

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Московская государственная академия ветеринарной медицины и  
биотехнологии – МГАВМ имени К.И. Скрябина»

УТВЕРЖДАЮ  
Проректор по учебной работе  
и молодежной политике  
  
П.Н.Абрамов  
«29» августа 2025 г.

*Кафедра  
философии и социально-гуманитарных наук*

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**Б1.О.09 «Психология работы малых групп»**

**Направление подготовки**  
35.04.07 Водные биоресурсы и аквакультура

**профиль подготовки**  
Биологическое благополучие и ихтиопатология объектов аквакультуры

**уровень высшего образования**  
магистратура

**форма обучения:** очная

**год набора:** 2025

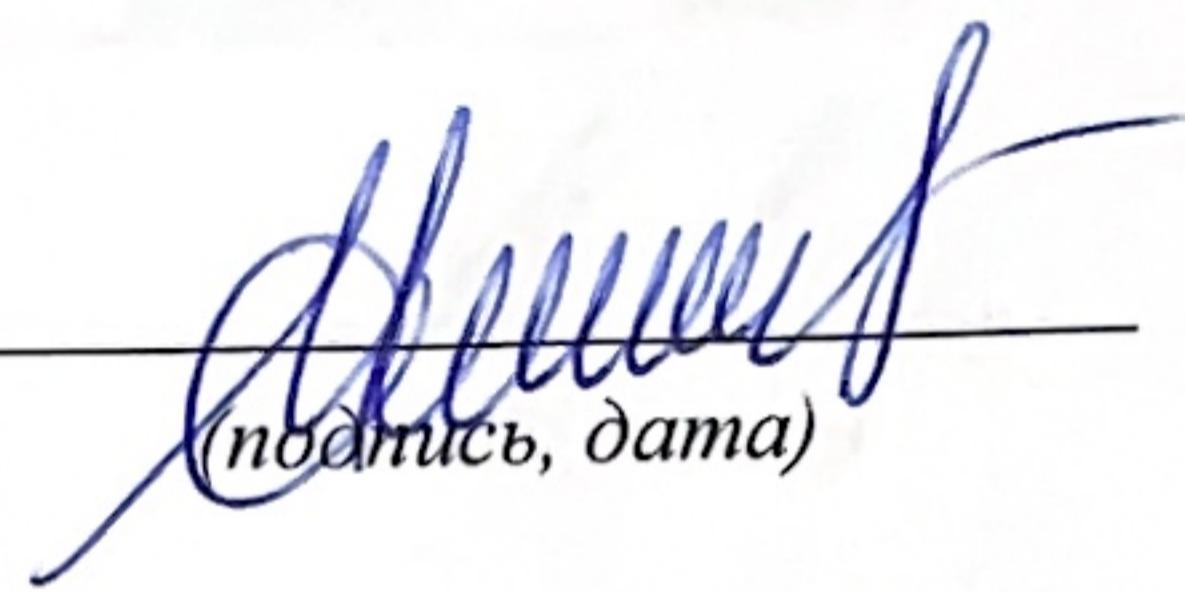
## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА СОСТАВЛЕНА НА ОСНОВАНИИ:**

- Федерального государственного образовательного стандарта по направлению подготовки 35.04.07 Водные биоресурсы и аквакультура уровень магистратура, утвержденный приказом Минобрнауки России от 26.07.2017 № 710;
- основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 35.04.07 Водные биоресурсы и аквакультура;
- профессионального стандарта «Специалист по водным биоресурсам и аквакультуре», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 октября 2020 года № 714н.

## **РАЗРАБОТЧИКИ:**

Заведующий кафедрой

(должность)



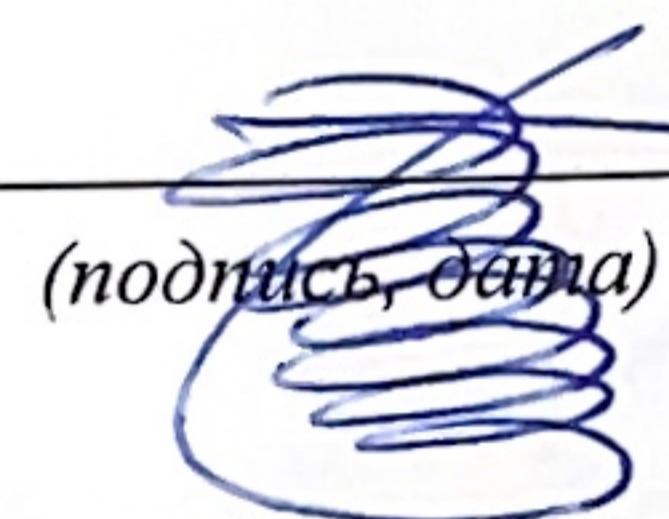
(подпись, дата)

И.С. Ларионова

(ФИО)

Доцент

(должность)



(подпись, дата)

Г.Г.Нагиев

(ФИО)

## **РЕЦЕНЗЕНТ:**

Заведующий кафедрой  
иностранных и русского  
языков ФГБОУ ВО  
МГАВМиБ – МВА имени  
К.И. Скрябина

(должность)



Г.А. Хакимова

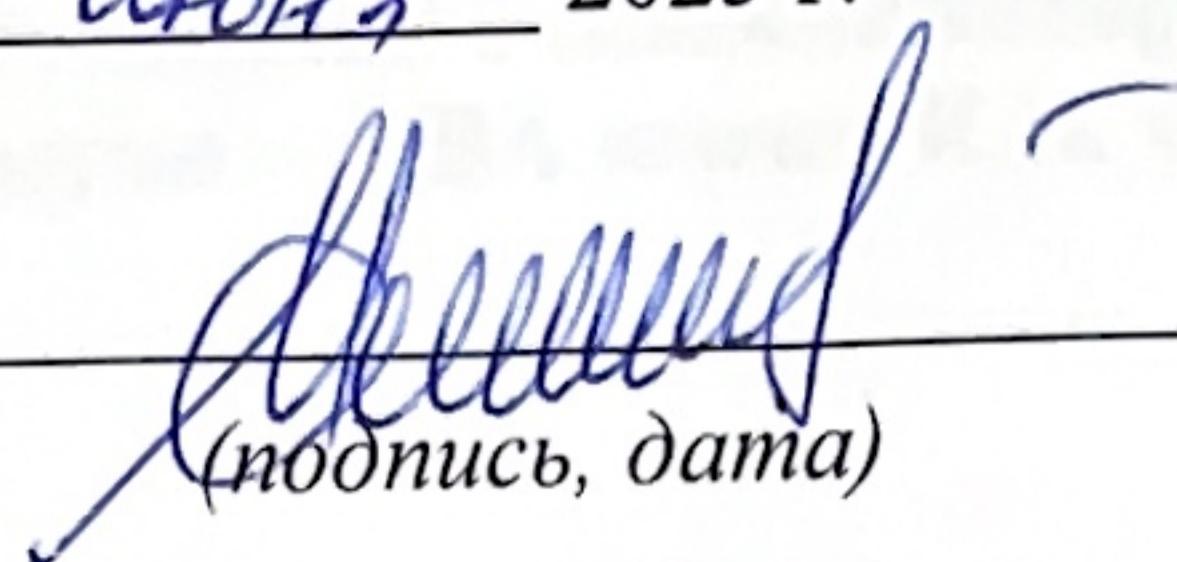
(ФИО)

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) РАССМОТРЕНА И ОДОБРЕНА:**

- на заседании кафедры философии и социально-гуманитарных наук  
Протокол заседания № 10 от «2» июня 2025 г.

Заведующий кафедрой

(должность)

  
(подпись, дата)

И.С.Ларионова

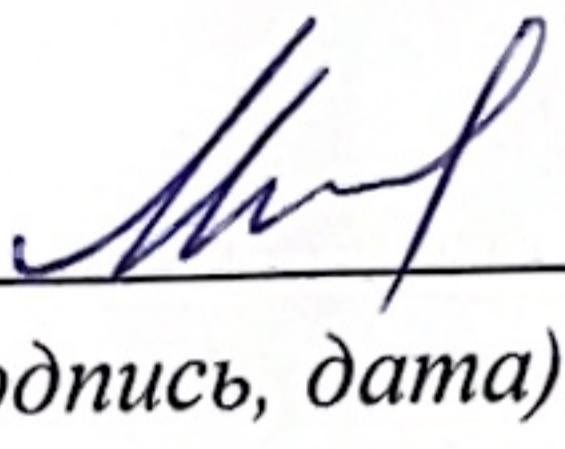
(ФИО)

- на заседании Учебно-методической комиссии факультета зоотехнологий и агробизнеса

Протокол заседания № 10 от «16» июня 2025 г.

Председатель комиссии

(должность)

  
(подпись, дата)

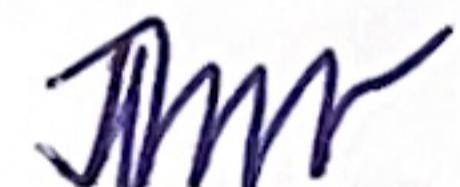
Г.В. Мкртчян

(ФИО)

**СОГЛАСОВАНО:**

Начальник учебно-  
методического управления

(должность)

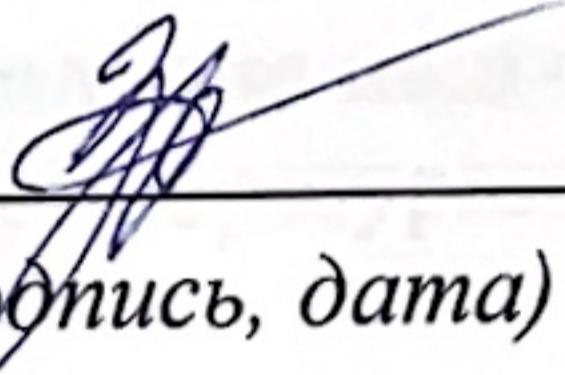
  
(подпись, дата)

Т. В. Лепёхина

(ФИО)

Руководитель сектора  
организации учебного  
процесса УМУ

(должность)

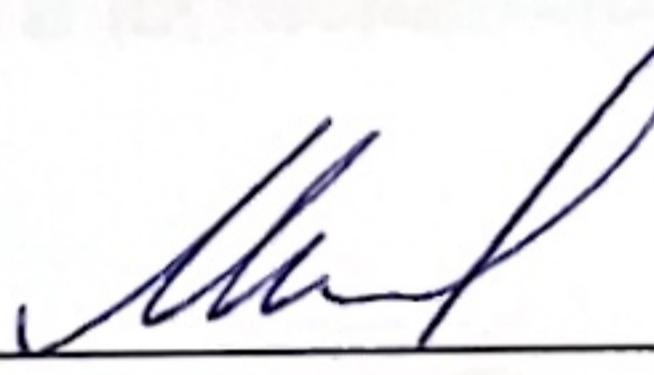
  
(подпись, дата)

Е. Л. Завьялова

(ФИО)

Декан факультета  
зоотехнологий  
и агробизнеса

(должность)

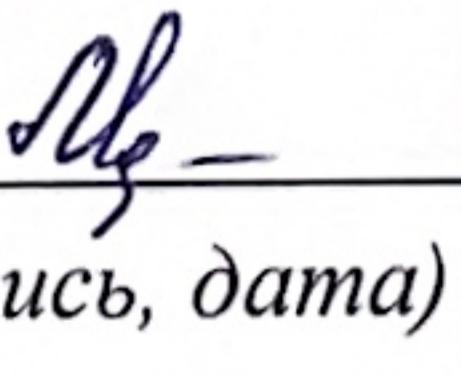
  
(подпись, дата)

А.А. Васильев

(ФИО)

Директор библиотеки

(должность)

  
(подпись, дата)

Н.А. Москвитина

(ФИО)

## **1. ПЕРЕЧЕНЬ СОКРАЩЕНИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ В ТЕКСТЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

1. ОПОП – основная профессиональная образовательная программа
2. УК – универсальная компетенция
3. ОПК – общепрофессиональная компетенция
4. ПК – профессиональная компетенция
5. з.е. – зачетная единица
6. ФГОС ВО – федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования
7. РПД – рабочая программа дисциплины
8. ФОС – фонд оценочных средств
9. СР – самостоятельная работа

## **2. ОСНОВНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Цель освоения дисциплины (модуля): развитие представлений о психологических аспектах групповых отношений, формирование системы знаний о закономерностях психических процессов, лежащих в основе феноменов групповой деятельности и группового взаимодействия в малых группах.

Задачи дисциплины (модуля):

сформировать у студентов общие представления о малой группе и специфике профессиональной деятельности в ней;

вооружить теоретическими знаниями основных социально-психологических закономерностей динамики малых групп,

научить пользоваться основными понятиями социальной психологии малых групп при анализе профессиональных проблем,

дать представление о методах социально-психологического исследования в малых группах,

сформировать необходимые умения и навыки в области практической профессиональной деятельности.

создать условия для формирования готовности к толерантному социальному сотрудничеству.

## **3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с индикаторами достижения компетенций:

№ п/п	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции (ИДК)	Результаты обучения по дисциплине
1	УК – 3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели	Знает принципы разработки стратегии сотрудничества и организации отбора членов команды
			Умеет осуществлять отбор членов команды для достижения поставленной цели.
			Владеет навыками разработки стратегии сотрудничества и организации отбора членов команды для достижения поставленной цели

		УК-3.2 Учитывает в своей социальной и профессиональной деятельности интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает в том числе посредством корректировки своих действий	Знает методы планирования работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов.  Умеет корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов.  Владеет навыками корректировки работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов
		УК-3.3 Планирует командную работу, распределяет поручения и делегируют полномочия членам команды, организует осуждение разных идей и мнений	Знает определение основных понятий, структуру, виды, формы, механизмы общения как процесса коммуникации.  Умеет применять полученные знания и навыки коммуникативного общения в практической деятельности.  Владеет навыками взаимодействия в конфликтных ситуациях с целью повышения эффективности профессиональной деятельности
2	УК - 5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1 Адекватно объясняет особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знание причин появления социальных обычаев и различий в поведении людей	Знать социокультурную специфику мотивации, поведения, коммуникации людей различного происхождения, содержание и динамику обычаяев и поведения людей.  Уметь выстраивать коммуникации на основе сведений о специфике поведения людей в зависимости от социокультурных различий.  Владеть навыками организации работы персонала подразделений производства, учитывая особенности межличностных отношений
		УК-5.2 Владеет навыками создания не дискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач	Знать способы и приемы создания не дискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач  Уметь кооперироваться с коллегами; пользоваться понятийным и терминологическим аппаратом психологии личности; самостоятельно находить решения проблемных психологических задач  Владеть способами формирования комфортной социальной среды для выполнения профессиональных задач
3.	УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1 Находит и творчески использует имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития	Знать психологические закономерности, воздействующие на поведение людей; влияние психологических процессов на развитие человека, основные категории психологии; природу психики, основные психические функции и их механизмы, его психологическую позицию; методы и приемы психологического анализа проблемы;  Уметь критически оценивать свои достоинства и недостатки, намечать пути и выбирать средства развития достоинств и устранения недостатков, кооперироваться с коллегами, работать в коллективе пользоваться психологическим понятийным и терминологическим аппаратом; самостоятельно

		находить решения психологических задач;
		Владеть культурой мышления, быть способным к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения, анализом психологических информационных источников, в том числе психологической литературы; приемами участия в психологических дискуссиях; навыками выступления с психологическими докладами и сообщениями
	УК 6.2 Планирует профессиональную траекторию с учетом особенностей как профессиональной так и других видов деятельности и требования рынка труда	Знать способы взаимодействия с другими членами команды для достижения поставленной задачи; информацию, знания и опыт
		Уметь эффективно взаимодействовать с другими членами команды для достижения поставленной задачи; участвовать в обмене информацией, знанием и опытом
		Владеть способы и приёмы эффективного взаимодействия с другими членами команды для достижения поставленной задачи; обменом информацией, знанием и опытом

#### **4. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Дисциплина «Психология работы малых групп» относится к обязательной части учебного плана ОПОП по специальности 35.04.07 Водные биоресурсы и аквакультура (уровень магистратуры) и осваивается:

- по очной форме обучения во 1 семестре.

#### **5. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Общий объем дисциплины (модуля) составляет 2 зачетных единиц, 72 часа

##### **Очная форма обучения**

Вид учебной работы	Всего, час.	Очная форма обучения			
		Семестр			
		1	2	3	4
<b>Общий объем дисциплины</b>	<b>72</b>	<b>72</b>			
<b>Контактная работа:</b>	<b>30,1</b>	<b>30,1</b>			
Лекции					
занятия семинарского типа, в том числе:					
практические занятия, включая коллоквиумы	30	30			
лабораторные занятия	-	-			
другие виды контактной работы					
<b>Самостоятельная работа обучающихся:</b>	<b>41,9</b>	<b>41,9</b>			
изучение теоретического курса	-	-			
выполнение домашних заданий (РГР, решение задач, реферат, эссе и другое)	-	-			
подготовка курсовой работы	-	-			
другие виды самостоятельной работы	41,9	41,9			

<b>Промежуточная аттестация:</b>					
Зачет		+	+		
зачет с оценкой		-	-		
Экзамен		-			
другие виды промежуточной аттестации		-			

## СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

**Разделы дисциплины (модуля):**

### Очная форма обучения

№ раздела	Наименование раздела	Очная форма обучения			ИДК
		Лекции, час.	Занятия семинарского типа, час.	СР, час.	
1.	Психология работы малых групп	18	18	-	33,7 УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3 УК-5.1, УК-5.2 УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3
	Итого:	18	18	-	33,7

**Содержание дисциплины (модуля) по видам занятий:**

### Занятия лекционного и семинарского типа

№ раздела	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Тема занятия, краткое содержание	Объем, час.		
			Л	С	СР
1.	Психология работы малых групп	История социально-психологических исследований малой группы. История и причины возникновения малых групп: определение, признаки и функции.	2	2	4,1
		Феноменология малой группы. Классификация и формы малых групп.	2	2	3,7
		Структурные характеристики малой группы	2	2	3,7
		Модели группового развития. Группа-коллектив-команда	2	2	3,7
		Социально-психологические аспекты командообразования	2	2	3,7
		Феномены управления групповым процессом: лидерство и руководство. Управление малой группой	2	2	3,7
		Классификация управленческих решений. Принятие группового решения	2	2	3,7
		Психологические требования к менеджеру и реализации управленческих функций. Личность и организация	2	2	3,7
		Корпоративная культура	2	2	3,7

			18	18	33,7
--	--	--	----	----	------

## Самостоятельная работа обучающегося

№ раздела	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Тема занятия	Вид СРС	Объем, час.
1.	Психология работы малых групп	История социально-психологических исследований малой группы. История и причины возникновения малых групп: определение, признаки и функции.	Изучение теоретического материала	4,1
		Феноменология малой группы. Классификация и формы малых групп.	Изучение теоретического материала	3,7
		Структурные характеристики малой группы	Изучение теоретического материала	3,7
		Модели группового развития. Группа-коллектив-команда	Изучение теоретического материала	3,7
		Социально-психологические аспекты командообразования	Изучение теоретического материала	3,7
		Феномены управления групповым процессом: лидерство и руководство. Управление малой группой	Изучение теоретического материала	3,7
		Классификация управленческих решений. Принятие группового решения	Изучение теоретического материала	3,7
		Психологические требования к менеджеру и реализации управленческих функций. Личность и организация	Изучение теоретического материала	3,7
		Корпоративная культура	Изучение теоретического материала	3,7
Итого				33,7

## 6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

### Перечень основной и дополнительной литературы:

#### а) основная учебная литература:

- Андреева Г.М. Социальная психология (5-е издание) [Электронный ресурс]: учебник для высших учебных заведений/ Андреева Г.М.— Электрон. текстовые данные.— М.: Аспект Пресс, 2016.— 366 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/56999>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
- Свенцицкий А.Л. Социальная психология. Уч. и практикум. 2-е изд.. М.: Юрайт, 2020. 408с. (Высшее образование)
- Сидоренко А.В. Психология малой группы. Методология и теория: Учебник и практикум. М.: Юрайт, 2020.185с. (Высшее образование)

4. Социальная психология [Электронный ресурс]: хрестоматия/ В.С. Агеев [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Аспект Пресс, 2012.— 456 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/56807>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

5. Столяренко Л.Д., Столяренко В.Е. Социальная психология. Уч. пособие. М.: Юрайт, 2020. 219 с. (Высшее образование)

6. Чернова Г.Р. Социальная психология [Текст]: учебник/ 2-е изд. М.: Юрайт, 2020. 187 с. (Высшее образование)

7. Чернова Г.Р., Соломина Л.Ю., Хямялайнен В.И. Психология управления. Уч.пособие. М.: Юрайт, 2020. 193 с. (Высшее образование)

8. Чернышев А.С., Сарычев С.В. Социальная психология личности и группы. Уч. пособие. М.: Юрайт, 2020. 201 с. (Высшее образование)

**6) дополнительная учебная литература:**

1. Андреева Г. М. Социальная психология сегодня: поиски и размышления/Отв. ред. О. В. Краснова.М.: НОУ ВПО МПСИ, 2009.

2. Авдулова Т.П. Психология управления (2-е изд.) учебное пособие. М.: Юрайт, 2020.

3. Базаров Т.Ю. Психология управления персоналом. Учебник и практикум. М.: Юрайт, 2020. 381с. (Высшее образование).

4. Богомолова Н.Н., Донцов А.И., Фоломеева Т.В. Социальная психология в современном мире: Уч. пособие для вузов /Под ред. Г.М. Андреевой, А.И. Донцова. М.: Аспект Пресс, 2002.. (Допущено Министерством образования Российской Федерации в качестве учебного пособия для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению и специальности «Психология»).

5. Ефимова Н.С., Литвинова А.В. Социальная психология [Текст]: Учебник М.: Юрайт, 2019. 442с. (Профессиональное образование).

6. Ильин В.А. Психология лидерства. Учебник. М.: Юрайт, 2020. 311 с. (Высшее образование).

7. Сарычев С.В. Социальная психология [Текст]: Практикум: учеб.пособие. // Сарычев С.В., Чернышова О.В. 2-е изд, испр. И доп. М.: Юрайт, 2020.-74с. (Высшее образование).

8. Сарычев С.В. Социальная психология [Текст]: учеб.пособие. // Сарычев С.В., Чернышова О.В. 2-е изд, испр. И доп. М.: Юрайт, 2020.-127с. (Высшее образование)

9. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп [ Электронный ресурс]: учебное пособие/ Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М.- Электрон. Текстовые данные.- Саратов: Вузовское образование, 2014.-390 с.- Режим доступа:<http://www.iprboorshop.ru/18340/>- ЭБС «IPRbooks»

**Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины (модуля):**

№	Наименование	Ссылка на ресурс	Доступность
<b>Информационно-справочные системы</b>			
1.	-	-	-
<b>Электронно-библиотечные системы</b>			
1.	Электронно-библиотечная система «Лань»	<a href="https://e.lanbook.com">https://e.lanbook.com</a>	Режим доступа: для авториз. пользователей
2.	Электронно-библиотечная система «ZNANIUM. COM»	<a href="https://znanium.com">https://znanium.com</a>	Режим доступа: для авториз. пользователей
3.	РУКОНТ : национальный цифровой ресурс	<a href="https://rucont.ru">https://rucont.ru</a>	Режим доступа: для авториз. пользователей
<b>Профessionальные базы данных</b>			
<b>Ресурсы ФГБОУ ВО МГАВМиБ – МВА им. К.И. Скрябина</b>			

1.	Образовательный портал МГАВМиБ - МВА имени К.И. Скрябина	<a href="https://portal.mgavm.ru/login/index.php">https://portal.mgavm.ru/login/index.php</a>	Режим доступа: для авториз. пользователей
2.	Elibrary	<a href="https://www.elibrary.ru/defaultx.asp">https://www.elibrary.ru/defaultx.asp</a>	Режим доступа: для авториз. пользователей

### **Методическое обеспечение:**

Отсутствует

## **7. ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ**

### **Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства:**

№	Наименование	Правообладатель ПО (наименование владельца ПО, страна)	Доступность (лицензионное, свободно распространяемое)	Ссылка на Единый реестр российских программ для ЭВМ и БД (при наличии)
1.	Операционная система UBLinux	ООО «Юбитех», Российская Федерация	Свободно распространяемое	<a href="https://reestr.digital.gov.ru/reestr/307624/">https://reestr.digital.gov.ru/reestr/307624/</a>
2.	Офисные приложения AlterOffice	ООО «Алми Партнер», Российская Федерация	Свободно распространяемое	<a href="https://reestr.digital.gov.ru/reestr/308464/">https://reestr.digital.gov.ru/reestr/308464/</a>
3.	Антивирус Dr. Web.	Компания «Доктор Веб», Российская Федерация	Лицензионное	<a href="https://reestr.digital.gov.ru/reestr/301426/">https://reestr.digital.gov.ru/reestr/301426/</a>

## **8. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА**

Оценочные материалы, сформированные для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине «Психология» разработан на основании следующих документов:

Оценочные материалы представлены в приложении 1 к рабочей программе дисциплины и включает в себя:

- перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы;
- описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания;
- типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы;
- методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций.

## **9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

### **2. Материально-техническое обеспечение образовательной деятельности по заявленной образовательной программе (ПРИМЕР)**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы</b>	<b>Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы</b>
1.	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа № 1	Комплект специализированной мебели, учебная доска, экран, мультимедийный проектор, компьютер
2.	Учебная аудитория для проведения занятий практического типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации № 247	Комплект специализированной мебели, учебная доска, стенды, компьютеры

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ  
текущего контроля / промежуточной аттестации обучающихся  
при освоении ОПОП ВО, реализующей ФГОС ВО**

*Кафедра  
философии и социально-гуманитарных дисциплин*

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**«Психология работы малых групп»**

**направление подготовки  
35.04.07 Водные биоресурсы и аквакультура**

**уровень высшего образования  
магистратура**

**форма обучения:** очная

**год набора:** 2025

## **1. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Оценка уровня учебных достижений обучающихся по дисциплине (модулю) осуществляется в виде текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

**Текущий контроль успеваемости по дисциплине (модулю) осуществляется в формах:**

1. Опрос
2. Тест

**Промежуточная аттестация по дисциплине (модулю) осуществляется в формах:**

1. Зачет

## **2. СООТНОШЕНИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ СО СФОРМИРОВАННОСТИ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ ШКАЛОЙ ОЦЕНИВАНИЯ И УРОВНЕМ ИХ**

Показатели компетенции	Критерий оценивания	Шкала оценивания	Уровень сформированной компетенции
УК-3			
Знает	обучающийся демонстрирует знание материала психологии работы в коллективах, практики применения материала (особенности организации коллективной работы, специфику принятия решений в управленческой области), исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий	Отлично	Высокий
	обучающийся демонстрирует знание материала, не допускает существенных неточностей	Хорошо	Повышенный
	обучающийся демонстрирует знания только основного материала, но не знает деталей, допускает неточности, допускает неточности в формулировках, нарушает логическую последовательность в изложении программного материала	Удовлетворительно	Пороговый
	обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в материале ( <i>особенности организации коллективной работы, специфику принятия решений в управленческой области</i> ) психологии работы в малых группах, не знает практику применения материала, допускает существенные ошибки	Неудовлетворительно	Не сформирован
Умеет	сформированное умение ( <i>организовывать работу исполнителей, находить и принимать управленческие решения в области организации и нормировании труда</i> ) используя современные методы и показатели такой оценки	Отлично	Высокий
	целом успешное, но содержащие отдельные пробелы, умение, используя современные методы и показатели такой оценки	Хорошо	Повышенный
	в целом успешное, но не системное умение, используя современные методы и показатели оценки	Удовлетворительно	Пороговый
	не умеет использовать методы и приемы	Неудовлетворительно	Не сформирован

	(организовывать работу исполнителей, находить и принимать управленческие решения в области организации и нормировании труда), допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство заданий, предусмотренных программой дисциплины, не выполнено		
Владеет	успешное и системное владение навыками чтения и оценки данных / результатов / документов / сведений / информации (методами эффективного управления в области организации коллективного труда)	Отлично	Высокий
	в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровождающееся отдельными ошибками владение навыками чтения и оценки данных / результатов / документов / сведений / информации	Хорошо	Повышенный
	в целом успешное, но не системное владение навыками чтения и оценки данных / результатов / документов / сведений / информации	Удовлетворительно	Пороговый
	обучающийся не владеет навыками чтения и оценки данных / результатов / документов / сведений / информации (методами эффективного управления в области организации коллективного труда), допускает существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство предусмотренных программой дисциплины не выполнено	Неудовлетворительно	Не сформирован

#### УК-5

Знает	обучающийся демонстрирует знание материала психологии работы в коллективах, практики применения материала (особенности организации коллективной работы, специфику принятия решений в управленческой области), исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий	Отлично	Высокий
	обучающийся демонстрирует знание материала, не допускает существенных неточностей	Хорошо	Повышенный
	обучающийся демонстрирует знания только основного материала, но не знает деталей, допускает неточности, допускает неточности в формулировках, нарушает логическую последовательность в изложении программного материала	Удовлетворительно	Пороговый
	обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в материале (особенности организации коллективной работы, специфику принятия решений в управленческой области) психологии работы в малых группах, не знает практику применения материала, допускает существенные ошибки	Неудовлетворительно	Не сформирован
Умеет	сформированное умение (организовывать работу исполнителей, находить и принимать управленческие решения в области организации и нормировании труда) используя современные методы и показатели такой оценки	Отлично	Высокий

	в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы, умение, используя современные методы и показатели такой оценки	Хорошо	Повышенный
	в целом успешное, но не системное умение, используя современные методы и показатели оценки	Удовлетворительно	Пороговый
	не умеет использовать методы и приемы ( <i>организовывать работу исполнителей, находить и принимать управленческие решения в области организации и нормировании труда</i> ), допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство заданий, предусмотренных программой дисциплины, не выполнено	Неудовлетворительно	Не сформирован
<b>Владеет</b>	успешное и системное владение навыками чтения и оценки данных / результатов / документов / сведений / информации ( <i>методами эффективного управления в области организации коллективного труда</i> )	Отлично	Высокий
	в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровождающееся отдельными ошибками владение навыками чтения и оценки данных / результатов / документов / сведений / информации	Хорошо	Повышенный
	в целом успешное, но не системное владение навыками чтения и оценки данных / результатов / документов / сведений / информации	Удовлетворительно	Пороговый
	обучающийся не владеет навыками чтения и оценки данных / результатов / документов / сведений / информации ( <i>методами эффективного управления в области организации коллективного труда</i> ), допускает существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство предусмотренных программой дисциплины не выполнено	Неудовлетворительно	Не сформирован
<b>УК-6</b>			
<b>Знает:</b> способы организации своей работы	обучающийся демонстрирует знание материала ( <i>способы организации работы в команде</i> ), практики применения материала, исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий	Отлично	Высокий
	обучающийся демонстрирует знание материала, не допускает существенных неточностей	Хорошо	Повышенный
	обучающийся демонстрирует знания только основного материала, но не знает деталей, допускает неточности, допускает неточности в формулировках, нарушает логическую последовательность в изложении программного материала	Удовлетворительно	Пороговый
	обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в материале ( <i>способы организации работы в команде</i> ), не знает практику применения материала, допускает существенные ошибки	Неудовлетворительно	Не сформирован
<b>Умеет:</b> толерантно воспринимать социальные и	сформированное умение ( <i>толерантно воспринимать социальные и культурные различия</i> ) используя современные методы и показатели такой оценки	Отлично	Высокий

культурные различия  <b>Владеет:</b> средствами разрешения конфликтов и достижения социальной адаптации	целом успешное, но содержащие отдельные пробелы, умение, используя современные методы и показатели такой оценки	Хорошо	Повышенный
	в целом успешное, но не системное умение, используя современные методы и показатели оценки	Удовлетворительно	Пороговый
	не умеет использовать методы и приемы ( <i>толерантно воспринимать социальные и культурные различия</i> ), допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство заданий, предусмотренных программой дисциплины, не выполнено	Неудовлетворительно	Не сформирован
	успешное и системное владение навыками чтения и оценки данных результатов / документов / сведений / информации ( <i>средствами разрешения конфликтов и достижения социальной адаптации</i> )	Отлично	Высокий
	в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровождающееся отдельными ошибками владение навыками чтения и оценки данных / результатов / документов / сведений / информации	Хорошо	Повышенный
	в целом успешное, но не системное владение навыками чтения и оценки данных / результатов / документов / сведений / информации	Удовлетворительно	Пороговый
	обучающийся не владеет навыками чтения и оценки данных / результатов / документов / сведений / информации ( <i>средствами разрешения конфликтов и достижения социальной адаптации</i> ), допускает существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет самостоятельную работу, большинство предусмотренных программой дисциплины не выполнено	Неудовлетворительно	Не сформирован

### **3. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ И ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

**Текущий контроль успеваемости обучающихся:**

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Форма текущего контроля	Оценочные средства	ИДК
1.	Психология работы малых групп	1. Опрос 2. Тест	1. Банк вопросов к опросу 2. Банк тестовых заданий	

**Промежуточная аттестация:**

Способ проведения промежуточной аттестации:

**Очная форма обучения:**

- зачёт проводится в 1 семестре 1 курса;

Перечень видов оценочных средств, используемых для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю):

1. Банк вопросов к зачету

#### **4. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

##### **Оценочные материалы для текущего контроля успеваемости:**

- комплект вопросов для опроса по дисциплине – 50 шт. (Приложение 1);
- комплект тестовых заданий по дисциплине – 18 шт. (Приложение 2).

##### **Оценочные материалы для промежуточной аттестации:**

- комплект вопросов к зачету по дисциплине – 65 шт. (Приложение 3).

**Комплект вопросов для опроса по дисциплине (модулю)**Перечень контрольных вопросов для оценки компетенции (УК-3, УК-5, УК-6):**Раздел 1. Психология работы малых групп**

1. Экспериментальные исследования группового давления.
2. Основные социально-психологические концепции развития малой группы.
3. Феномены межгруппового взаимодействия.
4. Школа групповой динамики как направление в изучении малой группы.
5. Вклад К. Левина в разработку проблематики малой группы.
6. Эффекты, возникающие в процессе принятия группового решения.
7. Модели развития группы. Двухфакторная модель Б. Такмена.
8. Модели коллективообразования (А.В. Петровский, Л.И. Уманский).
9. Механизмы групповой динамики: разрешение групповых противоречия.
10. Лидерство и руководство.
11. Принятие групповых решений.
12. Групповая дискуссия: этапы и формы групповой дискуссии. Феномены, возникающие в ходе групповой дискуссии.
13. Модели развития группы в социальной психологии.
14. Циклическая модель развития группы К. Левина.
15. Ступенчатая модель развития группы М. Пека.
16. Трехвекторная модель развития группы А.В. Петровского.
17. Концепция социальных представлений в организационной культуре.
18. Модели командообразования.
19. Понятие «команда» в современной социальной психологии. Типы команд по Т.Ю. Базарову.

**Критерии оценивания учебных действий обучающихся при проведении опроса**

<b>Отметка</b>	<b>Критерии оценивания</b>
Отлично	обучающийся четко выражает свою точку зрения по рассматриваемым вопросам, приводя соответствующие примеры
Хорошо	обучающийся допускает отдельные погрешности в ответе
Удовлетворительно	обучающийся обнаруживает пробелы в знаниях основного учебного и нормативного материала
Неудовлетворительно	обучающийся обнаруживает существенные пробелы в знаниях основных положений дисциплины, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи

**Комплект тестовых заданий по дисциплине (модулю)**

Тестовые задания для оценки компетенции (УК-3, УК-5, УК-6):

**Раздел 1. Психология**

1. Ведущая роль в организации и регулировании общественных и межличностных отношений принадлежит:

- а) общению
- б) взаимодействию
- в) ролевым сценариям
- г) социализации.

2. Фиксация определенного положения, которое занимает тот или иной индивид в системе общественных отношений, называется...

- а) статусом
- б) должностью
- в) социальной ролью
- г) позицией.

3. Поведенческий репертуар человека, обусловленный его юридическим статусом в группе, называется...

- а) институциональной ролью
- б) социально-психологической ролью
- в) межличностной ролью
- г) социальной позицией.

4. Метод исследования групповых структур и межличностных отношений (социометрия) был разработан...

- а) Макдаугаллом
- б) Тардом
- в) Морено
- г) Московичи
- д) Бандурой.

5. Меньшинство заявляет о своем решении, проявляя волю к действию и демонстрируя поведение, соответствующее "духу времени", так считает...

- а) Тард
- б) Московиси
- в) Лебон
- г) Леви-Стросс.

6. Лидерство как влияние одного индивида на другого (других) в условиях современной жизнедеятельности, является...

- а) социальной позицией
- б) статусом личности
- в) социальной ролью.

7. Теории социального обучения, рассматривающие возможность освоения и демонстрации ролей, изучались в...

- а) гештальтпсихологии
- б) психоанализе
- в) бихевиоризме
- г) когнитивной психологии.

8. Восприятие собственного поведения и его последствий, в зависимости от внутренних и внешних причин, названо Роттером...

- а) самостью

- б) интеракцией
- в) перцепцией
- г) локусом контроля
- д) рефлексией.

9. Второй этап развития социальной психологии получил в науке название...

- а) экспериментального
- б) этапом накопления знаний
- в) описательного.

10. Открытая возможность к свободному развитию личности и достижению "идеального-Я", называется...

- а) успехом
- б) саморазвитием
- в) самоактуализацией
- г) лидерством.

11. Термин "социальная перцепция" был введен...

- а) Ч. Осгудом
- б) Т. Ньюкомом
- в) Дж. Брунером
- г) К. Левином.

12. Изучение психологических характеристик взаимоотношений личности и общества, а также межличностного общения людей, изучается в...

- а) гуманистической психологии
- б) теории поля
- в) интеракционизме
- г) бихевиоризме
- д) функциональной психологии.

13. Ориентация человека на какое-либо лицо или какую-либо группу, с мнением которой он считается и стремится быть принятным ими, называется..

- а) групповой ориентацией
- б) рефлексией
- в) референтностью
- г) ассимиляцией
- д) социальным обучением.

14. Важный элемент микросреды, опосредующий детерминирующее воздействие общества на личность, называется...

- а) социальной группой
- б) трудовым коллективом
- в) неформальным объединением
- г) толпой.

15. Психологическим механизмом социальной перцепции не является...

- а) эмпатия
- б) рефлексия
- в) заражение
- г) идентификация.

16. Устойчивое представление о каких-либо явлениях или людях, свойственное представителям той или иной группы, называется социальным.....

17. Особый вид социальной установки на другого с преобладанием в ней эмоционального компонента называется...

- а) эмпатией
- б) аттракцией
- в) идентификацией
- г) рефлексией.

18. Теория, признающая лидером лицо, обладающее изначально совокупностью определенных черт, называется:

- а) ситуационной;
- б) системной;
- в) харизматической теорией лидерства.

19. Лидер, избегающий указаний, использующий конвенциональный тон в общении, игнорирующий похвалу и порицание членов группы, обладает стилем руководства:

- а) демократическим;
- б) попустительским;
- в) авторитарным.

20. Роли, добровольно взятые на себя человеком, исходящие из определенного положения в группе и социальных ожиданий группы по поводу их традиционного исполнения, называются:

- а) конвенциональными;
- б) межличностными;
- в) институциональными.

21. Первичная среда, в которой личность совершает свои первые шаги и продолжает свой путь развития, называется:

- а) социумом;
- б) малой группой;
- в) фактором социализации.

22. Выделение первичных групп осуществляется по критерию:

- а) эмоционального принятия;
- б) совместной деятельности;
- в) непосредственных контактов;
- г) значимости в жизни человека.

23. Группы, контакты членов которых устанавливаются благодаря использованию «посредников», называются \_\_\_\_\_.

24. Группы, в которых четко распределены позиции и роли их членов (позиции, статусы, система подчинения), называются \_\_\_\_\_.

25. Стихийно возникающие группы, не имеющие системы взаимоотношений по вертикали, называются \_\_\_\_\_.

26. Группы, членом которых человек не является, но с нормами которых он готов считаться, называются \_\_\_\_\_.

27. «Теория поля» К. Левина разработана в рамках:

- а) социологического направления;
- б) теории референтных групп;
- в) школы групповой динамики;
- г) интерактивного направления.

28. Совокупность процессов, которые одновременно происходят в группе в какую-то единицу времени и, которые знаменуют собой развитие группы от стадии к стадии, называются \_\_\_\_\_ процессами.

29. К процессам групповой динамики не относится:

- а) групповая сплоченность;
- б) групповое решение;
- в) лидерство;

г) феномен группового давления.

30. Синонимом понятия «реальная группа» является:

- а) естественная группа;
- б) лабораторная группа;
- в) коллектив;
- г) малая группа.

31. Синонимом понятия «феномен группового давления» является понятие \_\_\_\_\_.

32. Позиция, при которой член группы принимает мнение группы на словах, но сопротивляется ему, по сути, называется \_\_\_\_\_.

33. Регулирование отношений внутри группы осуществляется за счет:

- а) группового давления большинства;
- б) групповых норм;
- в) групповой внушаемости;
- г) группового давления меньшинства.

34. Высокий процент взаимных выборов, основанных на симпатии членов группы друг к другу, называется групповой \_\_\_\_\_.

35. Возникновение сходных ориентаций членов группы по отношению к каким-либо значимым для них \_\_\_\_\_, называется групповой \_\_\_\_\_ (по Т. Ньюокому).

36. Основанием для выделения «ядра» малой группы выступает:

- а) непосредственный эмоциональный контакт;
- б) совместная групповая деятельность;
- в) ценностно-ориентационное единство.

37. Лицо, призванное осуществлять регуляцию межличностных отношений в группе, называется \_\_\_\_\_.

38. Лидер группы - лицо \_\_\_\_\_, а руководитель - \_\_\_\_\_.

39. Противоположным понятию конформизм, являются понятия:

- а) независимость;
- б) нонконформность;
- в) самостоятельная позиция;
- г) приспособленчество;
- д) группирование.

40. От чего зависит выдвижение лидера в первую очередь?:

- а) от его личностных характеристик;
- б) от настроения группы;
- в) от целей и задач группы;
- г) от ситуации, в которой находится группа.

41. Лидерство – это характеристика члена группы, носящая преимущественно:

- а) социальный;
- б) психологический характер.

42. Лидер выдвигается группой при решении конкретных задач в конкретной ситуации группа признает, что он станет ведущим, а они \_\_\_\_\_,

43. О том, на сколько можно считать реальным факт включения человека в определенную социальную группу, можно судить по его участию в \_\_\_\_\_ группы.

44. К психологическим характеристикам группы не относят:

- а) групповую интеграцию;
- б) групповые потребности;

- в) групповые процессы;
- г) групповые нормы;
- д) групповые цели;
- е) групповые ценности;
- ж) групповые мнения;
- з) групповые связи.

45. Главной психологической характеристикой малой группы, индикатором осознания принадлежности индивида к группе, его социальной идентичности, по Б. Поршневу является наличие так называемого \_\_\_\_\_.

46. Одним из параметров, представляющим собой реальный состав группы, является групповая\_\_\_\_\_.

47. Место индивида в системе групповой жизни называется \_\_\_\_\_ или \_\_\_\_\_.

48. Динамический аспект статуса члена группы, раскрывающийся через перечень реальных функций, которые заданы личности группой и требуют от неё определенного соответствия групповым ожиданиям, называется \_\_\_\_\_.

49. Группа контролирует деятельность своих членов, благодаря:

- а) системе норм;
- б) групповым ожиданиям;
- в) групповым санкциям;
- г) эмоциональной поддержке;
- д) ролевому репертуару.

50. Заданная внешними социальными требованиями, но ещё не сплочена группа, называется \_\_\_\_\_.

### **Критерии оценивания учебных действий обучающихся при проведении тестирования**

Результат тестирования оценивается по процентной шкале оценки.

Каждому обучающемуся предлагается комплект тестовых заданий, количество которых приравнивается к 100%:

<b>Отметка</b>	<b>Критерии оценивания</b>
Отлично	больше 85% правильных ответов
Хорошо	66-85% правильных ответов
Удовлетворительно	51-65% правильных ответов
Неудовлетворительно	меньше 50% правильных ответов

**Комплект вопросов к зачету по дисциплине (модулю)**

Вопросы к зачету для оценки компетенции (УК-3, УК-5, УК-6):

**Раздел 1. Психология работы малых групп**

1. Общие проблемы малой группы в социальной психологии.
2. Методы исследования динамических процессов в малой группе.
3. Классификация малых групп.
4. Основные направления исследования малых групп в истории социальной психологии (Д. Морено, Э. Мэйо, К. Левин).
5. Характеристика динамических процессов в малой группе.
6. Эффективность групповой деятельности.
7. Стадии и уровни развития группы в психологической теории коллектива.
8. Особенности взаимоотношения группы и личности.
9. Проблема социальной власти и внутригруппового фаворитизма.
10. Проблема групповой сплоченности (Л. Фестингер, А. Бейвелас, А.В. Петровский, А.И. Донцов).
11. Лидерство и руководство в малых группах.
12. Теории происхождения лидерства. Стили лидерства.
13. Процесс принятия группового решения (К. Левин, А. Осборн, У. Гордон, Дж. Стоунер).
14. Феномен группового давления (М. Дойч, С. Аш, Г. Джерард).
15. Лидерство и руководство, сходство и различия.
16. Психологическая и социально-психологическая теория коллектива.
17. Новые подходы к развитию группы.
18. Моделирование развитие группы.
19. Понятие «команда» в современной социальной психологии.
20. Схемы командного взаимодействия (Р.Блейка и Дж. Моутон, К. Левина и Дж. Дьюи).
21. Общие представления о сущности командообразования в отечественной социальной психологии.
22. Современный подход к проблеме личность и организация в зарубежной социальной психологии.
23. Понятие социально-психологический климат коллектива в отечественной и зарубежной социальной психологии.
24. Современный подход к проблеме личность и организация в отечественной психологии.
25. Понятие корпоративная культура.
26. Модель командообразования в режиме реального времени.
27. Особенности взаимоотношений в малой группе.
28. Типы команд по Т.Ю. Базарову.
29. Организация работы в команде.
30. Изучение эффективности работы в команде.
31. Фокус-группа как метод изучения социальных представлений в малой группе.
32. Технология создания команды.
33. Понятие организационное поведение.
34. Игра как средство командообразования.
35. Организация и ее структура.

36. Проблемы изучения преданности организации в зарубежной социальной психологии.
37. Проблемы изучения лояльности организации в отечественной социальной психологии.
38. Организационно-управленческое сознание российских руководителей.
39. Проблема межгрупповых отношений в рамках принципа деятельности.
40. Экспериментальные исследования психологии межгрупповых отношений.

**Критерии оценивания учебных действий обучающихся при проведении зачета**

Отметка	Критерии оценивания
Зачтено	обучающийся показал знания основных положений учебной дисциплины, умение решать конкретные практические задачи, предусмотренные рабочей программой, ориентироваться в рекомендованной справочной литературе, умеет правильно оценить полученные результаты расчетов или эксперимента
не зачтено	при ответе обучающегося выявились существенные пробелы в знаниях основных положений учебной дисциплины, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой учебной дисциплины

**ЛИСТ ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ  
В РАБОЧУЮ ПРОГРАММУ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

«Психология работы малых групп»

**Специальность:** 35.04.07 Водные ресурсы и аквакультура

**Форма обучения:** очная

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2025-2026 учебном году на заседании кафедры философии и социально-гуманитарных наук

Протокол заседания № от « » 2025 г.

Заведующий кафедрой

И.С. Ларионова

(должность)

(подпись, дата)

(ФИО)

<b>Изменение пункта</b>	<b>Содержание изменения</b>