В. Макдугалла «Введение в социальную психологию» и Э. Росса «Социальная психология». Определите год утверждения социальной психологии в самостоятельную науку:

- а) 1897;

- б) 1908;
- в) 1931;
- г) 1941

3. Осознание индивидом того, как он воспринимается партнером по общению, называется:

- а) рефлексией;
- б) эмпатией;
- в) идентификацией;
- г) обратной связью

4. Приписывание некоторой причины поступку человека или наблюдаемому действию называется:

- а) социальной перцепцией;
- б) каузальной атрибуцией;
- в) интеракцией;
- г) интернализацией

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

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

6. 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;

7. Формальные группы - это

- а) которые имеют официально заданную извне структуру;
- б) в которых люди постоянно находятся в повседневной жизни и деятельности;
- в) объединенные по какому-либо общему признаку;
- г) группы, на которые ориентируются люди в своих интересах

8. Референтная группа - это:

- а) группа, на которые люди ориентируются в своих интересах;
- б) высшая форма объединения людей, создающая наиболее благоприятные условия для совместной деятельности;
- в) группы случайные, в которых люди объединены общими эмоциями и переживаниями;
- г) группа, в которой люди постоянно находятся в повседневной жизни и деятельности

9. Ведущей социально-психологической проблемой когнитивистского направления является:

- а) проблема членства в группе
- б) проблема совместимости членов группы
- в) проблема конфликтов в группе
- г) проблема принятия решения

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

- а) условными;
- б) членскими;

в) естественными;

г) закрытыми

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

а) интрагрупповой фаворитизм;

б) огруппление мышления;

в) социальная лень;

г) конформизм

12. Социально-психологическое явление, характеризующееся стремлением к недооценке или пониженной оценке успехов и переоценке неудач других групп, по сравнению с собственной группой, - это:

а) интрагрупповой фаворитизм;

б) групповая аффилиация;

в) межгрупповая дискриминация;

г) межгрупповая толерантность

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

а) Ид;

б) Эго;

в) Сверх-Эго;

г) Анима

14. 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

15. Процесс включения личности в систему общественных связей и отношений, овладение и принятие общественно приемлемых форм поведения, норм, ценностей, в результате чего личность становится полноправным членом общества - это:

а) социально-психологическая адаптация

б) социальная активность

в) социализация

г) формирование социального статуса

16. 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)

17. Один из древнейших методов, состоящий в преднамеренном восприятии явлений окружающей среды с целью сбора данных определенного рода - это:

а) социометрия;

б) полевой эксперимент;

в) интервью;

г) наблюдение

18. Какой тип личности отсутствует в типологии личности Э.Шпрингера?

а) теоретический человек

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

19. 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

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

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

Ключи:

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

3 семестр (2 срез)

1. К теориям происхождения лидерства не относится:

- а) теория черт;
- б) харизматическая теория;
- в) ситуационная теория лидерства;
- г) феноменологическая теория лидерства;

2. Совокупность определенных психологических качеств, личностных черт, благодаря которым человек становится лидером, называется (дословный перевод – «благодать»):

- а) популярностью;
- б) либидо;
- в) харизмой;
- г) проекцией

3. К основным видам лидерства не относится:

- а) консервативный;
- б) либеральный;
- в) демократический;
- г) авторитарный

4. Феномен влияния меньшинства на большинство исследовался:

- а) З. Фрейдом;
- б) А. Маслоу;
- в) С. Московичи;
- г) В. Штерном.

5. Определенная совокупность представлений о том, как должен вести себя тот или иной член группы в определенной ситуации - это:

- а) нормативное поведение
- б) групповые ожидания
- в) ролевое поведение
- г) аттитюд

6. «Эксперт, имеет специальные знания, навыки или способности, которые группе всегда требуются или которые группа уважает. Его поведение самокритично и рационально» - это описание роли по Р.Шиндлеру:

- а) альфа
- б) бета
- в) гамма
- г) омега

7. Феномен социальной психологии, проявляющийся в том, что группа решается на более высокий уровень рискованности действий в сравнении с действиями ее членов, когда они выступают автономно (объясняется тем, что мера ответственности за ошибочное решение распределяется между всеми членами группы и из-за этого снижается), - это:

- а) групповая поляризация;
- б) сдвиг риска;
- в) групповая нормализация;
- г) эффект синергии

8. 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

9. Признаваемая или допустимая степень неравенства между людьми с точки зрения влияния на принимаемые решения по Г.Хофстеде, это:

- а) индивидуализм-коллективизм
- б) дистанция власти
- в) восприятие неопределенности
- г) мужественность-женственность

10. Автором параметрической концепции формирования и развития группы является

- а) Петровский
- б) Волков
- в) Уманский
- г) Парыгин

11. Сколько этапов выделяет Б.Такмен в своей двухфакторной модели группообразования в фазе деловой активности:

- а) два
- б) три
- в) четыре
- г) пять

12. Группа в рамках подхода 4-К, не имеющая жесткой структуры, члены которой безоговорочно доверяют своему лидеру, где главную роль играют взаимоотношения между членами группы, а второстепенную – решение задачи, называется:

- а) комбинат
- б) команда

в) кружок

г) клика

13. Группа в рамках подхода 4-К, основанная на соблюдении традиционной иерархии, внешнее и внутреннее строение которой жесткие, групповые ценности ставятся выше индивидуальных, называется:

а) комбинат

б) команда

в) кружок

г) клика

14. Вывод о том, что «причина межгрупповой дискриминации находится не в характере взаимодействия, а в простом факте осознания принадлежности к своей группе и, как следствие, проявление враждебности к чужой группе», сделал:

а) С.Аш

б) А.Тэшфел

в) Б.Такмен

г) К.Левин

15. Отношения между группами, которые предполагают, что одна из них является составной частью другой (т. е. взаимодействие групп разнопорядкового масштаба и объема, при этом малая группа, поглощенная большой, функционирует по законам первой), называется:

а) групповая аффилиация

б) групповая интеграция

в) межгрупповая толерантность

г) межгрупповая референтность

16. Согласно теории социальной идентичности Г.Тэджфела и Д.Тернера причиной межгрупповой дифференциации является серия когнитивных процессов. Какой лишний?:

а) социальная категоризация

б) социальная идентификация

в) социальное сравнение

г) социальная аффилиация

17. Принятие существующих норм групповой жизни каждым вновь вступающим в группу индивидом описывается как результат:

а) группового принятия

б) группового давления

в) группового сплочения

г) групповых санкций

18. 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

19. Критериями эффективного группового поведения при решении задач являются все, кроме:

а) ориентация членов группы на действие

б) включенность членов группы в дискуссию

в) качественность решения

г) ориентация на индивидуальные цели

20. Термин «идеосинкразический кредит» означает:

- а) своеобразное разрешение группы своему лидеру на отклоняющееся от групповых норм поведение
- б) своеобразное разрешение лидера членам своей группы на отклоняющееся от групповых норм поведение
- в) своеобразное разрешение группы своему лидеру на выдвижение на руководящую должность
- г) своеобразное разрешение группы своему лидеру на комплементарность в группе

Ключи:

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

Итоговый тест по дисциплине «Психология групп»

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

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

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

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

3. Автором стратометрической концепции групповой активности является:

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

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

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

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

- а) статус;
- б) социальная роль;
- в) позиция;
- г) ролевое поведение

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

- а) идентификация;
- б) эмпатия;
- в) рефлексия;
- г) проекция

7. В качестве больших социальных групп не рассматривают:

- а) этносы;
- б) социальные классы;
- в) контактные группы.
- г) политические партии

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

- а) социальная фасилитация;
- б) социальная ингибция;
- в) социальная фрустрация;
- г) социальная адаптация

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

- а) Э. Мэйо;
- б) Я.Л. Морено;
- в) К. Левиным;
- г) Л.И.Уманским

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

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

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

- а) о сплоченности группы;
- б) о совместимости группы;
- в) о сработанности членов группы;
- г) все варианты верны

12. Согласно «теории черт» лидером является:

- а) человек с более высоким уровнем активности, участия, влияния в решении данной задачи, чем у других членов группы;
- б) человек, который обладает определенным набором личностных качеств;
- в) человек, управляющий процессом организации межличностных отношений в группе;
- г) человек, обладающий определенным характером

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

- а) дотрудовая стадия;
- б) послетрудовая социализация;
- в) стадия поздней социализации.все;

г) варианты верны

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

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

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

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

16. Автор диспозиционной концепции регуляции социального поведения личности:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- а) феноменом Фолля;
- б) феноменом Лапьера;
- в) феноменом Олпорта;

г) феномен Зейгарник

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

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

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

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

24. Среди стихийных групп в социальной психологии выделяют:

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

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

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

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

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

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

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

28. К механизмам групповой динамики не относится:

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

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

- а) коммуникативную;
- б) интерактивную;

- в) перцептивную;
- г) все ответы верны

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

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

31. Синонимом понятия «конформизм» является термин:

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

32. Суггестор - это человек, который осуществляет:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- а) Я. Щепаньским;

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

38. Интерактивная сторона общения разрабатывалась ученым:

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

39. Невербальная коммуникация включает в себя:

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

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

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

Ключ:

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

Практические задания, направленные на оценку уровня сформированных компетенций по дисциплине «Психология групп»

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 (что известно о конформизме и неконформизме). Две другие группы

находят ошибки в аргументах. Оцениваются как правильные, так и неправильные суждения. Выявляется лучшая подгруппа.

- ✓ «Если какой-то особенно значимый для нас человек или группа людей будут придерживаться точки зрения, отличной от нашей, мы постараемся привести свои взгляды в соответствие со взглядами этих людей, подчиняясь при этом не столько внешнему, сколько внутреннему давлению. Подобное давление может оказаться настолько сильным, что, боясь испортить отношения с каким-то человеком, конфликт с которым может быть чреват серьезными осложнениями, некоторые люди принимают и разделяют его точку зрения, даже если ее ошибочность достаточно очевидна» Е. Мелибруда.
- ✓ «В примитивной группе быстро вырабатываются определенные нормы поведения участников, или «неписаные 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 косноязыких. 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:

- а) Я думаю, что способен быстро замечать новые возможности и извлекать из них выгоды.
- б) Я могу успешно работать с самыми разными людьми.
- с) Генерация идей - мое врожденное достоинство.

- d) Моим достоинством является умение находить людей, способных принести пользу команде.
- e) Моя способность доводить все до конца во многом обеспечила мою персональную эффективность.
- f) Я готов перенести временную непопулярность, если вижу, что мои действия принесут в конечном счете полезные результаты.
- g) Я быстро выясняю, что работает в ситуациях, хорошо мне знакомых.
- h) Личные заблуждения и предубеждения не мешают мне находить и доказывать преимущества альтернативных курсов действий.

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

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

III Участие в совместном проекте:

- a) Я умею влиять на людей, не оказывая на них давления.
- b) Врожденная осмотрительность предохраняет меня от ошибок, возникающих из-за невнимательности.
- c) Я готов оказать давление, чтобы совещание не превращалось в пустую трату времени и не терялась из виду основная цель обсуждения.
- d) Можно рассчитывать на поступление от меня оригинальных предложений.
- e) Я всегда готов поддержать любое предложение, если оно служит общим интересам.
- f) Я энергично ищущу 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.

- с) Мне нравится сознавать, что я создаю хорошие рабочие взаимоотношения.
- д) Я способен оказывать сильное влияние на принятие решений.
- е) Я получаю возможность встретиться с людьми, способными предложить что-то новое для меня.
- ф) Я способен добиться согласия людей на реализацию необходимого курса действий.
- г) 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:

- а) Я бы почувствовал необходимость сначала в одиночестве обдумать пути выхода из тупика, прежде чем начать действовать.
- б) Я был бы готов работать с человеком, указавшим наиболее позитивный подход, каковы бы ни были связанные с этим трудности.
- с) Я бы попытался найти способ разбиения задачи на части в соответствии с тем, что лучше всего умеют делать отдельные члены команды.
- д) Присущая мне обязательность помогла бы нам не отстать от графика.
- е) Я надеюсь, мне бы удалось сохранить хладнокровие и способность логически мыслить.
- ф) Я бы упорно добивался достижения цели, несмотря ни на какие помехи.
- г) 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:

- а) Я склонен проявлять нетерпимость по отношению к людям, мешающим, по моему мнению, прогрессу в делах группы.
- б) Окружающие иногда критикуют меня за чрезмерный рационализм и неспособность к интуитивным решениям.
- с) Мое стремление обеспечить условия, чтобы работы выполнялась правильно, может приводить к снижению темпов.
- д) Я слишком быстро утрачиваю энтузиазм и стараюсь почерпнуть его у наиболее активных членов группы.
- е) Я тяжел на подъем, если не имею ясных целей.
- ф) Мне иногда бывает очень трудно разобраться во встретившихся мне сложностях.
- г) 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	Недостаток гибкости, невосприимчивос

			смысл, трудолюбие, самодисциплина	ть к новым идеям
Председатель (Координатор)	П	Спокоен, уверен в себе, контролирует себя	Способность понять и использовать любые здравые предложения без предубеждений; целеустремленность	Не выше чем средний уровень интеллекта и творческих способностей
Формирователь (Приводящий в действие)	Ф	Взвинчен, состязателен, динамичен	Энергия и готовность бросить вызов инерции, неэффективности, благодушию и самообману	Легко провоцируем, раздражителен, беспокоен
Мыслитель (Генератор идей)	М	Серьезно и неортодоксально мыслящий индивидуалист	Одаренность, воображение, интеллект, знания	Витает в облаках, склонен не обращать внимания на практические детали и формальности
Разведчик (Исследователь ресурсов)	Р	Экстравертный, веселый, коммуникабельный энтузиаст	Способность контактировать с людьми и узнавать новое; способность отвечать на вызовы	Склонен терять интерес сразу после того, как проходит начальная увлеченность
Оценщик	О	Здравомыслящий, спокойный, осторожный	Рассудительность, вдумчивость, честность	Не имеет склонности или способности мотивировать других
Коллективист	К	Склонный к общению, мягкий, восприимчивый	Способность приспосабливаться к людям и ситуациям; способность укреплять 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» (SixThinkingHats) – 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. Требует 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. Шляп позволяет сделать ее красочным и увлекательным способом управления своим мышлением.
2. Цветные шляпы — это хорошо запоминающаяся метафора, которой легко научить и легко применять.
3. Метод шести шляп можно использовать на любом уровне сложности, от детских до советов директоров.

4. Благодаря структурированию работы и исключению бесплодных дискуссий мышление становится более сфокусированным, конструктивным и продуктивным.
5. Метафора шляп является своего рода ролевым языком, на котором легко обсуждать и переключать мышление, отвлекаясь от личных предпочтений и никого не обижая.
6. Метод позволяет избежать путаницы, поскольку только один тип мышления используется всей группой в определенный промежуток времени.
7. Метод признает значимость всех компонентов работы над проектом — эмоций, фактов, критики, новых идей, и включает их в работу в нужный момент, избегая деструктивных факторов.

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

Применения

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

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

Тема 6. Руководство и лидерство в группе. Совместная деятельность

12. Группа выполняет тест Ершова (Тест самооценки руководителя)

ФИО: _____

Дата:

____/____/____

Методика «Производственные ситуации» разработан и апробирован А.А.Ершовым и направлен на оценку 4 типов ориентации руководителя в процессе управления. Связь между личностными характеристиками и эффективностью деятельности определяется такими социально-психологическими факторами, как позиция личности в коллективе, степень соответствия ее интересов с интересами членов коллектива. Методика измеряет следующие четыре типа ориентаций руководителя:

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

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

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

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

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

Выявляемые типы поведения:

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

Выявляемые стили руководства:

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

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

ИНСТРУКЦИЯ ИСПЫТУЕМОМУ

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

ОПИСАНИЕ СИТУАЦИЙ И РЕШЕНИЙ:

1. Ваш непосредственный начальник, минуя Вас, дает задание Вашему подчиненному, который уже занят выполнением срочной работы. Вы и Ваш начальник считаете свои задания неотложными.
 - А - Буду строго придерживаться субординации, не оспаривая решение начальника, предложу подчиненному отложить выполнение текущей работы.
 - Б - Все зависит от того, насколько авторитетен в моих глазах мой начальник.
 - В - Выражу свое несогласие с решением начальника, предупрежу его о том, что впредь в таких случаях буду отменять его задания, поручаемые подчиненному без согласования со мной.
 - Г - В интересах дела отменю задание начальника, прикажу подчиненному выполнять начатую работу.
2. Вы получили одновременно два срочных задания - от Вашего непосредственного начальника и более высоко стоящего начальника. Времени для согласования сроков и условий у Вас нет. Необходимо начать работу.
 - А - В первую очередь буду выполнять задание того, кого лично больше уважаю.
 - Б - Сначала буду выполнять задание наиболее важное на мой взгляд.
 - В - Буду выполнять задание более высоко стоящего начальника.
 - Г - Буду выполнять задание своего непосредственного начальника, предложив ему объясниться перед выше стоящим начальником.
3. Между Вашими двумя подчиненными возник конфликт, который мешает им успешно работать. Каждый из них в отдельности обращается к Вам с тем, чтобы Вы приняли его сторону и разрешили конфликт.
 - А - Мое дело - не допустить, чтобы они конфликтовали на работе, а решать сам конфликт - это их личное дело.
 - Б - Лучше всего поручить разобраться в этом общественным организациям.
 - В - Прежде всего разобраться в причинах конфликта самому и попытаться найти способ их примирить.
 - Г - Выяснить, кто из членов коллектива служит авторитетом для конфликтующих и воздействовать на них через этих людей.
4. В самый напряженный период завершения планового задания в коллективе совершен неблаговидный 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 - Выяснить взаимоотношения по спорным вопросам, принципиальным, чтобы отстоять свою личную точку зрения.

В - Не выделяться, разделять общую тему разговора, поддерживать общее веселое настроение в компании.

Г - Добиваться согласия спорящих, быть их посредником или судьей.

8. Ваш подчиненный по причине недисциплинированности не выполнил задание в срок, хотя обещал и давал слово сделать эту работу к намеченной дате \работа важная\.

Ваша реакция:

А - Сначала добиваться выполнения задания, а затем уже поговорить наедине, воспитать, если надо, наказать.

Б - Поговорить с ним наедине, выяснить и обсудить с ним причину срыва, добиться выполнения работы, наказать в случае повторного нарушения вдвойне.

В - Сначала поговорить с теми, кто больше знает о провинившемся и посоветоваться о том, какую форму воздействия применить к нему.

Г - Отменить задание, передать вопрос на решение треугольнику, в дальнейшем вести тщательный контроль за его работой, вовремя исправлять ошибки.

9. Ваш подчиненный игнорирует Ваши указания, делает все по-своему, не исправляет того, что Вы сказали устранить. Ваше поведение по отношению к делу:

А - Разобравшись в мотивах упорства и видя их несостоятельность, применить обычные административные меры наказания, не теряя времени на разговоры.

Б - В интересах дела вызвать его на откровенный разговор и постараться переубедить, расположить к себе, настроить на благоприятный деловой контакт в дальнейшем.

В - Прежде всего попытаться воздействовать на него через актив и авторитетных для него сотрудников.

Г - Сначала подумать о том, что зависит от моего поведения, не делаю ли я ошибок, а уже затем выяснить в чем дело, в чем прав или не прав этот подчиненный.

10. В уже сложившийся коллектив, где имеются конфликты между двумя группировками по поводу внедрения новшеств, поступает новый руководитель. Каким образом, по

Вашему мнению, он должен разрешить сложившийся конфликт. Выберите одно из возможных решений:

А - Не обращая внимание на сопротивление новому сторонников стиля работы старого начальника, опираясь на сторонников противоположной группировки, вести работу по внедрению новшеств, не вовлекаясь в конфликты, воздействуя на противников силой своего примера.

Б - В первую очередь попытаться разубедить и привлечь на свою сторону тех, кто выступает против или не согласен с нововведениями, хочет работать по старому.

В - Прежде всего в решении конфликта опираться на актив, общественные и административные организации, поручив им разрешить возникшие споры и устранить разногласия.

Г - Попытаться примерить сторонников нового и старого стиля работы путем постановки новых перспективных задач, поддерживая лучшие трудовые традиции коллектива и отвергая каждое вредное и косное для дела.

11. Один из членов Вашего коллектива внезапно заболел. Каждый сотрудник занят срочной работой. Работа отсутствующего также должна быть выполнена в срок. Как Вы поведете себя в такой ситуации?

А - Распоряжусь: «Вы займитесь другим делом, Вы 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 выберете?

А - Возьмусь за дело сам, изучу все списки кандидатов, предложу администрации свой проект групп и фамилии их руководителей.

Б - Предложу решить этот вопрос отделу кадров. Ведь это их работа.

В - Соберу актив коллектива. Во избежании конфликтов предложу подать свои предложения по составу групп заинтересованным лицам. Затем обсудим их на собрании коллектива.

Г - Вначале обсужу вопрос о предстоящей работе этих групп со специалистами и руководством в интересах дела.

18. В Вашем коллективе есть человек, который скорее числится, чем работает. Уволить его нет юридических оснований, а загрузить его работой пока нет возможности. Что делать с этим человеком в дальнейшем?

А - Лично поговорю с ним откровенно с глазу на глаз и предложу уйти по собственному желанию.

Б - Предложу администрации сократить эту единицу.

В - Попытаюсь все же использовать этого человека на вспомогательных работах, более четко определить круг его обязанностей.

Г - Создам в коллективе такое отношение к этому человеку, чтобы он сам понял необходимость перехода на другое место работы.

19. При распределении премии некоторые работники коллектива посчитали, что их незаслуженно обошли и обратились к Вам с жалобой. Что Вы им ответите?

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

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

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

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

20. Вы недавно назначены руководителем большого коллектива. Еще не все знают Вас в лицо. Идя по коридору, Вы видите трех Ваших сотрудников, о чем-то оживленно беседующих и не обращающих на Вас никакого внимания. Возвращаясь через 20 минут Вы застаете 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 всё быть первыми, они охотно предоставляли друг другу право решающего броска по воротам, если это хоть на сотую долю процента увеличивало вероятность успеха команды. Настороженные в отношениях вне хоккея, Майоров и Старшинов безгранично доверяли друг другу на площадке. Потому, что здесь всё житейское оказывалось для них незначительным и второстепенным». (Е. Н. Гогун, Б. И. Мартянов. 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.

