

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Лазаренко
Должность: Ректор
Дата подписания: 02.05.2024 23:15:26
Уникальный программный ключ:
45c319b8a032ab3637134215abd1c475334767f4

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
Высшего образования «Курский государственный медицинский универ-
ситет»**

**Министерства здравоохранения Российской Федерации
(ФГБОУ ВО КГМУ Минздрава России)**

УТВЕРЖДЕНО

на заседании кафедры общей и кли-
нической психологии
протокол № 31 от « 05 » июня 2018г.
заведующий кафедрой общей и кли-
нической психологии
профессор Васил Василенко Т.Д.

УТВЕРЖДЕНО

на заседании Центрального научного
совета ФГБОУ ВО КГМУ
Минздрава России
протокол №7 от «13» июня 2018 г.
председатель Центрального научного
совета проректор по научной работе
и инновационному развитию
доцент Ткаченко Ткаченко П.В.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
ДИСЦИПЛИНЫ**

Психология малых групп

Направление подготовки	37.06.01 Психологические науки
Направленность	Социальная психология
Форма обучения	очная, заочная
Год обучения (курс)	3
Трудоемкость (з.е.)	2
Форма промежуточной атте- стации	Зачет

Разработчики рабочей программы:

заведующий кафедрой общей и клинической психологии, д. псих. н., профес-
сор Василенко Т.Д, к.псих.н., доцент, Сурьянинова Т.И.

Курск – 2018

Рабочая программа дисциплины психология малых групп разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 37.06.01 Психологические науки и паспортом научной специальности 19.00.05 Социальная психология.

1. Цель и задачи дисциплины

Цель: сформировать у аспирантов основополагающие устойчивые знания по основным теоретическим концепциям в рамках психологии малых групп, а также стратегии, методы, технологии исследования и диагностики основных процессов и феноменов психологии малых групп.

Задачи:

- усвоение основных теорий исследования социальной группы и параметров анализа группы в социальной психологии;
- обзор и анализ существующей социально-психологической литературы по вопросам развития и сплочения малой группы и коллектива;
- знание социально-психологических концепций групповых динамических процессов и структуры малой группы.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы и требования к планируемым результатам обучения по дисциплине

Дисциплина психология малых групп относится к вариативной части, дисциплина по выбору.

Содержание дисциплины определяется планируемыми результатами обучения и направлено на подготовку аспиранта:

* к профессиональной деятельности в области решения профессиональных задач в сфере образования, здравоохранения, культуры, спорта, обороноспособности страны, юриспруденции, управления, социальной помощи населению, а также в общественных и хозяйственных организациях, административных органах, научно-исследовательских и консалтинговых организациях, предоставляющих психологические услуги физическим лицам и организациям;

*к работе со следующими объектами профессиональной деятельности:

- психические процессы;
- свойства и состояния человека;
- их проявления в различных областях человеческой деятельности;
- межличностных и социальных взаимодействиях;

*осуществлению следующих видов профессиональной деятельности:

- научно-исследовательская деятельность в области психологических наук;

Процесс изучения дисциплины обеспечивает достижение планируемых результатов освоения образовательной программы и направлен на формирование следующих компетенций:

Компетенция		Логическая связь с дисциплинами учебного плана
код	формулировка	
УК-1	Способность к критическому анализу и оценке современных научных достижений, генерированию новых идей при решении исследовательских и практических задач, в том числе в междисциплинарных областях	История и философия науки Социальная психология Методология научных исследований, в том числе в социальной психологии Психологические основы высшего психологического образования Теория и методика преподавания в высшей школе. Методика преподавания дисциплин в области социальной психологии Психология профессионального общения Психология межличностного взаимодействия Социальная психология здоровья
ПК-1	Способность и готовность использовать знания в области социальной психологии на высоком теоретическом уровне	Социальная психология Психология профессионального общения Психология межличностного взаимодействия Социальная психология здоровья
ПК-2	Способность и готовность использовать знания в области социальной психологии на высоком практическом уровне	Социальная психология Психология профессионального общения Психология межличностного взаимодействия Социальная психология здоровья

Содержание компетенций (этапов формирования компетенций)

Код компетенции	Формулировка компетенции	Этапы формирования и индикаторы достижения компетенции		
		Знает	Умеет	Владеет (имеет практический опыт)
1	2	3	4	5
УК-1	Способность к критическому анализу и оценке современных научных достижений, генерированию новых идей при решении исследовательских и практических задач, в том числе в междисциплинарных областях	- методы генерирования новых идей при решении исследовательских и практических задач, в том числе в междисциплинарных областях	- анализировать процессы, происходящие в современной науке - выделять и систематизировать основные идеи в научных работах - критически анализировать и оценивать информацию, вне зависимости от источника - анализировать альтернативные варианты решения исследовательских и практических задач - оценивать потенциальные выигрыши / проигрыши реализации альтернативных вариантов решения исследовательских и практических задач	- навыками сбора, обработки, анализа и систематизации информации - навыками выбора методов и средств решения исследовательских и практических задач - навыками критического анализа и оценки современных научных достижений, результатов деятельности по решению исследовательских и практических задач, в том числе в междисциплинарных областях
ПК-1	Способность и готовность использовать знания в области социальной психологии на высоком теоретическом	- современное состояние и актуальные проблемы и тенденции развития социальной психологии - глубокие специализи-	- изучать, анализировать и интерпретировать социально-психологическую и профессиональную информацию, отечественный и зару-	- навыками интеграции социально-психологических знаний в анализе общенаучных, мировоззренческих про-

	уровне	<p>рованные знания, на основе которых осуществляется критический анализ, оценка и синтез инновационных идей</p>	<p>бежный опыт по вопросам медицинской психологии</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать системный подход к анализу информации по вопросам социальной психологии с целью совершенствования соответствующей области профессиональной деятельности - анализировать инновационные идеи в современной социальной психологии 	<p>блем на высоком теоретическом уровне</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками сбора, обработки, анализа и систематизации информации по проблемам социальной психологии, представленной в современных базах данных, отечественных и зарубежных периодических изданиях - навыками критического научного анализа и оценки процессов и проблем, современных научных достижений в области социальной психологии
ПК-2	Способность и готовность использовать знания в области социальной психологии на высоком практическом уровне	<ul style="list-style-type: none"> - современное состояние и актуальные проблемы и тенденции развития профессиональной деятельности социального психолога - системное понимание сферы исследований по социальной психологии 	<ul style="list-style-type: none"> - определять содержание исследований по социальной психологии - оценивать социально-психологические исследования на основе анализа общенаучных и мировоззренческих проблем - использовать методы и технологии социально- 	<ul style="list-style-type: none"> - навыками применения современных инновационных методов социально-психологического воздействия

			психологического исследования в практической и научно-исследовательской деятельности	
--	--	--	--	--

3. Темы дисциплины и компетенции, которые формируются при их изучении

Наименование темы дисциплины	Содержание темы	Код компетенций
Понятие социальной группы	Подходы к определению социальной группы. Классификации социальных групп. Ценностное отношение к социальной группе. Личность и группа. Понятие малой социальной группы. Параметры анализа группы в социальной психологии. Методы исследования малой социальной группы. Особенности функционирования малой социальной группы и повышение качества жизни, благополучия и здоровья. Технологии и методы клинико-психологического сопровождения индивидов, семей, групп, организаций. Особенности функционирования малой группы в контексте теории биопсихосоциодуховного подхода. Технологии клинико-психологического сопровождения.	УК-1 ПК-1 ПК-2
Социальная психология малой группы: структурные характеристики	Понятие малой социальной группы. Параметры анализа группы в социальной психологии. Методы исследования малой социальной группы. Эмоциональная структура малой группы. Методы диагностики эмоциональной структуры группы. Социометрия. Структура психологической власти в малой группе. Лидерство как феномен психологической власти в группе. Руководство как феномен психологической власти в группе. Особенности педагогического руководства. Коммуникативная структура малой группы. Централизованные коммуникативные сети. Децентрализованные коммуникативные сети. Механизмы развития межличностных отношений в группе: совместимость, сработанность. Механизмы изменения групповых структур. Внутригрупповой конфликт. Ролевая структура малой	УК-1 ПК-1 ПК-2

	группы.	
Динамические характеристики малой группы	Понятие групповой динамики. Методы исследования групповой динамики в малой социальной группе. Нормативное влияние в группе. Нормативное влияние большинства: проблемы конформизма и независимости. Нормативное влияние меньшинства: вопросы креативности и развития. Референтные группы. Референтометрия как метод социальной психологии. Развитие и сплочение малой группы. Процессы принятия групповых решений. Технологии принятия групповых решений. Механизмы групповой динамики.	УК-1 ПК-1 ПК-2
Психотерапевтические группы	Психотерапевтические группы: особенности функционирования и развития. Структура психотерапевтической группы. Понятие социально-психологического тренинга. Диагностика групповых отношений. Диагностика особенностей поведения в конфликтах. Навыки анализа конфликтных ситуаций.	УК-1 ПК-1 ПК-2

4. Учебно-тематический план дисциплины (в академических часах)

Наименование темы дисциплины	Контактная работа				Внеаудиторная (самостоятельная) работа, в том числе контроль	Итого часов	Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
	всего	из них					
		лекции	индивидуальные занятия	практические занятия			
1	2	3	4	5	6	7	8
очная форма обучения (2 год обучения)							
Понятие социальной группы	4	-	4	-	12	16	Т, С
Социальная психология малой группы:	4	-	4	-	12	16	Т, С

структурные характеристики							
Динамические характеристики малой группы	4	-	4	-	12	16	Т, С
Психотерапевтические группы	4	-	4	-	18	22	Т, С
Зачет	2	-	2	-	-	2	Т, Пр, С
ИТОГО:	18	-	18	-	54	72	Т, С
заочная форма обучения (3 год обучения)							
Понятие социальной группы	1	-	1	-	15	16	Т, С
Социальная психология малой группы: структурные характеристики	1	-	1	-	15	16	Т, С
Динамические характеристики малой группы	1	-	1	-	15	16	Т, С
Психотерапевтические группы	1	-	1	-	21	22	Т, С
Зачет	2	-	2	-	-	2	Т, С, Пр
ИТОГО:	6	-	6	-	66	72	-

4.1. Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Т	тестирование
С	оценка по результатам собеседования (устный опрос)
Пр.	оценка освоения практических навыков (умений, владе-

ний)

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Основная литература

1. Семечкин Н.И. Психология социальных групп [Электронный ресурс]: учебное пособие / Н.И. Семечкин. - М.: ВЛАДОС, 2011. - URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785305002157.html>

Дополнительная литература

1. Абдурахманов Р.А. Социальная психология личности, общения, группы и межгрупповых отношений [Электронный ресурс]: учебник / Р.А. Абдурахманов. - Электрон. текстовые данные. - Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2018. - 368 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/72456.html>
2. Андреева Г.М. Социальная психология (5-е издание) [Электронный ресурс]: учебник для высших учебных заведений / Г.М. Андреева. - Электрон. текстовые данные. - М.: Аспект Пресс, 2016. - 366 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/56999.html> (18 экз. 2010 года)
3. Журавлев А.Л. Психология совместной деятельности [Электронный ресурс] / А.Л. Журавлев. - Электрон. текстовые данные. - М.: Институт психологии РАН, 2005. - 640 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/15606.html>
4. Журавлев А.Л. Психология управления совместной деятельностью. Новые направления исследований [Электронный ресурс] / А.Л. Журавлев, Т.А. Нестик. - Электрон. текстовые данные. - М.: Институт психологии РАН, 2010. - 248 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/15611.html>
5. Нестик Т.А. Отношение к времени в малых группах и организациях [Электронный ресурс] / Т.А. Нестик. - Электрон. текстовые данные. - М.: Институт психологии РАН, 2011. - 296 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/15565.html>
6. Сидоренков А.В. Малая группа и неформальные подгруппы: микрогрупповая теория [Электронный ресурс] : монография / А.В. Сидоренков. - Электрон. текстовые данные. - Ростов-на-Дону: Южный федеральный университет, 2010. - 272 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/46998.html>
7. Сидоренков А.В. Эффективность малых групп в организации. Социально-психологические и организационно-деятельностные аспекты [Электронный ресурс]: монография / А.В. Сидоренков, И.И. Сидоренкова. - Электрон. текстовые данные. - Ростов-на-Дону: Южный федеральный университет, 2011. - 256 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47204.html>
8. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп [Электронный ресурс]: учебное пособие / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. - Электрон. текстовые данные. - Саратов: Вузовское образование, 2014. - 390 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/18340.html>

Периодические издания (журналы)

1. Вестник МГУ. Сер.14. Психология
2. Вопросы психологии
3. Психологическая наука и образование

4. Психологический журнал

Электронное информационное обеспечение и профессиональные базы данных

Электронная библиотека Курского Государственного Медицинского Университета «Medicus»

<http://library.kursksmu.net/CGL/irbis64r14/cgiirbis64/exe?C21COM=F&L121DBN=MIXED&P21DBN=MIXED.ru>

Национальный психологический журнал. МГУ им.Ломоносова
<http://www.iprbookshop.ru/54690.html>

<http://voppsy.ru> (Журнал «Вопросы психологии»),

<http://psychol.ras.ru/08.shtml> («Психологический журнал»),

<http://www.psy.msu.ru/science/vestnik/index.html> («Вестник Московского университета» Серия 14.Психология)

<http://cyberleninka.ru> (научная электронная библиотека «КиберЛенинка»)

Thieme E-Book Library <http://ebooks.thieme.com/product/differential-diagnosis-in-internal-medicine.ru>

Национальная медицинская библиотека (NLM) <https://www.nlm.nih.gov>

Международная Цифровая Электронная библиотека.
<https://www.sciencedirect.com/science/journals>

Ганноверский Колледж психологии. [https:// psych.hanover.edu](https://psych.hanover.edu)

<http://psyjournals.ru/> - Портал психологических изданий

6. Материально-техническое обеспечение дисциплины

п/п	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионно программного обеспечения Реквизиты подтверждающего документа
1	2	3	4
1.	Российская Федерация, 305041, г. Курск, ул. К. Маркса, д. 3, 4 этаж, каб. №406А(тренинговая)	Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, тренингов, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации: специализированная мебель (учебная мебель, шкаф, мягкие кресла); технические средства обучения и демонстрационное оборудование (компьютер и принтер).	1. Программа для создания — Adit Testdesk, договор № 22.06.2010 2. Программа для организации дистанционного обучения: ISpring Suite 7.1, договор № 21.09.2015 3. Пакет офисного ПО – Microsoft Win Office Pro Plus 2010 RU NL, договор № 548 от 16.08.2010 4. Операционная система Microsoft Win Pro 7, договор от 24.12.2010 5. Антивирус – Kaspersky E Security, договор № 8: 15.10.2018

7. Оценочные средства

Примерная тематика рефератов

1. Психологическая подготовка группы.
2. Проблема психологического контроля и управления групповой деятельностью
3. Эмоционально-волевое единство группы.
4. Интеллектуальное единство группы.
5. Групповая дискуссия.
6. Особенности групповой мотивации.
7. Групповое интервью.
8. Метод мозгового штурма.
9. Уровни развития группы и совместная деятельность.
10. Особенности групповой динамики в психотерапевтической практике.
11. Проблема вхождения в группу.
12. Групповые решения.

Вопросы для устной части зачёта

1. Перечислите и кратко охарактеризуйте основные подходы к определению социальной группы
2. Дайте классификацию социальных групп
3. Охарактеризуйте проблему ценностного отношения к социальной группе
4. Понятие малой социальной группы
5. Понятие малой социальной группы
6. Методы исследования малой социальной группы
7. Эмоциональная структура малой группы
8. Методы диагностики эмоциональной структуры группы
9. Дать характеристику методу «Социометрия»
10. Структура психологической власти в малой группе.
11. Лидерство как феномен психологической власти в группе.
12. Руководство как феномен психологической власти в группе.
13. Особенности педагогического руководства.
14. Коммуникативная структура малой группы.
15. Механизмы развития межличностных отношений в группе: совместимость, работанность.
16. Механизмы изменения групповых структур. Внутригрупповой конфликт.
17. Ролевая структура малой группы
18. Понятие групповой динамики.
19. Методы исследования групповой динамики в малой социальной группе.
20. Нормативное влияние большинства: проблемы конформизма и независимости.
21. Нормативное влияние меньшинства: вопросы креативности и развития.
22. Референтные группы.
23. Референтометрия как метод социальной психологии.
24. Развитие и сплочение малой группы.
25. Процессы принятия групповых решений.
26. Технологии принятия групповых решений.
27. Механизмы групповой динамики
28. Особенности функционирования и развития психотерапевтических групп.
29. Структура психотерапевтической группы.
30. Понятие социально-психологического тренинга.
31. Диагностика групповых отношений.
32. Диагностика особенностей поведения в конфликтах.
33. Навыки анализа конфликтных ситуаций

Банк профессионально-ориентированных ситуационных задач для зачёта

Ситуационная задача №1

Тренер футбольной команды, в связи с участвовавшими конфликтами, обратился к клиническому психологу за помощью. Психолог, прежде чем начать предпринимать какие-либо меры, решил сначала продиагностировать футбольную команду. Он провел методику, и получил следующие результаты: из 11 человек (состав играющей команды) всего у 5 человек были положительные значения, у 2 человек были нулевые, а у 4 человек – отрицательные показатели по методике Н.В. Бухаревой.

Вопросы:

1. Аналогом какой методики является методика Н.В. Бухаревой?
(Социометрии Дж. Морено)
2. К какому виду методик относится данная методика?
(К методикам, имеющим свободный выбор)
3. Опишите, как проводится данная методика, в чем её сущность?
(Сущность ее состоит в том, что каждому члену группы (в нашем случае — спортивной команды) предлагается заново сформировать команду и в связи с этим дать оценку всем членам группы в соответствии со следующими критериями: «Взял бы в команду в первую очередь», «Взял бы», «Безразлично», «Не взял бы», «Ни за что не взял бы». Каждый член группы оценивается дважды: по деловым качествам и по эмоциональным. Все перечисленные критерии получают оценку в баллах (+ 2, +1, 0, -1, -2). Сумма набранных каждым членом группы баллов (знаки «+» и «-» учитываются, поэтому сумма получается алгебраическая) характеризует его социометрический статус в данной группе (команде). Вверху находятся социометрические лидеры, внизу (при общей сумме баллов, близкой к нулю или имеющей знак минус) — отвергаемые)
4. Что исследует данная методика?
(Социометрический психологический статус)
5. Какие ещё методики можно было использовать в данной ситуации клиническому психологу?
(Методика Е.В. Щедрина, Социометрия Дж. Морено, методику Ю. Л. Ханина и А. В. Стамбулова, методику Н.В. Гришиной, и др.)

Ситуационная задача №2

Волейбольная команда «Динамо» проигрывала команде «Енисей» в первом сете со счетом 13:16. После того, как счет стал 14:18 капитан команды «Динамо», принимает решение о смене тактики – теперь команда должна делать короткие подачи и чаще использовать первый темп (вариант атаки, при котором связующий передает мяч коротким пасом игроку из третьей зоны). После данных изменений команда «Динамо» сначала сравняла счет, а затем, испытав эмоциональный подъем, выиграла первый сет.

Вопросы:

1. Дайте определение понятия «малая группа».

Малая группа — немногочисленная по составу группа, участники которой объединены общей социальной деятельностью и находятся в непосредственном личном общении, что является основой для возникновения эмоциональных отношений, групповых норм и групповых процессов.

2. Перечислите отличительные признаки малой группы.

- Пространственное, и временное соприкосновение людей. Это соприкосновение людей дает возможность личных контактов.
- Наличие постоянной цели совместной деятельности.
- Наличие в группе организующего начала. Оно может быть персонифицировано в ком-либо из членов группы (в лидере, руководителе), а может и нет, но это не означает, что нет организующего начала. Просто в этом случае функция руководства распределена между членами группы.
- Разделение и дифференциация персональных ролей (разделение и кооперация труда, властное разделение, т. е. активность членов группы не является однородной, они вносят свой, разный вклад в совместную деятельность, играют разные роли).
- Наличие эмоциональных отношений между членами группы, которые влияют на групповую активность, могут приводить к разделению группы на подгруппы, формируют внутреннюю структуру межличностных отношений в группе.
- Выработка специфической групповой культуры — нормы, правила, стандарты жизни, поведения, определяющие ожидания членов группы по отношению друг к другу.

3. Можно ли данную волейбольную команду «Динамо» считать малой группой?

Ответ аргументируйте.

Да. Так как данной команде присущи следующие отличительные признаки малой группы:

- Пространственное, и временное соприкосновение людей.
- Наличие постоянной цели совместной деятельности.
- Наличие в группе организующего начала. Оно может быть персонифицировано в ком-либо из членов группы (в лидере, руководителе)
- Разделение и дифференциация персональных ролей (каждый игрок на поле выполняет свою функцию).
- Наличие эмоциональных отношений между членами группы, которые влияют на групповую активность.

4. Дайте определение понятия «лидер».

Человек, оказывающий ведущее влияние на группу.

5. Есть ли в команде «Динамо» лидер?

Да, это капитан команды.

Ситуационная задача №3

В юношескую хоккейную команду попадает молодой спортсмен. Его физические данные были отмечены тренером, но команда не может его принять, как нового капитана команды. После выдвижения его на должность капитана, команда стала показывать низкие результаты, аргументируя, что они не могут «сыгратся» с данным человеком. Предыдущий капитан ушел из команды из-за травмы. Тренер обращается к психологу команды, чтобы тот выявил его особенности и лидерские качества, а также произвел беседу с командой, чтобы та приняла нового спортсмена.

Вопросы

- 1) На какие факторы и личные качества спортсмена должен обратить психолог свое внимание в первую очередь?
- 2) Что повлияло на негативное отношение команды на нового капитана?
- 3) Какую стратегию терапии можно осуществить в направлении молодого спортсмена?
- 4) Какую стратегию терапии можно осуществить в направлении команды?
- 5) Что может повлиять на восстановление успешной деятельности данной спортивной команды?

Ответы

- 1) Мотивация, уровень интеллекта, психофизиологические особенности. Стрессоустойчивость, самооценка, коммуникативные особенности.
- 2) Один из основных факторов – команда не сама выбрала капитана. Негативное отношение могло и вызвать резкий уход предыдущего капитана и быстрая переориентировка на другого лидера.
- 3) Повысить ресурсы для сопротивления к негативу команды, оказать поддержку, указать на его сильные стороны.
- 4) Провести «прощание» с предыдущим капитаном, показать сильные стороны нового капитана, оказать поддержку, ввести в ресурсное состояние, снизить уровень агрессии.
- 5) Капитану необходимо завоевать авторитет в команде. Лучший способ – это проявить себя в игре.

Ситуационная задача №4

В детском оздоровительном лагере, в одном отряде с первого дня наладились отношения у двух девочек, которые длились ещё со времён школы. Они постоянно искали способ друг друга подколоть, вскоре они затянули в свой конфликт и других детей и враждовали друг с другом комната на комнату. Одна из дево-

чек была капитаном отряда. Вожатые обратились за помощью к психологу, которая посоветовала: «Смените капитана» а уже шла середина смены.

Вопросы:

1. Как вы считаете, правильную ли рекомендацию дал психолог?
(нет, не правильную, потому что смена капитана, ничего бы не изменила, ибо девочки конфликтовали друг с другом ещё и до лагеря)

2. Кто из девочек является лидером?
(обе)

3. Как вы считаете, могут ли 2 лидера находиться в одном коллективе?
(да, если каждый лидер будет отвечать за свою сферу деятельности в коллективе)

4. Дайте определения понятию «лидер»
член группы, обладающий наибольшим ценностным потенциалом, который и обеспечивает ему ведущее влияние в группе.

5. Перечислите стили лидерства по К.Левину:

1)Авторитарный

2)Демократический

3)Либеральный

Ситуационная задача №5

В одной довольно крупной компании “N”, известная многим в своей отрасли, очень сильно сдала позиции и даже была на грани развала из-за того, что руководство не смог выстроить отношения с одним из сотрудников.

Все началось с того, как начальник Т не одобрил один проект сотрудника Z, посчитав его неперспективным и рискованным. Тогда тот пошел искать сочувствия в коллективе. Он очень эмоционально и живо рассказывал о том, какой ограниченный человек их начальник, какая непродуманная стратегия развития всей компании, и как плохо с ним обошлись. И сотрудники пожалели его и поверили. Они действительно стали думать, что работают в совершенно неперспективной компании с ничего не умеющим начальником, да к тому же еще и диктатором.

Вследствие этого, работать все стали менее эффективно, а недостатков находить все больше. Обо всех проблемах (реальных и вымышленных) постоянно сообщали абсолютно всем. Репутация компании сильно подорвалась. Закончилось все тем, что начальству пришлось уволить Z, а вместе с ним еще очень много народа, его приверженцев. Понятно, что компания с подмоченной репутацией, враз потерявшая большое количество человек, представляет собой далеко не идеал.

Вопросы:

1. Был ли сотрудник Z лидером в данном коллективе? Дайте определение понятию лидер.
2. Каким лидером был сотрудник Z?
3. Какие виды лидерства есть. Перечислите их.
4. Дайте сравнительную характеристику формального и неформального лидера
5. Может ли один и тот же человек быть формальным и неформальным лидером? Если да то, что для этого необходимо?

Ответы:

1. Да. Лидер-лицо (субъект) в какой-либо группе (организации), пользующееся большим, признанным авторитетом и обладающее влиянием, которое проявляется как управляющие действия

2. Неформальным лидером.

3. В основном выделяют 2 вида формальное и неформальное лидерство.

4. Сравнение:

- лидер в основном призван осуществлять регуляцию межличностных отношений в группе, в то время как руководитель осуществляет регуляцию официальных отношений группы как некоторой социальной организации;
- лидерство можно констатировать в условиях микросреды (каковой является группа); руководство — элемент макросреды, т.е. оно связано со всей системой общественных отношений;
- лидерство возникает стихийно; руководитель всякой реальной социальной группы либо назначается, либо избирается, но так или иначе этот процесс не является стихийным, а напротив — целенаправленным, осуществляемым под контролем различных элементов социальной структуры;
- явление лидерства менее стабильно, выдвижение лидера в большей мере зависит от настроения группы, в то время как руководство — явление более стабильное;
- руководство подчиненными, в отличие от лидерства, обладает гораздо более определенной системой различных санкций, которых в руках лидера нет;
- процесс принятия решения руководителем гораздо более сложен и опосредован множеством различных обстоятельств и соображений, не обязательно коренящихся в данной группе, в то время как лидер принимает более непосредственные решения, касающиеся групповой деятельности;
- сфера деятельности лидера — в основном малая группа, где он является лидером; сфера действия руководителя шире, поскольку он представляет группу в более широкой социальной системе.

5. Да.

Ситуационная задача № 6.

В спортивном клубе единоборств уже давно сформировалась команда боксеров. Они на протяжении нескольких лет тренируются вместе, ездят на соревнования разного уровня. Недавно в клуб пришел юноша N. - приехал из другого города. Он с детства занимается боксом, принимал участие в соревнованиях, однако, они были не очень высокого уровня. Тем не менее, N. владел техникой ведения боя. Команда не сразу приняла его в свою группу, им нужно было время - присмотреться к новому спортсмену. На тренировке N. отработывал стандартные удары, а также придумывал оригинальные комбинации ударов. Одна из таких комбинаций не понравилась группе спортсменов и они начали убеждать его, что так боксировать нельзя. Он пытался доказать им свою точку зрения, но с каждым аргументом становился все менее уверен в своей правоте. Далее один из участников команды попытался заступиться за него и сказал, что "такая комбинация в принципе возможна и даже интересна". Это дало уверенности новичку и он продолжил свою тренировку.

Вопросы:

1. Какой феномен описан в данной задаче?
2. Может ли одобрение всего одного члена слаженной команды снизить уровень воздействия группы на личность? Свой ответ поясните.
3. Какие виды данного феномена вы знаете?
4. Имеет ли в описанной ситуации значение возраст новичка?
5. Укажите факторы, определяющие степень выраженности данного феномена в спортивной команде.

Ответы:

1. Феномен конформности.
2. Да, это реально. Тот факт, что с тобой соглашается хотя бы кто-то дает уверенность, что твое мнение имеет место быть и в нем есть доля истины. Это снижает тревожность и, как следствие, оказываемое воздействие.
3. Внешняя и внутренняя конформность.
4. Да, наиболее конформными являются люди подросткового и юношеского возраста.
5. Численность команды, индивидуальные особенности личности, трудность решаемой командой

задачи, статус спортсмена в группе, характер групповой принадлежности, привлекательность

команды для индивида, характер соревнования, степень социальной зрелости спортивной команды.

Ситуационная задача №7

Вы назначены на новую должность. Ваши коллеги, а теперь подчинённые – предлагают Вам собраться вечером всем коллективом и отметить вступление в должность.

Вопросы:

1. Как Вы отреагируете на это предложение? Почему?
2. Ваша стратегия управления коллективом в указанных условиях?
3. Какой стиль руководства Вы выберете и почему?
4. Как Вы построите Ваши отношения с неформальным лидером?
5. Дайте определение понятию статус. Укажите характеристики статуса?

Ситуационная задача №8

Практика показывает, что стабильность и работоспособность трудового коллектива тем выше, чем прочнее авторитет руководителя.

Вопросы:

1. Дайте определение понятия «авторитет» руководителя.
2. Укажите психологические факторы становления и укрепления авторитета руководителя.
3. Дайте сравнительный анализ понятий «руководитель» и «лидер»
4. Какие стили руководства Вам известны? Охарактеризуйте их.
5. Какой стиль более подходит Вам? Почему?

Ситуационная задача №9

В сложившийся коллектив со своими традициями приходит новый руководитель. Каким образом он должен разрешать возникшие конфликты? Например:

- вести работу, не обращая внимания на споры и конфликты
- попытаться привлечь на свою сторону тех, противится нововведениям
- поручить общественным и административным органам разрешить возникшие разногласия

Вопросы:

1. Обоснуйте свой выбор.
2. Какие стратегии разрешения конфликтов Вам известны.
3. Как можно предотвратить конфликты в организации

4. Укажите типы конфликтов
5. Дайте определение понятия «конфликт».

Ситуационная задача №10

Было организовано наблюдение по выявлению агрессивного поведения. При этом исследователь разработал список критериев наблюдения и смоделировал специальные условия в естественной среде, в которых проводилось наблюдение. С группой наблюдатель не взаимодействовал, осуществлял наблюдение со стороны.

Вопросы:

1. О каком виде наблюдения говорится в задаче?
2. Какие виды наблюдения Вы знаете?
3. В чем плюсы и минусы метода наблюдения?
4. Какие группы методов выделяют в социальной психологии

База типовых тестовых заданий для зачёта (полная база тестовых заданий хранится на кафедре)

1. УКАЖИТЕ ПРАВИЛЬНЫЙ ОТВЕТ

Немногочисленная по составу общность людей, члены которой объединены общей социальной деятельностью и находятся в непосредственном личном общении, называется:

- 1) коллектив
- 2) команда
- 3) малая группа**
- 4) организация
- 5) клуб

2. УКАЖИТЕ ПРАВИЛЬНЫЙ ОТВЕТ

Деление групп на формальные и неформальные было предложено:

- 1) К. Юнг
- 2) А.Н. Леонтьев
- 3) З. Фрейд
- 4) С.Я. Рубинштейн
- 5) Э. Мэй**

3. УКАЖИТЕ ПРАВИЛЬНЫЙ ОТВЕТ

Классификацию групп на группы членства и референтные группы ввел (а):

- 1) Г.М. Андреева
- 2) Г. Хаймен**
- 3) Б.Г. Ананьев

4) С.Л. Рубинштейн

5) А.Адлером

4. УКАЖИТЕ ПРАВИЛЬНЫЙ ОТВЕТ

Деление малых групп на первичные и вторичные предложил:

1) **Ч. Кули**

2) А.Н. Леонтьев

3) Б.Г. Ананьев

4) В.Н. Мясищев

5) К.Роджерс

5. УКАЖИТЕ НЕСКОЛЬКО ПРАВИЛЬНЫХ ОТВЕТОВ

По личной значимости выделяют группы:

1) **элитарные**

2) формальные

3) условные

4) **референтные**

5) большие

6) малые

6. УКАЖИТЕ ПРАВИЛЬНЫЙ ОТВЕТ

Группа, нормы которой признаются личностью как наиболее ценные, называется:

1) малая

2) **референтная**

3) условная

4) контактная

5) реальная

7. УКАЖИТЕ ПРАВИЛЬНЫЙ ОТВЕТ

Нижнюю границу малой группы составляют:

1) **2-3 человека**

2) 1 человек

3) 4-5 человек

4) 5 человек

8. УКАЖИТЕ ПРАВИЛЬНЫЙ ОТВЕТ

Феномена референтной группы открыл:

1) И.П. Павлов

2) В.М. Бехтерев

3) А.Фрейд

4) А. Маслоу

5) Г.Хаймен

9. УКАЖИТЕ НЕСКОЛЬКО ПРАВИЛЬНЫХ ОТВЕТОВ

Малые группы подразделяются на:

- 1) малые
- 2) естественные
- 3) **неформальные**
- 4) условные
- 5) большие
- 6) **формальные**

10. УКАЖИТЕ ПРАВИЛЬНЫЙ ОТВЕТ

Отличительным признаком малой группы является:

- 1) **наличие постоянной цели совместной деятельности**
- 2) определенное финансовое положение
- 3) наличие родственных связей между членами группы
- 4) отсутствие лидера
- 5) конформность членов группы

Выберите один правильный ответ

11. Определенные потенции человека, как важный фактор в выполнении той или другой деятельности, в его служении интересам и потребностям общества, т.е. способности во всем их многообразии и уровнях развития.

- A) **психологические свойства личности**
- Б) знания, умения, навыки
- В) уровень интеллекта
- Г) уровень спортивной подготовки

12. Способность сознательно управлять своим поведением, своими психическими процессами и состояниями в связи с требованиями социальной среды или условиями выполняемой деятельности.

- A) **Саморегулирование**
- Б) Сознание
- В) Активность
- Г) Психики

13. Социометрия как метод качественного анализа структуры межличностных отношений предложен:

- 1) Дж. Келли;
- 2) Э. Мэйо;

- 3) Л.И. Уманским;
- 4) Дж. Морено;
- 5) А. Смит.

14. Каково количество участников команды, которое сможет оказать наибольшее групповое давление:

- 1) 3-4;
- 2) 1-2;
- 3) большинство членов команды;
- 4) 2/3 команды;
- 5) 1/2 команды.

Вставьте пропущенное слово:

15. _____ - самопроизвольное, ничем не обоснованное проявление симпатии и антипатии к другим людям, которое может наблюдаться в ходе проведения социометрического исследования.

Ответ: синтонность.

16. _____ - склонность к добровольному изменению ожидаемых оригинальных реакций к сторону реакций окружающих.

Ответ: конформность.

Укажите несколько правильных вариантов ответа:

17. Относительно подчиняемости человека в группе верны следующие утверждения:

- 1) **чем стоящая перед группой задача труднее, тем подчиняемость выше;**
- 2) если команда соревнуется с другой командой, подчиняемость ниже;
- 3) чем выше статус спортсмена в группе, тем в большей мере он будет проявлять подчиняемость;
- 4) **в диффузной спортивной группе подчиняемость выше, чем в спортивном коллективе;**
- 5) в референтной для спортсмена группе подчиняемость ниже.

18. Конкуренция в команде выше:

- 1) если сборная набирается из рядовых участников разных команд;
- 2) между спортсменами основного состава по сравнению с запасными игроками;
- 3) **если сборная набирается из сильнейших игроков разных команд;**

- 4) если команда-чемпион в полном составе становится сборной;
5) если сборная набирается на базе команды-чемпиона с привлечением новичков.

Укажите несколько неправильных вариантов ответа:

19. Факторы, влияющие на выдвижение неформального лидера:

- 1) наличие авторитета в команде, прежде всего по личностным качествам;
2) наличие высокого уровня притязаний человека, претендующего на роль неформального лидера, не подкрепленное согласием команды;
 3) ситуация или задача, разрешение которой неэффективно формальным лидером;
 4) инициативность человека, претендующего на роль неформального лидера;
5) наличие исключительно деловых качеств у игрока и протекция со стороны тренера.

20.

1) Формальное лидерство	а) несколько лидеров, сменяющихся в зависимости от требований ситуации; б) фиксированная роль лидера, капитан команды, смена которого осуществляется крайне редко и только в связи с очень весомыми обстоятельствами; в) преобладание эмоционального лидерства, ориентации на группу;
2) Неформально лидерство	г) преобладание делового лидерства, ориентации на задачу; д) эффективен в налаживании психологического климата и текущих и нестандартных ситуациях средней сложности; е) эффективен в экстремальных и сложных ситуациях, обеспечении достижения согласия в группе при решении деловых общегрупповых вопросов

Ответ: 1) – б, г, е; 2 – а, в, д.

21. НАПИШИТЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПОНЯТИЯ

_____ - это система некоторых приемов, дающих возможность выяснить количественное определение предпочтений, безразличия или неприятий, которые получают индивиды в процессе межличностного общения и взаимодействия. (Социометрия)

22. ВЫБЕРИТЕ ОДИН ВЕРНЫЙ ОТВЕТ

Социометрия исследует:

- 1) референтный круг общения
- 2) отношение к тренеру
- 3) **межличностные отношения**
- 4) склонность к конфликтам
- 5) командную сплоченность

23. ВЫБЕРИТЕ ОДИН ВЕРНЫЙ ОТВЕТ

Выявление склонности к конфликтным взаимоотношениям исследуют при помощи теста:

- 1) Ю.Л. Ханина
- 2) Н.В. Бахаревой
- 3) Е.В. Щедрина
- 4) А.В. Стамбулова
- 5) **Н.В. Гришиной**

24. ВЫБЕРИТЕ ОДИН ВЕРНЫЙ ОТВЕТ

Референтный для каждого круг общения выявляют при помощи методики:

- 1) Ю.Л. Ханина
- 2) Н.В. Бахаревой
- 3) **Е.В. Щедрина**
- 4) А.В. Стамбулова
- 5) Н.В. Гришиной

25. ВЫБЕРИТЕ ОДИН ВЕРНЫЙ ОТВЕТ

Методика Е.В. Щедрина исследует:

- 1) **референтный круг общения**
- 2) отношение к тренеру
- 3) межличностные отношения
- 4) склонность к конфликтам
- 5) командную сплоченность

26. ВЫБЕРИТЕ ОДИН ВЕРНЫЙ ОТВЕТ

Методика Н.В. Гришиной исследует:

- 1) референтный круг общения

- 2) отношение к тренеру
- 3) межличностные отношения
- 4) склонность к конфликтам**
- 5) командную сплоченность

27. ВЫБЕРИТЕ ОДИН ВЕРНЫЙ ОТВЕТ

Социодрама исследует:

- 1) референтный круг общения
- 2) отношение к тренеру
- 3) межличностные отношения**
- 4) склонность к конфликтам
- 5) командную сплоченность

28. Лидерство как особое сочетание личностных качеств (черт) человека рассматривается с точки зрения

- А) Харизматической теории происхождения лидерства**
- Б) Ситуационной теории происхождения лидерства
- В) Системной теории происхождения лидерства

29. Как в социальной психологии делят группы?

- А) на условные
- Б) на реальные
- В) все перечисленное**

30. В каких условиях проявляется лидерство?

- А) в условиях микросреды**
- Б) в условиях макросреды
- В) все перечисленное