

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ
АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

**«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ
ПСИХОЛОГИИ И СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ»
(СПбГИПСР)**

КАФЕДРА ПРИКЛАДНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ И КОНФЛИКТОЛОГИИ

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель образовательной программы,
кандидат экономических наук,
доцент кафедры прикладной социальной
психологии и конфликтологии

С.В. Сатикова

«20» апреля 2022 г.

Рабочая программа дисциплины

КОНФЛИКТОЛОГИЯ МАЛЫХ ГРУПП И КОМАНД
основной профессиональной образовательной программы
«Психология конфликтного поведения»
по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология

Разработчик: д-р психол. наук, профессор Горбатов Дмитрий Сергеевич

Согласовано: д-р психол. наук, профессор, зав. кафедрой Горбатов Дмитрий Сергеевич

Санкт-Петербург

2022

РАЗДЕЛ 1. Учебно-методический раздел рабочей программы дисциплины

1.1. Аннотация рабочей программы дисциплины

КОНФЛИКТОЛОГИЯ МАЛЫХ ГРУПП И КОМАНД

Цель изучения дисциплины: освоение теоретических знаний, а также формирование практико-ориентированных умений и навыков в области конфликтологии малых социальных групп и команд.

Задачи дисциплины:

1. Ознакомить обучающихся с ключевыми характеристиками социальных объединений, особенностями процессов взаимодействия, основными тенденциями прогнозирования и разрешения групповых конфликтов;
2. Развивать умения использовать конфликтологические знания для решения прикладных научно-исследовательских задач;
3. Выработать навыки, способствующие эффективному применению конфликтологических концепций для понимания и прогнозирования индивидуального и группового взаимодействия.

Содержание дисциплины:

Малые социальные группы
 Влияние малой группы на поведение
 Командообразование как предмет научного исследования
 Лидерство и руководство
 Межгрупповые конфликты
 Внутригрупповые конфликты
 Психологический климат группы, командная сплоченность и совместимость
 Атрибуции, экспектации и аттитюды в конфликтном поведении
 Групповые защитные механизмы, стереотипы и предрассудки
 Эмпирическое исследование конфликтов в малых группах и командах

1.2. Цель и задачи обучения по дисциплине

Цель¹:

освоение теоретических знаний, а также формирование практико-ориентированных умений и навыков в области конфликтологии малых социальных групп и команд.

Задачи²:

1. Ознакомить обучающихся с ключевыми характеристиками социальных объединений, особенностями процессов взаимодействия, основными тенденциями прогнозирования и разрешения групповых конфликтов;
2. Развивать умения использовать конфликтологические знания для решения прикладных научно-исследовательских задач;

¹ Цель – представление о результатах освоения дисциплины. Цель дисциплины должна быть соотнесена с результатом освоения ОП ВО (формируемыми компетенциями). Цель должна быть обозначена кратко, четко и иметь практическую направленность. Достижение цели должно быть проверяемым

² Формулировка задач должна быть связана со знаниями, умениями и навыками (владениями), также должны быть учтены виды деятельности, указанные в ОП ВО.

3. Выработать навыки, способствующие эффективному применению конфликтологических концепций для понимания и прогнозирования индивидуального и группового взаимодействия.

1.3. Язык обучения

Язык обучения – русский.

1.4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий, самостоятельную работу, форму промежуточной аттестации

Форма обучения	Общий объём дисциплины			Объем в академических часах							
	В зачет. ед.	В астрон. часах	В акаем. часах	Объем самостоятельной работы	Объем контактной работы обучающихся с преподавателем					В том числе практическая подготовка*	Промежуточная аттестация экзамен
					Всего	Виды учебных занятий					
						Всего учебных занятий	Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа			
Очная	3	81	108	44	64	60	24	36		4	
Очно-заочная	3	81	108	64	44	40	16	24		4	

*Часы на практическую подготовку выделяются в тех дисциплинах, где она предусмотрена (в лекциях, практических занятиях, коллоквиумах, кейсах и прочее)

**В случае реализации смешанного обучения рабочая программа дисциплины адаптируется преподавателем в части всех видов учебных занятий и промежуточной аттестации к использованию дистанционных образовательных технологий.

1.5. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения образовательной программы

Код компетенции наименование компетенции	Код, наименование и содержание индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
---	--	---------------------

<p>ОПК-2. Способен анализировать конфликтные ситуации, применять основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия, готовить материалы для экспертных заключений о конфликтногенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия</p>	<p>ИОПК-2.1. Использует знания особенностей основных видов конфликтов, а также детерминирующие факторы и закономерности конфликтного и мирного взаимодействия ИОПК-2.2. Анализирует конфликтные ситуации, готовит материалы для экспертных заключений о конфликтногенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия ИОПК -2.3 Применяет основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия</p>	<p>На уровне знаний:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Знает содержание основных социально-психологических понятий, категорий и концепций; – возможности и ограничения объяснительного потенциала современной социальной психологии; – основы прогнозирования групповой динамики и поведения членов социальных объединений; <p>На уровне умений:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Умеет применять усвоенные знания при интерпретации процессов общения, социализации, развития личности, функционирования социальных групп; – обеспечивать эффективное межличностное общение и групповое взаимодействие, – планировать и осуществлять прикладные социально-психологические исследования; <p>На уровне навыков:</p> <ul style="list-style-type: none"> – владеет навыками психологического исследования социальных феноменов; – приемов рационального применения конкретных социально-психологических концепций в профессиональной деятельности.
<p>ПК-7 Способен определять и использовать в ходе консультирования эффективные техники и методы коммуникации с клиентами</p>	<p>ИПК-7.1.Использует знания принципов и технологий взаимодействия с клиентами в процессе конфликтологического консультирования ИПК-7.2. Выбирает оптимальные методы коммуникации для разрешения, урегулирования и сопровождения конфликтов в разных общественных сферах. ИПК-7.3 Применяет коммуникативные приемы и техники при взаимодействии с клиентами – участниками конфликта и</p>	<p>на уровне знаний:</p> <p>знает техники партнёрского взаимодействия; виды вопросов; виды организационной культуры.</p> <p>на уровне умений:</p> <p>умеет составлять карту конфликта; проводить индивидуальные беседы с участниками организационного конфликта в рамках подготовки к переговорам;</p> <p>на уровне навыков:</p> <p>владеет навыками построения партнерской беседы с помощью техник активного слушания; задавать вопросы, ответы на которые позволят приблизить стороны к осознанию их интересов и</p>

	заинтересованными в его прекращении лицами.	разрешению конфликта.
--	---	-----------------------

РАЗДЕЛ 2. Структура и содержание дисциплины

2.1. Учебно-тематический план дисциплины

Очная форма обучения

Номер темы	Название темы	Объем дисциплины (модуля), час.				Форма промежуточной аттестации (ПА)
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий			
			Л	ПЗ	ПрП*	
Тема 1	Малые социальные группы	8	2	2		4
Тема 2	Влияние малой группы на поведение	10	2	4		4
Тема 3	Командообразование как предмет научного исследования	8	2	2		4
Тема 4	Лидерство и руководство	10	2	4		4
Тема 5	Межгрупповые конфликты	8	2	2		4
Тема 6	Внутригрупповые конфликты	8	2	2		4
Тема 7	Психологический климат группы, командная сплоченность и совместимость	10	2	4		4
Тема 8	Атрибуции, экспектации и аттитюды в конфликтном поведении	10	2	4		4
Тема 9	Групповые защитные механизмы, стереотипы и предрассудки	10	2	4		4
Тема 10	Эмпирическое исследование конфликтов в малых группах и командах	22	6	8		8
	Промежуточная аттестация	4				Экзамен
	ВСЕГО в академических часах	108	24	36		44

Очно-заочная форма обучения

Номер темы	Название темы	Объем дисциплины (модуля), час.			Форма промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем	СР	

			по видам учебных занятий				(ПА)
			Л	ПЗ	ПрП*		
Тема 1	Малые социальные группы	10	1	2		7	
Тема 2	Влияние малой группы на поведение	10	1	2		7	
Тема 3	Командообразование как предмет научного исследования	10	1	2		7	
Тема 4	Лидерство и руководство	10	1	2		7	
Тема 5	Межгрупповые конфликты	10	2	2		6	
Тема 6	Внутригрупповые конфликты	10	2	2		6	
Тема 7	Психологический климат группы, командная сплоченность и совместимость	11	2	3		6	
Тема 8	Атрибуции, экспектации и аттитюды в конфликтном поведении	11	2	3		6	
Тема 9	Групповые защитные механизмы, стереотипы и предрассудки	11	2	3		6	
Тема 10	Эмпирическое исследование конфликтов в малых группах и командах	11	2	3		6	
	Промежуточная аттестация	4					Экзамен
	ВСЕГО в академических часах	108	16	24		64	

* Разработчик указывает формы промежуточной аттестации: экзамен, зачет, дифференцированный зачет

Используемые сокращения:

Л – занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся);

ПЗ – практические занятия (виды занятия семинарского типа за исключением лабораторных работ); 16

ПрП – работа обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации практической подготовки;

СР – самостоятельная работа, осуществляемая без участия педагогических работников организации и (или) лиц, привлекаемых организацией к реализации образовательных программ на иных условиях.

ПА – промежуточная аттестация (зачет или экзамен).

Образовательные технологии

Учебный процесс при преподавании курса основывается на использовании традиционных, инновационных и информационных образовательных технологий. Традиционные образовательные технологии представлены лекциями и семинарскими (практическими) занятиями. Инновационные образовательные технологии используются в виде широкого применения активных и интерактивных форм проведения занятий. Информационные образовательные технологии реализуются путем активизации самостоятельной работы обучающихся в информационной образовательной среде.

2.1. Краткое содержание тем (разделов) дисциплины

Тема 1 Малые социальные группы

История и методология исследования малых групп. Понятие малой группы. Критерии малой группы. Проблема верхней и нижней границы малой группы. Классификация малых социальных групп. Условия группообразования. Структура малой группы.

Тема 2 Влияние малой группы на поведение

Эмпирические исследования конформности и влияния авторитета на поведение. Феномен социальной лености. Эффект аудитории. Влияние меньшинства на группу. Пассивность очевидцев происшествий. Групповые детерминанты альтруизма и агрессии. Процессы группового принятия решений.

Тема 3 Командообразование как предмет научного исследования

Критерии команды по Р.Л. Кричевскому и Е.М.Дубовской. Концепция ролевых категорий К. Бенна и П. Шитса. Гипотеза ролевого баланса Р.М. Белбина. Современные трактовки категорий командных ролей, содержания ролевых диапазонов, функционирования на ключевых этапах взаимодействия.

Тема 4 Лидерство и руководство

Специфика лидерства и руководства. Теории лидерства. Современные модели лидерства. Типология лидерства. Стили руководства. Лидерские способности. Компетенции руководителя. Поведенческие стратегии лидера и руководителя в конфликтной ситуации.

Тема 5 Межгрупповые конфликты

Трактовка межгрупповых конфликтов в отечественной, американской и западноевропейской научных традициях. Основные этапы изучения межгрупповых отношений. Экспериментальная парадигма М. Шерифа. «Нулевая парадигма» Г. Тэджфела. Теории Г. Тэджфела и Дж. Тернера. Стратегии разрешения межгрупповых конфликтов.

Тема 6 Внутригрупповые конфликты

Трактовка внутригрупповых конфликтов в отечественной, американской и западноевропейской научных традициях. Основные этапы изучения внутригрупповых конфликтов. Современные представления о факторах и детерминантах внутригрупповых конфликтов. Стратегии разрешения внутригрупповых конфликтов.

Тема 7 Психологический климат группы, командная сплоченность и совместимость

Сущность понятия психологического климата группы, «климатические зоны». Признаки благоприятного психологического климата. Факторы обеспечения командной сплоченности и групповой совместимости. Коллективность как научный феномен.

Тема 8 Атрибуции, экспектации и аттитюды в конфликтном поведении

Социальные перцепции как факторы группового конфликта. Групповая идентификация. Каузальные атрибуции. Искажения каузальных атрибуций. Эспектации как компоненты группового контроля. Ролевые экспектации. Структура аттитюдов. Влияние аттитюдов на групповое поведение.

Тема 9 Групповые защитные механизмы, стереотипы и предрассудки

Механизмы психологической защиты по З. Фрейду и А. Фрейд. Копинг-поведение. Дифференциация механизмов совладания и защиты. Отрицание, подавление, вытеснение, рационализация, замещение, ирония, сновидение, сублимация, идентификация, фантазия, перенос, проекция, интроекция, ассимиляция, деперсонализация. Социальные стереотипы поведения, их функции, основные параметры. Предрассудки как предмет научных исследований. Процессы стигматизации личности.

Тема 10 Эмпирическое исследование конфликтов в малых группах и командах

Программа конфликтологического исследования малых групп и команд: разделы программы и её элементы (объект, предмет, цель, задачи, гипотезы, методы). Общие требования к программе исследования. Сущность сравнительных методов, лонгитюдных методов, комплексных методов, биографических методов, праксиметрических методов в конфликтологическом исследовании. Метод наблюдения в конфликтологии групп. Виды наблюдений. Обеспечение надёжности наблюдения. Ошибки наблюдателей. Принципы построения схемы наблюдения. Построение шкал наблюдения. Метод интервью в конфликтологии групп. Технологии проведения интервью нестандартизированного, стандартизированного, полуструктурированного. Основные и зондирующие вопросы. Этапы построения вопросника для стандартизированного интервью. Регистрация данных интервью. Метод анкетирования в конфликтологии групп. Составление анкеты. Способы проведения анкетирования. Преимущества и недостатки анкетирования. Метод эксперимента в конфликтологии групп. Виды экспериментов. Лабораторный и полевой эксперименты. Этапы

эксперимента. Метод контент-анализа в конфликтологии групп. Типы документов. Приёмы анализа документов. Способы обеспечения надёжности полученной информации. Процедурные особенности использования контент-анализа. Проведение лабораторного исследования с использованием контент-анализа. Специфика использования метода социометрии. Понятие «социометрические критерии». Процедура социометрического исследования. Социометрическая карточка. Социоматрица. Социограмма.

2.2. Описание занятий семинарского типа

Семинарское занятие 1. Малые социальные группы (2 часа)

Цель: формирование научных представлений о концепте «малая социальная группа».

Понятийный аппарат: социальные группы, малая группа, критерии малой группы, структура малой группы, процессы групповой динамики, групповые конфликты.

Вопросы для обсуждения:

История и методология исследования малых групп.

Понятие малой группы. Критерии малой группы.

Проблема верхней и нижней границы малой группы.

Классификация малых социальных групп.

Условия группообразования.

Структура малой группы.

Практические задания (работа в группах):

Выполнение и самопроверка тестовых заданий дидактического характера.

Семинарское занятие 2. Влияние малой группы на поведение (4 часа)

Цель: формирование научных представлений о влиянии малой группы на поведение ее членов.

Понятийный аппарат: конформность, авторитет, социальная леность, социальная фасилитация, социальная ингибиция, влияние меньшинства, пассивность очевидцев, альтруизм, агрессия, групповая нормализация, групповая поляризация, огруппление мышления.

Вопросы для обсуждения:

Эмпирические исследования конформности и влияния авторитета на поведение.

Феномен социальной лености.

Эффект аудитории.

Влияние меньшинства на группу.

Пассивность очевидцев происшествий.

Групповые детерминанты альтруизма и агрессии.

Процессы группового принятия решений.

Практические задания (работа в группах):

Выполнение и самопроверка тестовых заданий дидактического характера.

Подготовка и презентация научных сообщений по результатам эмпирических исследований влияния группы на поведение.

Семинарское занятие 3. Командообразование как предмет научного исследования (2 часа)

Цель: формирование научных представлений о процессах командообразования.

Понятийный аппарат: команда, командные роли, коммуникативные роли, ролевые ожидания, критерии команды, командообразование, ролевой баланс, ролевой диапазон.

Вопросы для обсуждения:

Критерии команды по Р.Л. Кричевскому и Е.М.Дубовской.

Процессы командообразования.

Концепция ролевых категорий К. Бенна и П. Шитса.

Гипотеза ролевого баланса Р.М. Белбина.

Современные трактовки категорий командных ролей, содержания ролевых диапазонов, функционирования на ключевых этапах взаимодействия.

Практические задания (работа в группах):

Выполнение и самопроверка тестовых заданий дидактического характера.

Подготовка и презентация научных сообщений по результатам исследований процессов командообразования.

Семинарское занятие 4. Лидерство и руководство (4 часа)

Цель: формирование научных представлений о феноменах лидерства и руководства.

Понятийный аппарат: лидерство, теории лидерства, руководство, стили руководства, типология лидерства, лидерские способности, компетенции руководителя.

Вопросы для обсуждения:

Специфика лидерства и руководства.

Теории лидерства.

Современные модели лидерства.

Типология лидерства.

Стили руководства.

Лидерские способности.

Компетенции руководителя.

Поведенческие стратегии лидера и руководителя в конфликтной ситуации.

Практические задания (работа в группах):

Выполнение и самопроверка тестовых заданий дидактического характера.

Подготовка и презентация научных сообщений по результатам исследований феноменов лидерства и руководства.

Семинарское занятие 5. Межгрупповые конфликты (2 часа)

Цель: формирование научных представлений о межгрупповых конфликтах.

Понятийный аппарат: межгрупповые конфликты, разрешение межгрупповых конфликтов, ингрупповой фаворитизм, формирование норм, межгрупповая дискриминация, категоризация, самокатегоризация.

Вопросы для обсуждения:

Трактовка межгрупповых конфликтов в отечественной, американской и западноевропейской научных традициях.

Основные этапы изучения межгрупповых отношений.

Экспериментальная парадигма М. Шерифа.

«Нулевая парадигма» Г. Тэджфела.

Теории Г. Тэджфела и Дж. Тернера.

Стратегии разрешения межгрупповых конфликтов.

Практические задания (работа в группах):

Выполнение и самопроверка тестовых заданий дидактического характера.

Подготовка и презентация научных сообщений по результатам исследований эмпирических межгрупповых конфликтов.

Семинарское занятие 6. Внутригрупповые конфликты (2 часа)

Цель: формирование научных представлений о внутригрупповых конфликтах.

Понятийный аппарат: внутригрупповой конфликт, факторы и детерминанты внутригруппового конфликта, разрешение внутригрупповых конфликтов, этапы внутригрупповых конфликтов.

Вопросы для обсуждения:

Трактовка внутригрупповых конфликтов в отечественной, американской и западноевропейской научных традициях.

Основные этапы изучения внутригрупповых конфликтов.

Современные представления о факторах и детерминантах внутригрупповых конфликтов.

Стратегии разрешения внутригрупповых конфликтов.

Практические задания (работа в группах):

Выполнение и самопроверка тестовых заданий дидактического характера.

Подготовка и презентация научных сообщений по результатам эмпирических исследований процессов внутригрупповых конфликтов.

Семинарское занятие 7. Психологический климат группы, командная сплоченность и совместимость (4 часа)

Цель: формирование научных представлений о психологическом климате группы, командной сплоченности, межличностной совместимости.

Понятийный аппарат: психологический климат, факторы гармонизации отношений в группе, сплоченность, межличностная совместимость, коллективность.

Вопросы для обсуждения:

Сущность понятия психологического климата группы, «климатические зоны».

Признаки благоприятного психологического климата.

Факторы обеспечения командной сплоченности и групповой совместимости.

Коллективность как научный феномен.

Практические задания (работа в группах):

Выполнение и самопроверка тестовых заданий дидактического характера.

Подготовка и презентация научных сообщений по результатам эмпирических исследований психологического климата группы, командной сплоченности, межличностной совместимости.

Семинарское занятие 8. Атрибуции, экспектации и аттитюды в конфликтном поведении (4 часа)

Цель: формирование научных представлений об атрибуциях, экспектациях и аттитюдах в конфликтном поведении членов команд и малых групп.

Понятийный аппарат: атрибуции, каузальные атрибуции, искажения атрибуции, экспертации, аттитюды, парадокс Лапьера, отношения, диспозиции.

Вопросы для обсуждения:

Социальные перцепции как факторы группового конфликта.

Групповая идентификация.

Каузальные атрибуции.

Искажения каузальных атрибуций.

Эспектации как компоненты группового контроля.

Ролевые экспектации.

Структура аттитюдов.

Влияние аттитюдов на групповое поведение.

Практические задания (работа в группах):

Выполнение и самопроверка тестовых заданий дидактического характера.

Подготовка и презентация научных сообщений по результатам эмпирических исследований атрибуций, экспектаций, аттитюдов.

Семинарское занятие 9. Групповые защитные механизмы, стереотипы и предрассудки (4 часа)

Цель: формирование научных представлений о групповых защитных механизмах, стереотипах и предрассудках.

Понятийный аппарат: тревога, защитные механизмы, групповые защитные механизмы, копинг-стратегии, социальные стереотипы, предубеждения, предрассудки.

Вопросы для обсуждения:

Механизмы психологической защиты по З. Фрейду и А. Фрейд.

Копинг-поведение.

Дифференциация механизмов совладания и защиты.

Отрицание, подавление, вытеснение, рационализация, замещение, ирония, сновидение, сублимация, идентификация, фантазия, перенос, проекция, интроекция, ассимиляция, деперсонализация.

Социальные стереотипы поведения, их функции, основные параметры.

Предрассудки как предмет научных исследований.

Процессы стигматизации личности.

Практические задания (работа в группах):

Выполнение и самопроверка тестовых заданий дидактического характера.

Подготовка и презентация научных сообщений по результатам эмпирических исследований групповых защитных механизмов, социальных стереотипов, предубеждений и предрассудков.

Семинарское занятие 10. Эмпирическое исследование конфликтов в малых группах и командах (8 часов)

Цель: выработка умений проведения эмпирических исследований по проблематике групповых и командных конфликтов.

Понятийный аппарат: программа конфликтологического исследования групп, методы сравнительные, лонгитюдные, комплексные, биографические, праксиметрические; наблюдение, эксперимент, анкетирование, интервьюирование, контент-анализ, социометрия.

Вопросы для обсуждения:

Программа конфликтологического исследования малых групп и команд: разделы программы и её элементы (объект, предмет, цель, задачи, гипотезы, методы).

Общие требования к программе исследования.

Сущность сравнительных методов, лонгитюдных методов, комплексных методов, биографических методов, праксиметрических методов в конфликтологическом исследовании.

Метод наблюдения в конфликтологии групп. Виды наблюдений.

Обеспечение надёжности наблюдения. Ошибки наблюдателей.

Принципы построения схемы наблюдения. Построение шкал наблюдения.

Метод интервью в конфликтологии групп.

Технологии проведения интервью нестандартизированного, стандартизированного, полуструктурированного.

Основные и зондирующие вопросы. Этапы построения вопросника для стандартизированного интервью.

Регистрация данных интервью.

Метод анкетирования в конфликтологии групп.

Составление анкеты.

Способы проведения анкетирования.

Преимущества и недостатки анкетирования.

Метод эксперимента в конфликтологии групп.

Виды экспериментов. Лабораторный и полевой эксперименты.

Этапы эксперимента.

Метод контент-анализа в конфликтологии групп.

Типы документов. Приёмы анализа документов.

Способы обеспечения надёжности полученной информации.

Процедурные особенности использования контент-анализа.

Проведение лабораторного исследования с использованием контент-анализа.

Специфика использования метода социометрии.

Понятие «социометрические критерии».

Процедура социометрического исследования.

Социометрическая карточка. Социоматрица. Социограмма.

Практические задания (работа в группах):

Выполнение и самопроверка тестовых заданий дидактического характера.

Составление программы наблюдения на группой в конфликтной ситуации (на материале видеофрагментов).

Подготовка «гайда» для глубинного интервью социально-политической проблематики.

Составление анкеты по теме НПП

Анализ экспериментов по проблематике групповых конфликтов (по материалам научных статей).

Проведение контент-анализа тенденций современной моды (на материале фотографий).

2.4. Описание занятий в интерактивных формах

В качестве интерактивных форм проведения занятий используются:

Групповые дискуссии – способ организации общения участников группы, который позволяет сопоставить противоположные позиции, увидеть проблему с разных сторон. Дискуссия возникает тогда, когда каждый участник высказывает свое мнение по той или иной теме на основании своих знаний и опыта. Это обмен мнениями. Дискуссия обучает групповому решению проблем и способствует анализу различных вариантов решения проблем.

Деловые и ролевые игры - это метод, при котором реальное поведение имитируется участниками в соответствии с заданными ролями и ситуацией, техника обучения, использующая описание реальных ситуаций с целью определения сути проблем, предложения возможных решений, выбора лучших из них. В ролевых играх участникам предоставляется возможность: показать существующие стереотипы реагирования в тех или иных ситуациях; разработать и использовать новые стратегии поведения; отработать, пережить свои внутренние опасения и проблемы.

Разбор конкретных ситуаций (кейсы) - техника обучения, использующая описание реальных социальных ситуаций, для анализа обучающимися с целью определения сути проблем, предложения возможных решений, выбора лучших из них. Кейсы базируются на реальном фактическом материале или же приближены к реальной ситуации.

Дебаты. В основе дебатов - свободное высказывание, обмен мнениями по предложенному тематическому тезису. Участники дебатов приводят примеры, факты, аргументируют, логично доказывают, поясняют, дают информацию и т.д. Процедура дебатов не допускает личностных оценок, эмоциональных проявлений. Обсуждается тема, а не отношение к ней отдельных участников. В этом смысле дебаты приучают участников к культуре устного выступления, умению слушать и слышать других, оцениванию собственных возможностей.

Интерактивное занятие к теме 4. Лидерство и руководство

Обучающимся предлагаетсяделиться на группы по 4-6 человек. В мини-группах участники составляют список мотиваторов (демотиваторов) - стимулов (внешних и внутренних), которые побуждают подчиненных эффективно взаимодействовать в конфликтной ситуации. Затем в процессе групповой дискуссии они разрабатывают программу мотивации работников к эффективному поведению в конфликтной ситуации (со стороны руководителя организации).

Тренинговое упражнение «Десять манипулятивных способов мотивации». Цель – показать участникам возможные способы нематериального мотивирования к профессиональным достижениям. Участники делятся на две команды. Каждой выдается по блоку стикеров. Задача групп – написать возможные способы манипулятивной (нематериальной) мотивации. Через 10 минут между командами проводится

соревнование. Участники по очереди зачитывают способы, следя за тем, чтобы не было повторов. Выигрывает группа, придумавшая большее количество вариантов. В конце каждый записывает десять способов, которые ему более всего понравились.

Ролевая игра «Мотивируй». Участникам предлагается вспомнить и рассказать конфликтную ситуацию, связанную с мотивированием сотрудников. Выбирается одна конфликтная ситуация, наиболее значимая для большинства участников. Предложивший ее участник описывает ее более подробно, обращая особое внимание на описание индивидуальных особенностей персонажей. Затем эта ситуация разыгрывается. Подчиненного играет участник, предложивший ситуацию, начальника – любой другой участник (по желанию). Если в процессе проигрывания конфликтной ситуации у него возникли трудности, он может обратиться за помощью к группе.

Анализ игры. Вопросы для участников.

1. Насколько учитывались индивидуальные особенности подчиненного в конфликтной ситуации?
2. Какие потребности для него сейчас актуальны и насколько они учтены при мотивировании?
3. Какие аргументы оказались наиболее действенными?
4. Как дальше строить эффективное взаимодействие с этим сотрудником – в случае удачного разрешения конфликтной ситуации (его согласия), и в случае его отказа?

Интерактивное занятие к теме 7. Психологический климат группы, командная сплоченность и совместимость

Участники в мини-группах в течение создают свое описание того, что такое команда. Отвечают на вопросы, что отличает команду, от любой другой группы людей. Создают список («10 заповедей») факторов, влияющих на формирование благоприятного климата в группе. После окончания каждая мини-группа представляет остальным участникам итоги своего обсуждения. При этом фиксируются ключевые моменты и выводы для последующего обсуждения.

Тренинговое упражнение «Театр: пьеса, которая устроит всех».

Обучающиеся делятся на 4 группы. Одна группа – сценаристы, вторая – режиссеры, третья – актеры и четвертая – критики. Задача для всей группы: написать и поставить пьесу, которая «устроит всех». Причем пьеса должна устраивать и по жанру, и по названию, и по содержанию и по всему остальному. Сценаристы пишут первый акт, затем его критикуют критики, вносят свои поправки, дальше текст отдается режиссерам, и они начинают постановку вместе с актерами. И вот, когда все готово, все рассказываются в «зале», и актеры начинают играть. Вопросы для обсуждения: каждого

ли устроила пьеса? Что можно было бы сделать лучше? В этот момент участники могут поделиться позитивными и негативными впечатлениями от совместной работы.

В группе обучающихся проводятся учебные дебаты на одну из следующих тем: «Хорошей команде не нужен начальник», «В коллективе не должно быть секретов», «Рабочая конкуренция – залог успеха».

Процедура проведения учебных дебатов:

1. Дебаты организует и проводит председатель. Он не имеет права участвовать в самой дискуссии, поскольку является незаинтересованным лицом. Председателю помогает секретарь, который информирует ораторов о времени, отведенном на выступление, а также ведет документацию дебатов.

2. Перед дебатами участники занимают места в следующем порядке: справа от председателя - защитники тезиса (4 человека); слева от председателя - противники тезиса (4 человека); в конце зала посередине - лица, которые не имеют определенной точки зрения (так называемое «болото»).

3. Каждый оратор должен начинать свое выступление обращением к ведущему дискуссии «Господин Председатель...» Участники дебатов обращаются один к другому, употребляя форму «Господин (Госпожа)».

4. В дебатах выступают поочередно защитники и противники тезиса. Первым выступает тот, кто защищает тезис и одновременно его развивает. После него выступает главный оратор от оппозиции, который формулирует и защищает антитезис. Дальше роли распределяются следующим образом: вторые номера обеих сторон по очереди приводят аргументы в пользу своего тезиса (антитезиса); третьи номера опровергают аргументы соперников; четвертые номера подытоживают то, что было сказано обеими сторонами во время дебатов. Последним выступает четвертый номер команды, который защищает антитезис.

После выступления главных ораторов начинаются дебаты в зале. Каждый из присутствующих имеет право голоса (в том числе и члены команд). Выступающие по очереди представляют стороны защитников и противников тезиса. Участники на протяжении всего времени дебатов имеют право задавать вопросы и давать информацию. Для этого необходимо встать с места, поднять руку и сказать: «Вопрос» или «Информация». Выступающий имеет право удовлетворить или отклонить желание участника словами «Пожалуйста», или «Нет, спасибо». Желательно, чтобы вопросы и информация со стороны участников не превышали 2-3 предложений. Выступающий и председатель могут в любой момент остановить человека, который задает вопрос или сообщает информацию.

Регламент: для первых номеров - 5 минут, вторых-четвертых - 3-4 минуты. Участники дебатов - по 2 минуты. За соблюдением процедуры регламента следит секретарь. После дебатов проводится голосование, в котором все высказываются в пользу выбранной позиции. При голосовании оцениваются аргументы, представленные сторонами. Лица, которые не имели определенной позиции, присоединяются к защитникам или противникам тезиса, занимая соответствующие места рядом с ними.

Интерактивные занятия к теме 10. Эмпирическое исследование конфликтов в малых группах и командах

Интерактивное занятие А. Совершенствование умений осуществлять наблюдение (на материале методики Н.И. Евсиковой «Поведенческий портрет»).

Задание: Используя процедуру нестандартизированного наблюдения, необходимо, работая в группах по 2-3 человека, составить поведенческие портреты ключевых персонажей трагикомедийного фильма «Гараж» (1979, реж. Э. Рязанов) по следующим параметрам:

- Особенности внешнего вида (стиль одежды и прически, стремление соответствовать моде того времени, желание выглядеть «как все» или выделяться, привлекать внимание). Какие элементы поведения это подтверждают, в каких ситуациях?

- Пантомимика (осанка, особенности походки, жестикация, общая скованность или, наоборот, свобода движений, характерные позы).

- Мимика (общее выражение лица, сдержанность, выразительность мимики, в каких ситуациях мимика бывает особенно оживленной, в каких – скованной).

- Речевое поведение (молчаливость, разговорчивость, многословие, лаконизм; стилистические особенности, содержание и культура речи; интонационное богатство, использование пауз, темп речи).

- Поведение по отношению к окружающим в конфликтной ситуации, стиль общения (авторитарное, с ориентацией на собеседника, с ориентацией на себя), позиция в общении (активная, пассивная, созерцательная, агрессивная, стремление к доминированию); наличие противоречий в поведении – демонстрация различных, противоположных по смыслу способов поведения в однотипных ситуациях (в каких?).

- Поведенческие проявления отношения к самому себе (к своей внешности, недостаткам, преимуществам, возможностям, личным вещам).

- Примеры высказываний, характеризующих кругозор, интересы, жизненный опыт.

Обращается внимание обучающихся на необходимость уделения внимания ситуативному контексту фиксируемого поведения. Так, во введении описывается

обстановка, состояние окружающих, характер их занятий и т.д. Наряду с таким введением может оказаться полезным и специальное заключение к записи. В нем можно остановиться на описании изменений, которые произошли за период наблюдения, или тех особенностей «фона», которые кажутся наблюдателю важными. Каждая запись предваряется указанием временного отрезка фильма. Страницы, на которых ведутся записи, имеют широкие поля для последующих замечаний и предварительного анализа фактов. Кроме фактов наблюдения и суждений наблюдателя по их поводу не должно содержаться никаких других записей. Стиль письма должен быть строгим, деловым, точным и метким. На основе записей члены групп составляют обобщенный поведенческий портрет персонажа.

В процессе последующего группового обсуждения необходимо систематизировать признаки, выделенные в индивидуальных описаниях, определить, какие из них являются наиболее важными, информативными, а также проанализировать те типы признаков, которые вызвали разногласия у наблюдателей, имевших дело с одним и тем же объектом в конфликтной ситуации.

Интерактивное занятие Б. Совершенствование умений составления интервью как средства конструирования психологического портрета при приеме на работу.

Обучающимся сообщается, что работодатели ориентируются не только на сугубо профессиональные критерии, но и на комплекс личностных и поведенческих характеристик кандидатов на ту или иную вакансию. Настороженно встречают тех, кто отличается жалким внешним видом, заискивающим поведением, незнанием делового этикета, отсутствием интереса к работе, частыми трудоустройствами, тяготением лишь к высокой зарплате, стремлением показать свое превосходство, манерами всезнайки, замедленностью реакций, недоброжелательностью, инфантилизмом, обилием критических отзывов о прежних руководителях, ленью, неискренностью.

Затем им предлагается ознакомиться с некоторыми примерами вопросов, задаваемыми при приеме на работу:

- Расскажите о себе как о нашем возможном коллеге.
- Почему Вы хотите работать именно в нашей компании?
- Каковы причины ухода с последнего места работы?
- Сколько бы Вы хотели зарабатывать: укажите зарплату на испытательный срок и после успешного его прохождения...
- Как Вы считаете, почему мы должны взять на работу именно вас?
- Какие навыки, приобретенные на предыдущих местах работы, позволят Вам справиться с новыми обязанностями?

- Сколько времени у Вас ушло на то, чтобы освоиться на прошлом месте работы?
- Какие взаимоотношения у Вас сложились с коллегами на прежней работе?
- Какой уровень взаимоотношений с коллегами Вы предпочитаете: деловые, партнерские, дружеские отношения?

Работая в микрогруппах по 2-4 человека, они дополняют данный перечень семью – восемью вопросами, которые могли бы оказаться полезными для отбора кандидатов на определенную работу (конфликтолога, менеджера по работе с клиентами, преподавателя вуза, медиатора и т.д.). Затем в ходе групповой работы они оценивают тех своих коллег (5-7 чел.), которые готовы выступить в качестве респондентов. Им задают подготовленные вопросы, выслушают ответы, фиксируют свои впечатления от ответов и сопутствующих реакций собеседников. Совместно обсуждаются, формулируются и обосновываются выводы. Заполняется следующая таблица:

характеристики	положительные	отрицательные
профессиональные		
личностные		
поведение и внешний вид		
прочие		

Интерактивное занятие В. Основные этапы контент-анализа.

В ходе работы в микрогруппах по 2-4 человека обучающиеся совместно выполняют следующие упражнения:

1. Представим, что вам необходимо выявить основные тенденции современных жен-ских причесок, основываясь на фотографиях из подборки модных журналов. Что в данном случае можно рассматривать в качестве категорий анализа? Какие бы вы выделили единицы анализа? Что явилось бы единицами счета? Обоснуйте свое мнение. Подготовьте классификатор для подобного анализа.

2. Автор примечаний к книге французского государственного деятеля XV века Ф. де Коммина обращает внимание читателей на то место текста, где описывается, что на воинов наиболее сильное впечатление произвел далеко разносившийся шум рушившихся домов, а не зарево городского пожарища. При этом высказывается предположение, что в средние ве-ка в чувственном восприятии мира слух играл гораздо большую роль, нежели зрение (см. Коммин Ф. Мемуары. – М., 1987. – С. 445). Расскажите, каким образом можно проверить высказанную гипотезу? Как бы Вы организовали такое исследование?

3. При помощи контент-анализа определите «относительный вес» манипулятивных воздействий героя романа И. Ильфа, Е. Петрова «Двенадцать стульев» во время первой

встречи с Ипполитом Матвеевичем Воробьяниновым (главы «Великий комбинатор» и «Брильянтовый дым»).

2.5. Организация планирования встреч с приглашенными представителями организаций

Не предусмотрено.

2.6. Особенности освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья

Обучение студентов с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается:

- 1) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:
 - размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий;
 - присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;
 - выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);
- 2) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:
 - надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;
- 3) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:
 - возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения института, а также пребывание в указанных помещениях.

Получение образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Категории студентов	Формы
С нарушением слуха	- в печатной форме; - в форме электронного документа
С нарушением зрения	- в печатной форме увеличенным шрифтом; - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла
С нарушением опорно-двигательного аппарата	- в печатной форме; - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

Перечень фондов оценочных средств, соотнесённых с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

Для студентов с ограниченными возможностями здоровья предусмотрены следующие оценочные средства:

Категории студентов	Виды оценочных средств	Формы контроля и оценки результатов обучения
С нарушением слуха	Тест	преимущественно письменная проверка
С нарушением зрения	собеседование	преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушением опорно-двигательного аппарата	Решение дистанционных тестов, контрольные вопросы	-

Студентам с ограниченными возможностями здоровья увеличивается время на подготовку ответов к зачёту, разрешается готовить ответы с использованием дистанционных образовательных технологий.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций. При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся. При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) обеспечивается выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся:

- инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме);
- доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом);
- доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, с использованием услуг ассистента, устно).

При необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) может проводиться в несколько этапов.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины. Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья предоставляются основная и дополнительная учебная литература в виде электронного документа в фонде библиотеки и / или в электронно-библиотечных системах.

Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине Освоение дисциплины инвалидами и лицами с

ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения:

- лекционная аудитория – мультимедийное оборудование (для студентов с нарушениями слуха);
- учебная аудитория для практических занятий (семинаров) мультимедийное оборудование, (для студентов с нарушениями слуха).

2.7. Методические указания для студентов по освоению дисциплины

Программа учебной дисциплины «Конфликтология малых групп и команд» состоит из двух взаимосвязанных разделов: теоретического и практико-методологического.

Наиболее значимыми вопросами изучения теоретического раздела являются: закономерностей общения и взаимодействия людей: соотношение категорий общение и деятельность; общение как коммуникация, общение как интеракция и общение как социальная перцепция; психология группы; психологические особенности больших социальных общностей; структурные и динамические характеристики малой группы; проблемы личности в социальной психологии: социализация, социальная установка, проблемы личности и группы.

Практико-методологический раздел позволяет обучающимся овладеть навыками прикладного социально-психологического исследования

Основными принципами изучения данной дисциплины являются:

- принцип развивающего и воспитывающего обучения;
- принцип научности и связи теории с практикой;
- принцип систематичности;
- принцип наглядности;
- принцип доступности;
- принцип положительной мотивации и благоприятного климата обучения.

Методическое обеспечение дисциплины осуществляется за счёт использования современных учебников (учебных комплексов, справочной литературы, словарей, интернет-сайтов специальных зданий и организаций) и учебных пособий, касающихся проблематики изучаемой дисциплины.

2.8. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Учебная аудитория, оборудованная мультимедийным оборудованием и аудио системой, с возможностью демонстрации интерактивных пособий и учебных фильмов, с доступом к сети Интернет.

РАЗДЕЛ 3. Требования к самостоятельной работе студентов в рамках освоения дисциплины

Методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся в рамках дисциплины «Конфликтология малых групп и команд» является одним из базовых компонентов обучения, приобретения общекультурных и профессиональных компетенций, предусмотренных компетентностно-ориентированным учебным планом и рабочей программой учебной дисциплины. В процессе самостоятельной работы обучающиеся проявляют свои творческие качества, поднимаются на более высокий уровень профессионализации.

При изучении курса используются следующие формы самостоятельной работы:

- работа с учебными пособиями и научными статьями;
- работа со словарями;
- конспектирование;
- решение «кейс-методов»;
- проведение дидактического тестирования и анализ результатов.

Оформление самостоятельной работы:

1. Титульный лист.

Образец титульного листа определяется Положением об аттестации учебной работы студентов института, и опубликован на сайте www.psysocwork.ru раздел «Учебный процесс» / «самостоятельная работа».

Устанавливаются следующие требования к оформлению самостоятельной работы:

- параметры страницы (210x297 мм) А4;
- интервал полуторный;
- шрифт 12, TimesNewRoman;
- поля страницы: левое – 2 см, правое – 1,5 см, верхнее – 2 см, нижнее – 2 см.
- все страницы должны иметь сквозную нумерацию арабскими цифрами в верхнем правом углу.
- все задания в рамках самостоятельной работы должна быть скреплены в единый документ и помещены в папку-файл;
- работа должна сдаваться в печатном виде.

3.1. Задания для самостоятельной работы по каждой теме (разделу) учебно-тематического плана

Тема 1. Малые социальные группы

1. Конспектирование публикации: Сидоренков А.В., Ульянова Н.Ю., Шипитько О.Ю.

Современные зарубежные исследования психологии конфликта в малых группах // Психологический журнал. 2017. Т. 38. № 6. С. 30-41.

2. Составление глоссария по проблематике малых социальных групп.

3. Подготовка эссе на тему «Проблемы управления конфликтами в малых группах»

4. Разработка 4-5 заданий для дидактического тестирования (с выбором ответов) по проблематике малых групп.

5. Заполнение таблицы:

Название	Краткая характеристика
Малые социальные группы (Ю.П. Платонов)	
Композиция и структура группы (Я. Морено)	
Первичные и вторичные группы (Э. Мейо)	
Формальные и неформальные группы (М. Шериф)	
Группы членства и референтные группы (С. Аш)	

Тема 2. Влияние малой группы на поведение

1. Конспектирование публикации: Барабанов Р.Е., Блохина А.А. Конформность: классические эксперименты и современное осмысление // Вестник Московского информационно-технологического университета - Московского архитектурно-строительного института. 2020. № 3. С. 53-65.

2. Составление глоссария по проблематике влияния малых групп на поведение.

3. Подготовка эссе на тему «Социально-психологические детерминанты конфликтного поведения профессионала».

4. Разработка 4-5 заданий для дидактического тестирования (с выбором ответов) по проблематике влияния малой группы на поведение.

Тема 3. Командообразование как предмет научного исследования

1. Конспектирование публикации: Белбин Р.М. Эффективные менеджеры: секрет их успеха с позиции теории командных ролей // Вестник Московского университета. Серия 24: Менеджмент. 2010. № 1. С. 11-25.

2. Составление глоссария по проблематике командообразования.

3. Подготовка эссе на тему «Командные и коммуникативные роли»

4. Разработка 4-5 заданий для дидактического тестирования (с выбором ответов) по проблематике командообразования и командных ролей.

Тема 4. Лидерство и руководство

1. Конспектирование публикации: Санникова А.И., Пестова Е.Г. Эволюция концептуализации феномена лидерства в исследованиях российских авторов // Педагогический журнал Башкортостана. 2021. № 1 (91). С. 158-167.

2. Составление глоссария по проблематике феноменов лидерства и руководства.
3. Подготовка эссе на тему «Стратегии формирования лидерских качеств студентов».
4. Разработка 4-5 заданий для дидактического тестирования (с выбором ответов) по проблематике лидерства и руководства.
5. Заполнение таблицы по материалам современных моделей лидерства:

Модель	Краткая характеристика

Тема 5. Межгрупповые конфликты

1. Конспектирование публикации: Гулевич О.А. Индивидуальные особенности членов группы как причина межгрупповых конфликтов // Психологический журнал. 2007. Т. 28. № 2. С. 68-77.
2. Составление глоссария по проблематике межгрупповых конфликтов.
3. Подготовка эссе на тему «Стратегии разрешения межгруппового конфликта профессионалов»
4. Разработка 4-5 заданий для дидактического тестирования (с выбором ответов) по проблематике межгрупповых конфликтов.

Тема 6. Внутригрупповые конфликты

1. Конспектирование публикации: Сидоренков А.В. Внутригрупповые конфликты и эффективность производственной группы // Социальная психология и общество. 2017. Т. 8. № 2. С. 35-50.
2. Составление глоссария по проблематике детерминант внутригрупповых конфликтов
3. Подготовка эссе на тему «Стратегии разрешения внутригруппового конфликта профессионалов»
4. Разработка 4-5 заданий для дидактического тестирования (с выбором ответов) по проблематике внутригрупповых конфликтов.

Тема 7. Психологический климат группы, командная сплоченность и совместимость

1. Конспектирование публикации: Ильченко С.В., Дозорова И.О. К вопросу о создании благоприятного социально-психологического климата организации // Вестник экспериментального образования. 2019. № 4 (21). С. 10-18.
2. Составление глоссария по проблематике командной сплоченности и межличностной совместимости
3. Подготовка эссе на тему «Факторы нарушения психологического климата в производственной организации»
4. Разработка 4-5 заданий для дидактического тестирования (с выбором ответов) по проблематике психологического климата группы, командной сплоченности и совместимости

5. Выполнение теста «Пульсар» оценка социально-психологического уровня развития группы (Л.Г. Почебут, 2000) с интерпретацией преподавателем полученных результатов.

Тема 8. Атрибуции, экспектации и аттитюды в конфликтном поведении

1. Конспектирование публикации: Козлов В.В., Власов Н.А., Гордеев М.Н. Делегирование ответственности: основные теории // Методология современной психологии. 2016. № 6. С. 149-156

2. Составление глоссария по проблематике искажений каузальной атрибуции.

3. Подготовка эссе на тему «Эспектации как детерминанты конфликтов профессионалов»

4. Разработка 4-5 заданий для дидактического тестирования (с выбором ответов) по проблематике атрибуции, экспектаций и аттитюдов в конфликтном поведении

5. Выполнение теста «Уровень субъективного контроля» (УСК) Дж.Роттера (Адаптированный вариант Е.Ф. Бажина, С.А. Голынкиной, А.М. Эдкина) и интерпретация преподавателем полученных результатов.

Тема 9. Групповые защитные механизмы, стереотипы и предрассудки

1. Конспектирование публикации: Попков В.Д. Стереотипы и предрассудки: их влияние на процесс межкультурной коммуникации // Журнал социологии и социальной антропологии. 2002. Т. 5. № 3. С. 178-191.

2. Составление глоссария по проблематике защитных механизмов личности и группы.

3. Подготовка эссе на тему «Факторы стигматизации личности в студенческой среде»

4. Разработка 4-5 заданий для дидактического тестирования (с выбором ответов) по проблематике групповых защитных механизмов, стереотипов и предрассудков

5. Выполнение теста «Диагностика типологий психологической защиты» (Р. Плучик в адаптации Л.И. Вассермана, О.Ф. Ерышева, Е.Б. Клубовой и др.) и интерпретация преподавателем полученных результатов.

Тема 10. Эмпирическое исследование конфликтов в малых группах и командах

1. Конспектирование публикации: Головкина Е.А. Представление студентов о сущности конфликтов // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. 2012. № 2. С. 52-56.

2. Составление глоссария по проблематике методов эмпирического исследования конфликтов.

3. Подготовка эссе на тему «Сравнительные достоинства и ограничения методов эмпирического исследования групповых конфликтов»

4. Разработка 4-5 заданий для дидактического тестирования (с выбором ответов) по проблематике эмпирического исследования конфликтов в малых группах и командах.

3.2. Критерии оценки результатов выполнения самостоятельной работы

Оценка самостоятельной работы осуществляется в соответствии с Положением об аттестации учебной работы студентов института в рамках балльно-рейтинговой системы оценки учебной работы студентов. Баллы БРС присваиваются следующим образом:

- 30 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в полном объеме, все работы достойны отличной оценки;
- 25 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в полном объеме, все работы в среднем достойны хорошей оценки;
- 20 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в полном объеме, все работы в среднем достойны удовлетворительной оценки;
- 10 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в не полном объеме (не менее 75% заданий), все работы в среднем достойны оценки не ниже хорошей;
- 0 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в полном объеме, все работы в среднем достойны неудовлетворительной оценки.

РАЗДЕЛ 4. Фонд оценочных средств

4.1. Материалы, обеспечивающие методическое сопровождение оценки качества знаний по дисциплине на различных этапах ее освоения

К основным формам контроля, определяющим процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций по дисциплине относится рубежный контроль (тест минимальной компетентности), промежуточная аттестация в форме экзамена по дисциплине.

Критериями и показателями оценивания компетенций на различных этапах формирования компетенций являются:

- знание терминов, понятий, категорий, концепций и теорий по дисциплине;
- понимание связей между теорией и практикой;
- сформированность аналитических способностей в процессе изучения дисциплины;
- знание специальной литературы по дисциплине.

Шкала оценивания³

Уровень знаний, аттестуемых на экзамене, оценивается по пятибалльной системе с оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

ОТЛИЧНО (5 баллов)

³ Критерии оценивания могут уточняться и дополняться в соответствии со спецификой дисциплины, установленных форм контроля, применяемых технологий обучения и оценивания

Оценка «отлично» выставляется, когда обучающийся способен осуществлять полноценное научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии группового конфликта. При этом он демонстрирует глубокие знания методологических подходов и принципов научного исследования, основательно разбирается в естественнонаучных и социогуманитарных основаниях конфликтологии, знает основные теории и концепции отечественной и зарубежной науки. Уверенно и правомерно разрабатывает дизайн конфликтологического исследования, планирует и проводит эмпирические исследования.

Демонстрирует знание профессиональных терминов, понятий, категорий, концепций и теорий по дисциплине, устанавливает содержательные междисциплинарные связи, развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит убедительные примеры, обнаруживает аналитический подход в освещении различных концепций, делает содержательные выводы, демонстрирует знание специальной литературы в рамках учебной программы и дополнительных источников информации.. На вопросы отвечает четко, логично, уверенно, по существу. Способен принимать быстрые и нестандартные решения.

Многоплановое решение профессионально-ориентированной задачи (кейса)

ХОРОШО (4 балла)

Оценка «хорошо» выставляется, когда обучающийся показывает достаточный уровень владения понятийным аппаратом и знанием основ теории и закономерности учебной дисциплины. способен осуществлять научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии группового конфликта. При этом он демонстрирует знания методологических подходов и принципов научного исследования, разбирается в естественнонаучных и социогуманитарных основаниях конфликтологии, знает основные теории и концепции отечественной и зарубежной науки. Правомерно разрабатывает дизайн конфликтологического исследования, планирует и проводит эмпирические исследования.

При ответе допускает незначительные ошибки, неточности по критериям, которые не искажают сути ответа. В целом содержательно отвечает на дополнительные вопросы. При этом примеры, иллюстрирующие теоретическую часть ответа, приводит не вполне развернуто и обоснованно.

Решение профессионально-ориентированной задачи (кейса) с незначительными ошибками и неточностями.

УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО (3 балла)

Оценка «удовлетворительно» выставляется, когда обучающийся показывает поверхностное владение теоретическими знаниями и понятийным аппаратом дисциплины. В целом способен осуществлять научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе методологии группового конфликта. При этом он демонстрирует знания определенных методологических подходов и принципов научного исследования, частично разбирается в естественнонаучных и социогуманитарных основаниях конфликтологии, знает ключевые характеристики основных теорий и концепций отечественной и зарубежной науки. С некоторыми неточностями разрабатывает дизайн конфликтологического исследования, планирует и проводит отдельные составляющие эмпирических исследований.

Продемонстрированные базовые знания частичные, отрывочные, бессистемные, теоретические и практические аспекты проблемы не связаны. В основном не может ответить на дополнительные вопросы и привести адекватные примеры

Решение профессионально-ориентированной задачи (кейса) содержит существенные ошибки и неточности.

НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО (2 балла)

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, когда обучающийся показывает низкий уровень компетентности, недостаточное раскрытие профессиональных понятий, категорий, концепций, теорий. Не способен осуществлять полноценное научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе методологии группового конфликта. При этом он демонстрирует отсутствие знаний методологических подходов и принципов научного исследования, не разбирается в полной мере в естественнонаучных и социогуманитарных основаниях конфликтологии, не знает основных теорий и концепций отечественной и зарубежной науки. Обучающийся не способен разработать дизайн конфликтологического исследования, некорректно планирует и с существенными недочетами проводит эмпирические исследования.

Ответ содержит ряд серьезных неточностей, выводы поверхностны или неверны. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на дополнительные вопросы или затрудняется с ответом.

Профессионально-ориентированная задача (кейс) не решена или содержит грубые ошибки.

4.2. Формирование компетенций в процессе освоения дисциплины

Номер темы	Название темы	Код изучаемой компетенции
Тема 1	Малые социальные группы	ПК-7
Тема 2	Влияние малой группы на поведение	ПК-7
Тема 3	Командообразование как предмет научного исследования	ПК-7
Тема 4	Лидерство и руководство	ОПК-2, ПК-7
Тема 5	Межгрупповые конфликты	ОПК-2, ПК-7
Тема 6	Внутригрупповые конфликты	ОПК-2, ПК-7
Тема 7	Психологический климат группы, командная сплоченность и совместимость	ОПК-2, ПК-7
Тема 8	Атрибуции, экспектации и аттитюды в конфликтном поведении	ОПК-2, ПК-7
Тема 9	Групповые защитные механизмы, стереотипы и предрассудки	ОПК-2, ПК-7
Тема 10	Эмпирическое исследование конфликтов в малых группах и командах	ОПК-2

4.3. Описание форм аттестации текущего контроля успеваемости (рубежного контроля) и итогового контроля знаний по дисциплине (промежуточной аттестации по дисциплине)

Рубежный контроль (текущий контроль успеваемости) проводится преподавателем в процессе изучения дисциплины в форме теста минимальной компетентности. Тест считается пройденным, если будут даны ответы не менее, чем на 70% вопросов.

Примеры тестовых заданий:

1. В структуре аттитюдов обычно выделяют три компонента. Какой из перечисленных лишний?

- а) когнитивный
- б) нормативный
- в) поведенческий
- г) аффективный

2. По Д. Кацу, у аттитюдов четыре функции. Какая из перечисленных лишняя?

- а) познавательная (организации знания)
- б) выражения ценностей (самореализации)
- в) перцептивная (социального восприятия)
- г) эго-защитная (сохранения самооценки)
- д) инструментальная (адаптивная)

3. Какой термин считается синонимичным для понятия аттитюда?

- а) отношение
- б) социальное отношение
- в) установка
- г) социальная установка
- д) социальное предубеждение

4. Аттракция – это эмоциональное отношение, характеризующееся

- а) взаимностью действий
- б) позитивностью реакций
- в) амбивалентностью поведения
- г) сексуальным компонентом

5. Фундаментальная ошибка атрибуции обозначает тенденцию преувеличивать значение личностных факторов при интерпретации поведения

- а) социального
- б) девиантного
- в) чужого
- г) своего

6. Предельная ошибка атрибуции обозначает тенденцию распространять обобщенные и устойчивые личностные характеристики на всю

- а) жизнь человека
- б) социальную группу
- в) социальную жизнь
- г) живую природу

7. Иммунитет к переубеждению характеризует носителя

- а) атрибуций
- б) аттитюдов
- в) предубеждений
- г) предрассудков

8. Продолжите цитату Э. Аронсона. ««Мыслить стереотипно – это значит приписывать идентичные характеристики любому человеку в группе, не обращая внимания на реальные различия между...

- а) социальными группами»
- б) своей и чужой группой»
- в) членами этой группы»
- г) спецификой данных характеристик»

9. Как называют неоправданно категоричную и устойчивую установку по отношению к социальным объектам?

- а) дискриминация
- б) предубеждение
- в) предрассудок
- г) стереотипизация

10. Г. Олпорт писал: «враждебная установка покоится на ложном и негибком обобщении».

Это означает, что

- а) стереотипы лежат в основе предрассудков
- б) предрассудки лежат в основе стереотипов
- в) стереотипы и предрассудки обусловлены личностными чертами
- г) личностные черты обусловлены стереотипами и предрассудками

4.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины

Промежуточная аттестация по дисциплине является итоговой проверкой знаний и компетенций, полученных обучающимся в ходе изучения дисциплины.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в виде экзамена. Промежуточная аттестация проводится в соответствии с требованиями Положения об аттестации учебной работы обучающихся в институте.

Каждый обучающийся в результате жеребьевки получает один из теоретических вопросов, который должен раскрыть письменно и представить устно.

Примерные вопросы к экзамену

1. Общая характеристика малых социальных групп.
2. Команда как предмет исследования в социальных науках.
3. Классификация и уровни развития малых социальных групп.
4. Концепции командных ролей К. Бенна и П. Шитса, Р.М. Белбина.
5. Межгрупповые конфликты как научный феномен.
6. Внутригрупповые конфликты как научный феномен.
7. Конформность, влияние авторитета и меньшинства как научные феномены.
8. Групповая нормализация, поляризация, «сдвиг к риску» как научные феномены.
9. Социальная леность, фасилитация и ингибция как научные феномены
10. Командообразование как предмет научного исследования
11. Общая характеристика феномена лидерства.
12. Общая характеристика феномена руководства.
13. Роль лидера в разрешении внутригрупповых и межгрупповых конфликтов.
14. Роль руководителя в разрешении внутригрупповых и межгрупповых конфликтов.
15. Общая характеристика психологического климата группы.
16. Общая характеристика феномена командной сплоченности.
17. Общая характеристика феномена межличностной совместимости.
18. Общая характеристика феномена межгрупповых отношений.
19. Специфика теорий межгрупповых отношений Г. Тэджфела и Дж. Тернера.
20. Стигматизация личности в условиях группового конфликта.
21. Влияние атрибуций на поведение в конфликте.
22. Влияние аттитудов на поведение в конфликте.
23. Влияние ролевых экспектаций на поведение в конфликте.
24. Общая характеристика концепции защитных механизмов З. Фрейда и А. Фрейд.
25. Групповые защитные механизмы как научный феномен.
26. Влияние стереотипов и предрассудков на поведение в конфликте.
27. Эмпирические исследования конфликтов в малых группах и командах.
28. Конфликтологические аспекты концептов взаимодействия и взаимопонимания.
29. Социальные перцепции как факторы группового конфликта.

30. Применение метода наблюдения в конфликтологии малых групп.
31. Применение метода эксперимента в конфликтологии малых групп.
32. Применение анкетирования в конфликтологии малых групп.
33. Применение интервьюирования в конфликтологии малых групп.
34. Применение контент-анализа в конфликтологии малых групп.
35. Применение социометрии в конфликтологии малых групп.

Кейсы для оценки развития компетенций по курсу

КЕЙС 1. В бригаде работают несколько человек, выполняя одинаковую работу. Но один из членов бригады работает качественнее и проявляет бóльшую активность, тем самым обеспечивает лучший результат работы всей бригады. Начальник, видя это, дает этому работнику бóльшую премию, чем остальным. Получив зарплату, все возмутились, почему им заплатили меньше, чем тому, которого они тут же обвинили в «подхалимаже».

Задание: проанализируйте структуру и динамику конфликта. Определите возможные пути его разрешения.

КЕЙС 2. Рабочие места начальника цеха и некоторых его подчиненных находятся на значительном удалении друг от друга. Начальник цеха не видит, чем заняты подчиненные в течение рабочего дня. Он сомневается в том, что они загружены работой, поскольку однажды был свидетелем свободного времяпрепровождения, и собирается сократить некоторых из них. Аргументы подчиненных о занятости, недостатке времени, невозможности справиться с работой меньшим числом сотрудников слушать не хочет.

Задание: проанализируйте структуру и динамику конфликта. Определите возможные пути его разрешения.

КЕЙС 3. На заводе с трехсменным режимом работы ни в одной из смен нет официально установленного обеденного перерыва для работников конвейера. Поскольку конвейер не останавливается, работники уходят обедать, подменяя друг друга. В это время подменяющие выполняют двойную работу. Во время одной из таких подмен в цехе появляется мастер. Увидев, что идет брак, она нашла обедающую работницу и устроила ей скандал: «Чем вы тут заняты, идите работать, нечего гнать брак!» Никакие оправдания, что всю смену отработать, не поев, невозможно, а ее сейчас подменяют, мастер слышать не хочет. «Дома есть надо!» — говорит она и грозит увольнением.

Задание: проанализируйте структуру и динамику конфликта. Определите возможные пути его разрешения.

РАЗДЕЛ 5. Глоссарий

Анкетирование – процедура проведения опроса в письменной форме с помощью заранее подготовленных бланков. Анкеты (от фр. «список вопросов») самостоятельно заполняются респондентами. Данный метод обладает следующими достоинствами: высокой оперативностью получения информации; возможностью организации массовых обследований; сравнительно малой трудоемкостью процедур подготовки и проведения исследований, обработки их результатов; отсутствием влияния личности и поведения опрашиваемого на работу респондентов; невыраженностью у исследователя отношений субъективного пристрастия к кому-либо из отвечающих. Недостатки анкетирования: отсутствие личного контакта не позволяет изменять порядок и формулировки вопросов в зависимости от ответов или поведения респондентов; не всегда достаточна достоверность подобных «самоотчетов», на итоги которых влияют неосознаваемые установки и мотивы респондентов или желание их выглядеть в более выгодном свете, сознательно приукрасив реальное положение дел.

Атрибуция (каузальная) – механизм социального восприятия (социальной перцепции), выражающийся в причинной интерпретации поступков и чувств других людей на основе обыденного, житейского анализа их действий и поступков. Атрибуции не всегда являются точным и объективным процессом, поскольку существуют различные атрибутивные искажения, влияющие как на оценку собственного поведения, так и на оценку поведения других людей. Исследования показывают, что у каждого человека есть свои «излюбленные» схемы привычного объяснения чужого поведения: 1) люди с личностной атрибуцией в любой ситуации склонны находить виновника случившегося, приписывать причину произошедшего конкретному человеку. 2) в случае пристрастия к обстоятельственной атрибуции люди склонны, прежде всего, винить обстоятельства, не утруждая себя поисками конкретного виновника; 3) при стимульной атрибуции человек видит причину случившегося в предмете, на которой было направлено действие (ваза упала потому, что плохо стояла), или в самом пострадавшем (сам виноват, что попал под машину).

Аттракция (от лат. «привлекать», «притягивать») – позитивное эмоциональное отношение одного лица к другому. Переживается как чувства симпатии, притягательности, привлекательности. Может рассматриваться как аттитюд с доминирующим эмоциональным компонентом. Феномен не характеризуется взаимностью или наличием сексуального компонента.

Аффект (от лат. *affectus* – душевное волнение, страсть) – сильное и относительно кратковременное эмоциональное состояние, связанное с резким изменением важных для субъекта жизненных обстоятельств и сопровождаемое резко выраженными двигательными проявлениями и изменениями в функциях внутренних органов.

Аффилиация – потребность человека в эмоциональных контактах, общении,

естественная склонность искать подобных себе. Отсутствие этой возможности нередко вызывает страдание и беспокойство.

Барьеры коммуникативные – психологические препятствия, возникающие на пути передачи адекватной информации. Выделяют фонетический, семантический, стилистический, логический и другие барьеры.

Взаимодействие межличностное – 1) в широком смысле – случайный или преднамеренный, частный или публичный, длительный или кратковременный, вербальный или невербальный личностный контакт двух или более человек, имеющий следствием взаимные изменения их поведения, деятельности, отношений, установок; 2) в узком смысле – система взаимно обусловленных индивидуальных действий, связанных циклической причинной зависимостью, при которой поведение каждого из участников выступает одновременно и стимулом, и реакцией на поведение остальных.

Вытеснение – один из видов психологической защиты, представляющий собой процесс, в результате которого неприемлемые для индивида мысли, воспоминания и переживания «изгоняются» из сознания и переводятся в сферу бессознательного, продолжая, однако, оказывать влияние на поведение индивида и переживаясь им в форме тревоги, страха и т. п.

Группа неформальная (неофициальная) – реальная социальная общность, не имеющая юридически фиксированного статуса, добровольно объединенная на основе интересов, дружбы и симпатий либо на основе прагматической пользы.

Группа референтная (от лат. *referens* – сообщающий) – реальная или условная социальная общность, с которой индивид соотносит себя как с эталоном, на нормы, мнения, ценности и оценки которой он ориентируется в своем поведении и в самооценке.

Группа социальная – любая совокупность людей, рассматриваемых с точки зрения их какой-либо общности (возрастной, деятельностной, профессиональной и т. д.); форма объединения людей в процессе деятельности и общения (Т. Шибутани); относительно устойчивая совокупность людей, связанных системой отношений, регулируемых общими ценностями и нормами. Основной функцией социальной группы является регуляция поведения людей в целях реализации интересов группы. Социальная группа выступает в качестве функциональной единицы общества. Участие человека в общественной жизни обеспечивается посредством взаимодействия с другими людьми в социальных группах.

Групповая динамика – а) совокупность социально-психологических процессов и явлений, происходящих в группе на всем протяжении ее существования от образования до распада; б) различные взаимодействия и взаимоотношения между членами группы, например, отношения лидерства и руководства, давление на людей или процедура совместного принятия решений. В более узком смысле, термин часто используется как показатель благополучия

отношений в группе и эффективности совместной работы.

Групповая поляризация – результат дискуссии, когда разнородные мнения не усредняются, а оформляются в две противоположные позиции, исключая компромиссы. Вариант – «сдвиг к риску», когда происходит резкое усиление в результате дискуссии экстремальности суждений в группе без разрыва и усреднения мнений, то есть переход всех к единой крайней позиции. Противоположность – групповая нормализация, при которой члены группы в ходе дискуссии переходят от первоначально разнородных позиций к единому усредненному мнению.

Диспозиция личности – предрасположенность субъекта к поведенческому акту, действию, поступку, реакции на внешнюю среду и других людей. Примером диспозиции личности могут быть общая направленность, ценностные ориентации, смысл жизни, установка на диалогическое общение и добрые взаимоотношения, помощь другим людям. Диспозиция личности предопределяет зависимость ситуативного поведения как от ранее сформировавшейся устойчивой готовности к определенному реагированию, способу действий, так и от возникающих под влиянием восприятия обстановки временных установок.

Замещение – защитный механизм, имеющий две различные формы проявления. В психоанализе выделены защита путем замещения объекта и защита путем замещения потребности.

Заражение – социально-психологические механизмы передачи эмоционального состояния от одного человека или группы к другим в условиях непосредственного контакта, учитывающие подверженности человека или группы внешнему психологическому влиянию.

Идентификация (от лат. *identificare* – отождествлять) – 1) уподобление, отождествление с кем-либо, чем-либо. 2) процесс опознания того качества, на основании которого личность может быть отнесена к какому-либо типу, а также процесс эмоционального или иного самоотождествления человека с другим человеком или группой..

Ингибиция социальная – тормозящее, негативное влияние социальных факторов или конкретного человека на мысли, чувства, активность человека или группы. Данный феномен обычно возникает в условиях негативного отношения друг к другу субъектов взаимодействия. Сопровождается развитием патогенных психических состояний у одного или нескольких взаимодействующих и коммуникативными барьерами. Явление, противоположное *фасилитации*.

Интеракция – взаимодействие, обусловленное индивидуальными особенностями субъектов, социальной ситуацией, доминирующими *стратегиями взаимодействия*, целями участников и возможными противоречиями, возникающими в процессе деятельности и общения.

Интервьюирование (от англ. «встреча», «беседа») – метод получения информации в ходе устного общения. Предусматривает регистрацию и анализ ответов на вопросы, а также изучение невербального поведения опрашиваемых. В отличие от обычной беседы процедура интервьюирования имеет четкую цель, предполагает предварительное планирование действий по сбору информации, обработку полученных результатов. Интервьюирование является одним из наиболее субъективных методов в современном арсенале научного познания. В нем велик риск получения недостоверного, преднамеренно или случайно искаженных сведений. Метод устного опроса обеспечивает наилучшие результаты, если применяется в комплексе с другими средствами психологического исследования. Представляется необходимым сопоставление полученной с его помощью информации с данными наблюдений, экспериментов, официальной или личной документации, материалами опросов других лиц и т.п.

Коллективистское самоопределение – особая форма самоопределения личности; избирательное отношение индивида к воздействиям конкретной группы, выражающееся в принятии им одних и отвержении других групповых воздействий в зависимости от опосредствующих факторов – оценок, убеждений, идеалов, групповых норм, ценностей и т. п.

Команда – небольшое число людей с взаимодополняющими умениями, связанных единым замыслом, стремящихся к общим целям и разделяющих ответственность за их достижения. В команде интересы каждого вторичны. Предполагается, что каждый член команды должен иметь высокий профессиональный уровень, уметь принимать решения и эффективно взаимодействовать с другими людьми. Члены команды зависят друг от друга, точнее, работа одного зависит от работы другого. Поэтому в команде имеют место равноправие и постоянный обмен информацией. Члены команды разделяют ответственность за достижение общей цели.

Коммуникация межгрупповая – взаимодействие людей, полностью детерминированное их принадлежностью к различным группам или категориям населения и независимое от их межличностных связей и индивидуальных предпочтений.

Контент-анализ (от англ. «содержание» и греч. «разложение, расчленение») – метод выявления и оценки характеристик информации, содержащихся в текстах, речевых сообщениях, подборках изображений. Предполагает строгую формализацию процессов осмысления материала. Включает в себя выделение системы опорных понятий (категорий анализа); отыскание их индикаторов – слов, словосочетаний, суждений, видеофрагментов и т.п. (единиц анализа); математико-статистическую обработку данных. Метод предполагает перевод качественно представленной информации на язык счета. Для этого необходимо, во-первых, иметь достаточно объемный и содержательно богатый текст, а во-вторых, обладать уровнем исследовательской подготовленности, позволяющим эффективно реализовать потенциал

данного метода. Контент-анализу присущи и некоторые ограничения. Так, известно, что характер информации во многом определяется замыслами ее автора и спецификой форм предъявления. Поэтому вполне возможно принятие исследователем вымысла за документальность или упущение каких-либо существенных данных вследствие их недостаточной выраженности в обрабатываемом материале. Искажения информации могут возникать и по вине исследователя, неспособного, к примеру, адекватно выделить категории анализа или учесть все имеющиеся варианты их словесного выражения. Кроме того, далеко не всякий материал поддается необходимой формализации

Конформность (от лат. «подобный», «сообразный») – податливость человека реальному или воображаемому давлению группы. Проявляется в изменении его первоначального поведения в соответствии с позицией большинства, в стремлении быть как все. Традиционно выделяют три вида конформности: внешнюю (публичную) – демонстративное подчинение большинству при внутреннем несогласии с ним, что позволяет избежать санкций, заслужить одобрение; внутреннюю (личную) – полное принятие позиций большинства как более правильных; неконформизм (негативизм) – «конформность наоборот», стремление во что бы то ни стало поступать вопреки воле большинства. В последнем случае мнение человека не вырабатывается самостоятельно, но определяется группой, зависит от нее.

Лонгитюдное исследование (от англ. *longitude* – долгота) – длительное и систематическое изучение одних и тех же испытуемых, позволяющее определять диапазон возрастной и, индивидуальной изменчивости фаз жизненного цикла человека.

Межгрупповое взаимодействие – процесс непосредственного или опосредованного воздействия множественных субъектов (объектов) друг на друга, порождающий их взаимную обусловленность и своеобразный характер отношений. Обычно оно имеет место между целыми группами (а также их частями) и выступает как интегрирующий (или дестабилизирующий) фактор развития общества.

Межгрупповые отношения – совокупность социально-психологических явлений, характеризующих субъективное отражение (восприятие) многообразных связей, возникающих между социальными группами, а также обусловленный ими способ взаимодействия групп.

Межличностные отношения – субъективно переживаемые взаимосвязи между людьми, объективно проявляющиеся в характере и способах взаимных влияний, оказываемых людьми друг на друга в процессе совместной деятельности и общения.

Наблюдение – метод изучения особенностей индивидов на основе фиксации проявлений их поведения. Невозможно наблюдать внутренние, субъективные сущности мышления, воображения, воли, темперамента, характера, способностей и т.п., взятые сами по себе, без внешних проявлений. Предметом наблюдений служат вербальные и невербальные акты

поведения, имеющие место в определенной ситуации или среде. Именно они, выделенные и зарегистрированные должным образом, становятся характеристиками интеллектуального и личностного развития, динамики достижений, выраженности состояний и многого другого.

Изучая индивидов и группы, исследователь может наблюдать речевую деятельность (содержание, последовательность, продолжительность, ча-стоту, направленность, интенсивность...); экспрессивные реакции (выразительные движения лица, тела); положение тел в пространстве (перемещения, неподвижность, дистанцию, ско-рость, направление движений...); физические контакты (касания, толчки, удары, передачи, совместные усилия...).

Нормы групповые (от лат. *norma* – руководящее начало, точное предписание, образец) – совокупность правил и требований, вырабатываемых каждой реально функционирующей общностью и играющих роль важнейшего средства регуляции поведения членов данной группы, характера их взаимоотношений, взаимодействия и общения.

Нормы социальные – образцы, эталоны, модели и схемы поведения, распространенные в обществе и принятые большинством его членов. Нормы касаются всех аспектов жизни человека и являются частью *социального контроля*. Социальные нормы возникли на ранних стадиях развития человеческого общества как необходимое условие, обеспечивающее эффективность совместной деятельности людей. Нормы определяют возможность реализации согласованных действий различных индивидов. Закономерность возникновения и развития социальных норм обуславливается стандартными, повторяющимися социальными ситуациями. Если ситуация уникальна, она не может иметь социальных норм.

Огруппление мышления (группомыслие) – явление, возникающее, когда принадлежность к сплоченной группе, находящейся к ситуации стресса, подталкивает людей к принятию только тех решений, которые обеспечивают единодушие в ней. При этом соображения целесообразности или этичности уступают общему стремлению к групповому согласию. По И. Дженису для огруппления мышления характерны высокая сплоченность группы («мы-переживание», нередко усиливается конфликтом «мы» и «они»), директивный стиль руководства в ней, закрытость группы, изоляция от источников информации (неинформированность или самоцензура), высокий уровень конформности, осознание общей ответственности в условиях стресса, что порождает желание переложить ответственность. Согласно дополнению К. МакКоули (1989), существенное значение имеет чувство неуверенности членов группы в том, как их воспринимают в ней, страх оказаться «не своим» и, как следствие, повышенная лояльность.

Перцепция социальная – процесс и результат межличностного и межгруппового восприятия, а также восприятия человеком себя самого при взаимодействии с другими. Выделяют, соответственно, три типа социальной перцепции в зависимости от участников

взаимодействия: самовосприятие, межличностное восприятие, межгрупповое восприятие.

Рационализация – защитный механизм, заключающийся в подборе субъективно правдоподобных аргументов для самооправдания. Его функцией которого является маскировка, сокрытие от сознания самого субъекта истинных мотивов его действий, мыслей и чувств для обеспечения состояния внутреннего комфорта, связанного с желанием сохранить чувство собственного достоинства, самоуважение, соответствие образу идеального Я, предотвратить переживание вины или стыда.

Рефлексия социальная – самовосприятие индивида, обусловленное его взаимодействием с социальными субъектами.

Стили руководства группой – совокупности приемов воздействия на ее членов со стороны руководителя. Традиционно выделяют три стиля: либеральный (анархичный, попустительский), демократичный (коллегиальный), авторитарный (директивный). В первом случае руководитель принимает роль рядового или отстраняется от работы. Дела идут сами собой. Каждый сам организует свою активность. Наиболее эффективен в небольшой группе работников с высокой квалификацией и уровнем самоорганизации. Авторитарный стиль характеризуется единоначалием, систематическим контролем за подчиненными, системой санкций. Его достоинства: оперативность принятия решений, высокая согласованность действий всех членов группы, простота и надежность в управлении большим количеством людей, возможность организовать работу тех, кто не заинтересован в результатах труда. Недостатки: часто вызывает недовольство подчиненных, способствует увеличению иерархических ступеней и бюрократизации группы, неблагоприятная атмосфера для творчества и реализации социальных потребностей. Демократический стиль отличается тем, что руководитель принимает решения совместно с группой в ходе дискуссии. Часть полномочий добровольно передает другим. Все знают цели работы и сообща контролируют их выполнение. Психологически он обычно воспринимается группой как благоприятный, способствует развитию творческих и коммуникативных умений, обеспечивает заинтересованность людей в работе. Недостатки: неэффективен при нехватке времени, плохо обеспечивается секретность информации, не всегда возможен при низком уровне развития личности руководителя и членов группы.

Социальная идентификация – психологический механизм познания личностью или группой других людей в ходе непосредственных или опосредованных контактов с ними, при котором осуществляется сравнение или сопоставление внутренних состояний или положения партнеров, а также образцов для подражания со своими психологическими и другими характеристиками.

Социальная рефлексия – механизм социального восприятия (социальной перцепции), в

основе которого лежит способность человека представлять себе то, как он воспринимается партнером по общению. Это не просто знание или понимание партнера, а знание того, как партнер понимает меня, своеобразный удвоенный процесс зеркальных отношений друг с другом.

Социальные перцепции – сложный процесс: а) восприятия внешних признаков других людей; б) последующего соотнесения полученных результатов с их действительными личностными характеристиками; в) интерпретации и прогнозирования на этой основе возможных их поступков и поведения. В С. п. всегда присутствует оценка другого человека и формирование отношения к нему в эмоциональном и поведенческом плане, в результате чего и осуществляется построение собственной стратегии деятельности людей.

Социограмма (от лат. *societas* – общество и от греч. *gramma* – черта, линия) – графическое выражение математической обработки результатов, получаемых с помощью социометрического теста при исследовании межличностных отношений в малых группах.

Социометрическая карточка – средство получения информации от опрашиваемых. На ней производятся регистрации индивидуальных выборов. Если критерии не даны респондентам в устной форме, то здесь же размещается и список критериев. Иногда на карточке присутствует и краткая инструкция по заполнению. При проведении социометрического обследования нет и не может быть полной анонимности, иначе сама процедура окажется неэффективной. Поэтому карточки должны подписываться респондентами. Однако возможно использование метода скрытой нумерации бланков до начала социометрии. Если исследователю достоверно известно, кто из респондентов заполнял данный бланк, наличие на нем фамилии не обязательно.

Социометрический выбор – единица измерения и анализа в социометрии. Выражает индивидуальные установки человека относительно взаимодействия с членами своей группы в определенных ситуациях. Является показателем симпатии или антипатии. В зависимости от вопроса социометрический выбор может быть положительным (или прямым), отрицательным (или обратным) и нулевым (отсутствие выбора). Так, ответ на вопрос «Кого из членов группы Вы пригласили бы домой на День Рождения?» – это положительный выбор. А ответ на вопрос «Кого из группы Вы не хотели бы иметь соседом по квартире?» – выбор отрицательный. При этом подразумевается, что в отношении тех, кто вообще не был упомянут при ответах, сделан нулевой выбор. Как правило, один вопрос требует нескольких ответов (выборов).

Социометрический критерий – конкретная ситуация выбора, которая формулируется в виде письменного или устного вопроса ко всем участникам диагностической процедуры. В зависимости от характера исследовательской задачи выделяют критерии коммуникативные, направленные на выявление взаимоотношений в группе (например, «Кого бы Вы выбрали для...»), и гностические, выясняющие степень осознания человеком своих взаимоотношений с

членами группы («Кто, по Вашему мнению, выбрал бы Вас...»). По специфике действий – деловые, связанные с совместной работой и досуговые, ориентированные на сферу развлечений и отдыха. По типу выявляемых взаимоотношений критерии подразделяются на двойные, предполагающие отношения партнерства, равенства позиций выбирающего и выбираемых им (например, «С кем бы Вы не согласились пойти в поход?»), и одинарные, связанные с установлением иерархических отношений лидерства и подчинения («Кого бы Вы выбрали бригадиром на субботнике?»). В зависимости от характера ответов критерии могут быть предполагающими положительные выборы («Кого бы Вы выбрали...?») или отрицательные выборы («Кого бы Вы отвергли..?»). По количеству ответов критерии подразделяют на непараметрические, без ограничения числа возможных выборов, и параметрические, с четким ограничением числа выборов.

Социометрический статус личности – характеристика, отражающая реальную роль каждого члена малой группы, а также дающая определенное представление об общих его индивидуально и социально-психологических особенностях. Статус вычисляется с использованием метода социометрии по результатам суммы положительных и отрицательных выборов, получаемых членом группы в ходе проводимого опроса, и имеет определенный «вес», отражающий место человека в социально-психологической иерархии группы.

Социометрия (от лат. «общество» и греч. «измеряю») – метод, применяющийся для диагностики межличностных взаимоотношений в малых контактных группах. Основоположник – американский психиатр и социальный психолог Якоб (Джекоб) Леви Морено. Социометрия позволяет выявить особенности систем неформальных отношений в группе; степень психологической совместимости конкретных людей; внутригрупповые статусы участников процедуры; качество психологической атмосферы группы в целом. При этом внутригрупповые отношения получают конкретное выражение в виде таблиц, схем, графиков, числовых величин. Однако эти сведения не являются исчерпывающей характеристикой группы, так как представляют собой описание сложившихся межличностных предпочтений, отношений симпатии и антипатии. Кроме того, из всего многообразия неформальных отношений в группе выявляются только те, которые отражены в формулировках предлагаемых вопросов. Кроме того, социометрия не позволяет установить мотивы выбора или отвержения одних членов группы другими. Поэтому она обычно используется в комплексе с другими методиками изучения малой группы.

Стратификация социальная – деление общества на различные социальные слои (страты), принадлежность к которым обуславливает социально-экономический статус человека. Большинство исследователей выделяют три переменных социально-экономического статуса: престиж профессии, уровень образования, уровень дохода. Наиболее обобщенный подход к

стратификации предполагает выделение трех основных страт (элита, средний класс, низший класс). Существует несколько социологических концепций социальной стратификации, в большинстве из которых выделяют 6–7 основных слоев по вертикальной стратификации. Например: 1) высший класс профессионалов, администраторов; 2) технические специалисты среднего уровня; 3) коммерческий класс; 4) мелкие предприниматели; 5) техники и рабочие, осуществляющие руководящие функции; б) квалифицированные рабочие; 7) неквалифицированные рабочие.

Сублимация (от лат. *sublimare* – возносить) – в психоанализе З. Фрейда один из механизмов психологической защиты, снимающий напряжение в ситуации конфликта путем трансформации инстинктивных форм психики в более приемлемые для индивида и общества.

Тестирование – это стандартизированное испытание, предназначенное для установления количественных (и качественных) индивидуально-психологических различий. Подчеркивая точность вычисления результатов и максимальную изолированность их от влияния людей, организующих данную процедуру, о тестировании часто говорят как об «измерении» особенностей психики. Ключевое понятие в приведенном выше определении – стандартизированность. Во-первых, это обозначение единообразия всех условий проведения тестирования и обработки результатов. В отношении разных лиц тест применяется унифицированно, по одному и тому же стандарту. Тем самым обеспечивается определенная гарантия уравнивания ситуативных факторов, способных поставить часть испытуемых в более выгодное положение по сравнению с остальными. Без стандартизации становится невозможным сопоставление индивидуальных результатов. Так, инструкции обычно предъявляются в письменном виде или (реже) зачитываются, но никак не формулируются по памяти, своими словами. После этого никому не дается персональных пояснений, индивидуальных комментариев и т.п. Во-вторых, стандартизованностью называют перевод первичных («сырых») тестовых баллов, отражающих количество выполненных заданий, в более обобщенную шкалу, характеризующую степень индивидуальной выраженности данного свойства или функции.

Фасилитация социальная – стимулирующее влияние социальных факторов на мысли, чувства, активность человека или группы. Явление, противоположное социальной ингибиции. Фасилитатор – человек, положительно влияющий на общий настрой группы и способствующий эффективной деятельности каждого субъекта. Фасилитация возникает на основе положительных чувств субъектов взаимодействия по отношению друг к другу и к осуществлению совместной деятельности.

Ценностно-ориентационное единство – один из основных показателей сплоченности группы, фиксирующий степень совпадения позиций и оценок ее членов по отношению к целям

деятельности и ценностям, наиболее значимым для группы в целом.

Экспектации – завуалированные, скрытые требования, выступающие в форме ожиданий, то есть такие требования, которые не высказываются вслух. Экспектации являются составной частью *социального контроля*. Однако требование, выступающее в форме ожидания, только тогда является частью социального контроля и влияет на человека, когда соблюдаются следующие условия: во-первых, данные ожидания известны субъекту, по отношению к которому они направлены; во-вторых, они должны существовать относительно продолжительный период времени и быть устойчивыми. Если экспектации постоянно меняются, они не могут регулировать поведение.

Эксперимент (от лат. «проба, опыт») – ведущий метод научного познания, направленный на выявление причинно-следственных зависимостей. Характеризуется созданием оптимальных условий для изучения определенных явлений, а также целенаправленным и контролируемым изменением этих условий. Одно из основных понятий при описании эксперимента – переменная. Так называют любое реальное условие ситуации, которое может быть изменено. Экспериментатор манипулирует переменными, тогда как наблюдатель ждёт, пока возникнет то изменение, что экспериментатор производит по своему усмотрению.

Виды переменных. Независимая – это та, которую изменяет экспериментатор. Зависимая – изменяющаяся в ответ на ввод независимой переменной. Промежуточные переменные – неподдающиеся строгому контролю, но непременно учитываемые факторы, на практике находящиеся между независимыми и зависимыми переменными, опосредующие их влияние друг на друга. Например: физиологическое или психологическое состояние испытуемых (стресс, усталость, интерес к работе, безразличие и др.). Контролируемые переменные – те условия, которые в ходе эксперимента не должны меняться. Иначе нарушится правомерность эмпирического доказательства: динамику зависимой переменной можно будет объяснить не влиянием переменной независимой, а иными, незапланированными и незамеченными самим экспериментатором воздействиями. Таким образом, экспериментировать – это значит изучать влияние независимых переменных на зависимые при константных характеристиках контролируемых переменных и учитываемых промежуточных.

Эксперт (от лат. «опытный», «искушенный») – компетентное лицо, имеющее специальный опыт в конкретной области и участвующее в исследовании в качестве источника информации. Его задачей является выражение своего мнения о качестве объекта или явления по определенной шкале в соответствии с предусмотренными для этого правилами. Метод экспертных оценок заключается в рациональной организации работы одного или нескольких специалистов над поставленной проблемой с регистрацией и последующей обработкой полученных данных.

РАЗДЕЛ 6. Информационное обеспечение дисциплины**1.1. Перечень рекомендуемой литературы, необходимой для освоения дисциплины**

№	Наименование издания	Тема 1	Тема 2	Тема 3	Тема 4	Тема 5	Тема 6	Тема 7	Тема 8	Тема 9	Тема 10
Основная литература											
1	Анцупов, А.Я. Конфликтология: учебник для вузов. 7-е изд. / А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов. - Санкт-Петербург : Питер, 2020. - 560 с. - URL: https://ibooks.ru/bookshelf/365225/reading				+	+	+	+	+	+	+
2	Почебут, Л.Г. Социальная психология: учебник для вузов / Л.Г. Почебут. - Санкт-Петербург: Питер, 2017.- 400 с. - URL: https://ibooks.ru/reading.php?productid=354055	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
3	Чернова, Г. Р. Социальная психология : учебник для вузов / Г. Р. Чернова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 187 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08299-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/474661								+	+	+
Дополнительная литература											
1.	Анцупов, А.Я. Конфликтология в схемах и комментариях / А.Я. Анцупов, С.В. Баклановский. - Москва : Проспект, 2016. - 336 с. - URL: https://ibooks.ru/bookshelf/353275/reading				+	+	+	+	+		+
2	Гулевич, О. А. Социальная психология : учебник и практикум для вузов / О. А. Гулевич, И. Р. Сариева. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 424 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05490-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/469052 .	+	+			+	+	+	+	+	
3	Корягина, Н. А. Социальная психология : учебник для бакалавров / Н. А. Корягина, Е. В. Михайлова. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 492 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3024-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/444265 .	+	+	+	+	+					+
4	Леонов, Н. И. Психология конфликта: методы изучения конфликтов и конфликтного поведения : учебник для вузов / Н. И. Леонов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 264 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12570-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/447817	+	+				+	+		+	+
5	Майерс Д. Социальная психология. 7-е изд. / Д. Майерс. - Санкт-Петербург : Питер, 2015. - 800 с. - ISBN 978-5-496-01498-4. - URL: https://ibooks.ru/bookshelf/345100/reading	+	+	+		+	+	+			+
6	Новопашина, Л. А. Конфликт-менеджмент. Практикум : учебное пособие для вузов / Л. А. Новопашина, Б. И. Хасан, Т. И. Юстус. — Москва : Издательство						+	+	+	+	+

	Юрайт, 2021. — 202 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14448-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/477646												
7	Свенцицкий, А. Л. Социальная психология : учебник для бакалавров / А. Л. Свенцицкий. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 408 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3211-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/425870 .	+	+	+	+			+	+	+	+		
8	Светлов В.А. Конфликтология: учебное пособие / В.А. Светлов, В.А. Семенов. - Санкт-Петербург : Питер, 2021. - 352 с. - URL: https://ibooks.ru/bookshelf/377437/reading				+	+	+	+					

1.2. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет», используемых при освоении дисциплины

1. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU [Электронный ресурс] – Электрон. дан. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/defaultx.asp?>

1.3. Перечень программного обеспечения, профессиональных баз данных и информационных справочных систем, необходимых для изучения дисциплины

В рамках дисциплины используется следующее лицензионное программное обеспечение (MS OFFICE – Word, Excel, PowerPoint) и обучающие платформы (1-С: Электронное обучение. Корпоративный университет, MS Teams).

В учебном процессе используются следующие информационные базы данных и справочные системы:

Гарант-Образование: информационно-правовое обеспечение: [сайт]. – Москва. – Обновляется в течение суток. – URL: <http://study.garant.ru/> (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

Электронная библиотека СПбГИПСР // Библиотека СПбГИПСР: [сайт]. – Санкт-Петербург, [2014] – URL: http://lib.gipsr.ru:8087/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=456 (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

Электронный каталог // Библиотека СПбГИПСР: [сайт]. – Санкт-Петербург, [2014] – URL: http://lib.gipsr.ru:8087/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=435 (дата обращения: 28.04.2021).

ЮРАЙТ: образовательная платформа: [сайт]. – Москва, 2013 – URL: <https://urait.ru/>

(дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

East View: information services: [сайт]. – [Москва], [1989] –. – URL: <https://dlib.eastview.com/browse/udb/12> (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

ibooks.ru: электронно-библиотечная система: [сайт]. – Санкт-Петербург, 2010 –. – URL: <https://ibooks.ru> (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

Заведующая библиотекой

_____ Г.Л. Горохова
(подпись, расшифровка)