

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

**«Российский государственный гуманитарный университет»
(ФГБОУ ВО «РГГУ»)**

ИНСТИТУТ ПСИХОЛОГИИ ИМЕНИ Л.С. ВЫГОТСКОГО
Кафедра социальной психологии

Б1.В.04 ПСИХОЛОГИЯ МЕЖГРУППОВОЙ АДАПТАЦИИ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Специальность 37.05.02 «Психология служебной деятельности»

Специализация: Пенитенциарная психология

Уровень квалификации выпускника: специалист

Форма обучения

очная, очно-заочная

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2020

«Психология межгрупповой адаптации»

Рабочая программа дисциплины

Составитель(и):

доктор психологических наук, профессор
профессор кафедры социальной психологии
Института психологии имени Л.С. Выготского
Булгаков А.В.

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры

Социальной психологии

№ 7 от 23. 05.2016

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка

1.1 Цель и задачи дисциплины

1.2. Формируемые компетенции, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

2. Структура дисциплины

3. Содержание дисциплины

4. Образовательные технологии

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1. Система оценивания

5.2. Критерии выставления оценок

5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной

аттестации обучающихся по дисциплине

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Список источников и литературы

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

9. Методические материалы

9.1. Планы практических (семинарских, лабораторных) занятий

9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ

Приложения

Приложение 1. Аннотация дисциплины

Приложение 2. Лист изменений

1. Пояснительная записка

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины:

- сформировать у обучаемых знания современных методов исследования, управления межгрупповым взаимодействием в организациях различных форм собственности и сфер деятельности, основанных на концепции межгрупповой адаптации;
- выработать навыки и умения использования алгоритмов и методик управленческого консультирования и профилактики деструктивных межгрупповых процессов в организациях бизнеса, образования, социальных служб, силовых структур и др.

Задачи дисциплины:

- сформировать целостное представление о межгрупповой адаптации в организациях, ее принципах, функционировании, механизмах, алгоритмах и стратегиях;
- выработать умения и навыки по исследованию ситуаций межгрупповой адаптации в организациях, их оценке и прогнозированию;
- дать обучаемым практику самостоятельного решения ситуаций межгрупповой адаптации в организациях;
- сформировать первичные навыки и умения практического применения полученных знаний в практической консультативной деятельности психолога.

1.2. Формируемые компетенции, а также перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Коды компетенции	Содержание компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ПК-27	способность принимать оптимальные управленческие решения;	знать: основные диагностические процедуры межгрупповой адаптации; уметь: самостоятельно определять проблемы межгрупповой адаптации и формулировать запрос к средствам преодоления деструктивной межгрупповой адаптационной ситуации; Владеть: начальными навыками использования психотехнических приемов в преодолении деструктивной межгрупповой адаптационной ситуации;

Место дисциплины в структуре основной образовательной программы

Дисциплина «Психология межгрупповой адаптации» относится к вариативной части блока дисциплин учебного плана.

Для освоения дисциплины необходимы знания, умения и владения, сформированные в ходе изучения следующих дисциплин: «Социальная психология», «Практикум по психологическому проектированию», «Психодиагностика», «Экспериментальная психология».

В результате освоения дисциплины формируются знания, умения и владения, необходимые для изучения следующих дисциплин и прохождения практик: Преддипломная практика, Основы социально-психологического тренинга, Методика преподавания психологии.

2. Структура дисциплины

Структура дисциплины для очной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 ч., в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 42 ч., самостоятельная работа обучающихся 66 ч.

№ п/п	Раздел дисциплины/темы	Семестр	Виды учебной работы (в часах)						Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации (по семестрам)
			Контактная				Промежуточная аттестация	Самостоятельная работа	
			Лекции	Семинар	Практические занятия	Лабораторные занятия			
	Тема 1. Проблема межгрупповой адаптации в системе психологического знания	8	4	3	4			20	оценки посещаемости и активности, опрос, реферат, эссе, тест
	Тема 2. Методология изучения межгрупповой адаптации в организации	8	4	3	4			20	оценки посещаемости и активности, опрос, реферат, эссе, тест
	Тема 3. Генезис и социально-психологические закономерности межгрупповой адаптации	8	4	3	2			20	оценки посещаемости и активности, опрос, реферат, эссе, тест
	Тема 4. Принципы, социально-психологические пути и средства оптимизации межгрупповой адаптации в организации	8	4	3	2			6	оценки посещаемости и активности, опрос, реферат, эссе, тест
	Зачет				2				защита проекта
	итого:		16	12	14			66	

Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 ч., в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 24 ч., самостоятельная работа обучающихся 84 ч.

п/п	Раздел дисциплины/темы	Семестр	Виды учебной работы (в часах)						Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации (по семестрам)
			Контактная				Промежуточ-ная	Самостоятель-ная	
			Лекции	Семинар	Практические занятия	Лабораторные занятия			
	Тема 1. Проблема межгрупповой адаптации в системе психологического знания	8	2		2			20	оценки посещаемости и активности, опрос, реферат, эссе, тест
	Тема 2. Методология изучения межгрупповой адаптации в организации	8	2	2	2			20	оценки посещаемости и активности, опрос, реферат, эссе, тест
	Тема 3. Генезис и социально-психологические закономерности межгрупповой адаптации	8	2	2	2			20	оценки посещаемости и активности, опрос, реферат, эссе, тест
	Тема 4. Принципы, социально-психологические пути и средства оптимизации межгрупповой адаптации в организации	8	2	2	2			18	оценки посещаемости и активности, опрос, реферат, эссе, тест
	зачет			2					защита проекта
	ИТОГО:		8	8	8			78	

3. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1	Проблема межгрупповой адаптации в системе психологического знания	<p>Актуальность проблемы. Основные понятия концепции межгрупповой адаптации. Основные функции методологии межгруппового взаимодействия. Основные научные подходы в области адаптации: психофизиологический, общепсихологический и социально-психологический. Определение психологической адаптации. Основные методологические подходы по изучению межгрупповой адаптации в рамках процесса межгруппового взаимодействия. Нормативный (функциональный) подход в бихевиоральной теории диадического взаимодействия (Хоманс Д.К., Тибо Дж. и Келли Г., Блэлок Х. и Уилкин П.); в концепции интергруппового контакта (Оллпорт Г., Стефан У., Кук С.) и межэтнических аттитюдов и символического расизма (Амир Ж., Милнер Д., Брюер М., 1985; Петтигрю Т.). Реализация интерпретативного подхода в теориях группового конфликта (Самнер У., Уайт Л., Шериф М., Ньюкомб У., Козер Л.), социальной идентичности (Дуаз У., Джерард Г. и Хойт М., Тэджфел Г., Тернер Д.), самокатегоризации (Тернер Д., Хогг М., Оукс П.). Психологические механизмы взаимоотношений человеческих групп в работах С.Л. Франка, И.А. Ильина и Б.Ф. Поршнева. Основные подходы к проблеме межгрупповой адаптации в психологии управления: теории и концепции «согласованного оптимума», «группового волевого усилия», гармоничного менеджмента. Проблема межгрупповой адаптации в психологии бизнеса (Журавлев А.Л., Сушков И.Р., Поздняков В.П.), «Русская модель управления», А.П. Прохорова. А.И. Пригожин о понятии «взаимоадаптация групповых интересов при решении производственных задач» в теории и практике организационного консультирования. Понятие организационной культуры. Определение профессиональных компетенций. Модель профессиональных компетенций. Наработки отечественной возрастной и педагогической психологии в изучении и управлении процессом межгрупповой адаптации разновозрастных групп в организациях образования.</p> <p>Социально-психологическая теория межэтнических конфликтов (К.Левин, Я.Щепаньски, Д.Горовиц). Типология взаимоотношений этнических групп Д.Горовиц. Диагностический инструментарий для изучения межгрупповой адаптации концепции «Рамочная конструкция конкурирующих ценностей» К.Камерон и Р.Куинн. Теория компетенции С. Уидета. Опыт системной семейной терапии в решении проблемы межгрупповой адаптации в процессе оказания психологической помощи (М. Боуэн, С. Минухин, Дж. Хейли, К. Маданес, В.Сатир, А.В. Черников, А.Я. Варга).</p> <p>Организация как междисциплинарное понятие.</p>

		<p>Социально-психологические аспекты организационного развития. Файро-теория У. Шутца. Содержание организационного развития на индивидуальном уровне. Проблемы межличностных отношений в организации. Групповые отношения. Межгрупповые отношения в организации. Содержание организационного развития на уровне организации.</p> <p>Социально-психологические аспекты межгрупповой адаптации в организационном развитии: политический, экономический, собственно организационный и духовный. Специфика межгрупповой адаптации в организациях государственного сектора и частного бизнеса, образования и социальных служб, военных и силовых структур.</p>
2	Методология исследования межгрупповой адаптации в организациях	<p>Главный принцип - принцип сопряжения амбивалентных подходов в изучении межгрупповой адаптацией. Принцип иерархии – параллельной соподчиненности групп в организации. Организационно-культурный принцип межгрупповой адаптации. Принцип цикличности межгрупповой адаптации. Эргономические принципы или принципы «русской модели управления организацией». Принцип деятельностного опосредования в межгрупповой адаптации. Принцип доминирующего внешнего фактора межгрупповой адаптации.</p> <p>Алгоритмы адаптивных взаимодействий в системе «группа-группа»: принудительная; встречающая; ресурсная; фоновая межгрупповая адаптация.</p> <p>Нормативные или функциональные стратегии: совместная деятельность групп, барьерные стратегии межгрупповой адаптации (возрастная; эмоционально-психологическая; мировоззренческая; знаковая; тезаурусная; контрасуггестивная; ситуативная, национально-культурная; режимная; временная, социальная). Интерпретативные стратегии межгрупповой адаптации: Групповые защитные стратегии (защитные стратегии межгрупповой адаптации): компенсация, отрицание, замещение, интеллектуализация, проекция, образование реакции, регрессия, подавление, сублимация. Стратегии межгруппового взаимопонимания: межгруппового интерпретативного переопределения, межгруппового интерпретативного самоопределения, межгрупповой интерпретативной коррекции процесса адаптации, поиска/обретения организационной идентичности, организационно-культурной реконструкции, модификации субъективного образа социальной реальности, конструирования образа межгруппового адаптивного пространства, интерпретативного подражания, смысловой стигмации, конформистской адаптации, неконформистской адаптации. Стратегии межгрупповой адаптации, соответствующие поведению членов взаимодействующих групп традициям межгрупповой адаптации сложившимся в организации.</p> <p>Основные понятия модели: своя группа и другая группа, межгрупповое взаимодействие, основные сферы проявления</p>

		<p>межгрупповой адаптации: социальная, экологическая, деятельностьная, интегративная. Ситуация межгрупповой адаптации, ее отличия от обычной ситуации межличностного взаимодействия. Интегральные критерии и интегральные субъективные и объективные показатели и возможные индикаторы межгрупповой адаптации. Методика исследования межгрупповой адаптации</p> <p>Цели, задачи, гипотезы исследования межгрупповой адаптации, критерии и показатели, характеризующие ее в организации, учреждении. Разработка методического инструментария, обеспечивающего выявление и оценку необходимых показателей. Разработка методик, оптимизирующих межгрупповую адаптацию применительно к конкретной организации, учреждению.</p>
3	<p>Генезис и социально-психологические закономерности межгрупповой адаптации в организации</p>	<p>Закономерности зависимости номинального статуса группы в организации и структуры ее организационной культуры. Закономерности влияния уровня развития групп организации на их межгрупповую адаптацию. Закономерности взаимосвязи социально-психологического климата групп и применяемых членами групп стратегий межгрупповой адаптации. Закономерности использования стратегии межгрупповой адаптации подразделений организации в различных условиях совместной жизнедеятельности. Закономерности межгрупповой адаптации при исполнении группами своих и несоответствующих социально-ролевым функциям.</p> <p>Генезис межгрупповой адаптации групп с различными профессиональными компетенциями. Противоречия, возникающих в системе взаимодействия объективно-ситуативных, индивидуально-личностных и межгрупповых факторов, составляющих ситуацию межгруппового адаптационного взаимодействия. Характеристика основных противоречий на уровне стандартных компетенций: противоречие между реальным уровнем знаний, навыков, умений и нормативными требованиями специалистов, входящих в группы; на уровне ключевых компетенций: противоречие между психологическими качествами, ресурсным потенциалом членов групп участников эксперимента и организационной культурой всего учреждения, фирмы, предприятия; на уровне ведущих компетенций: противоречие между стремлением специалистов к оптимальным действиям в реальных условиях деятельности и необходимостью отрабатывать разнообразные методы, обеспечивающие положительную оценку выполнения профессиональных задач, даваемую специалистами вышележащего уровня управления.</p>
4	<p>Принципы, социально-психологические пути и средства оптимизации и механизмы межгрупповой</p>	<p>Принцип сопряжения амбивалентности (противоречивости) межгрупповой адаптации. Принцип субкультурного приспособления групп друг к другу. Эргономические принципы межгрупповой адаптации «русской модели управления военной организацией»: цикличности, резонанса, гармонии, доминирующего фактора внешней среды.</p> <p>Психологические механизмы: механизм «межгрупповой</p>

	<p>адаптации организации</p> <p>в</p>	<p>неадаптивности», механизм организационной идентификации, механизмы совместной деятельности (комплексные механизмы адаптационного и мотивационного потенциалов).</p> <p>Характеристика социально-психологического сопровождения, особенности акмеологического сопровождения межгрупповых адаптационных процессов в организации. Технологии оптимизации командообразования; актуализации групповой идентичности; саморегуляции в ситуации межгрупповой адаптации. Теоретические подходы и рекомендации по разработке Программы оптимизации межгрупповой адаптации в организации. Феномен межгруппового доверия.</p> <p>Диагностическая система оценивания системы взаимоотношений в организации. Индивидуальная и организационная диагностики. Традиционные методы индивидуальной психодиагностики, определяющей группу «дезадаптационного риска» («нуждающихся в социально-психологической помощи» членов групп организации). Методы организационной самодиагностики по А.И. Пригожину: метод «Метафора», метод «Крестовина», схема «Жизненного цикла» организации, анализ управленческих ошибок, анализ организационных патологий. Алгоритм оказания социально-психологической помощи организации в деструктивных ситуациях межгрупповой адаптации. Уровни изменения поведения членов групп организации и методы психотерапевтического воздействия в ходе оказания социально-психологической помощи. Особенности психологического консультирования организации. Методика оценки консультативного потенциала членов групп организации. Методика определения профессионального здоровья руководителей и работников организации.</p> <p>Тренинг межгрупповой адаптации как основа компетенциальной технологии. Основные психологические задачи компетенциальной технологии: сближение стандартных компетенций групп; усиление соответствия мотивационных профилей групп доминирующей организационной культуре; приведение профессионального поведения групп в соответствие с организационной культурой всей организации. Интегративный подход к управленческой подготовке руководителей. Методики организационно-культурных ассимиляторов.</p>
--	---	--

4. Образовательные технологии

№	Наименование раздела	Виды учебной	Информационные и
---	----------------------	--------------	------------------

п/п		работы	образовательные технологии
1	2	3	5
1.	Тема 1. Проблема межгрупповой адаптации в системе психологического знания	Лекция 1. Семинар 1. Самостоятельная работа	Вводная лекция с использованием видеоматериалов Развернутая беседа с обсуждением доклада Консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной почты
2.	Тема 4. Методология изучения межгрупповой адаптации в организации	Лекция 2. Самостоятельная работа	Лекция-визуализация с применением слайд-проектора Подготовка к занятию с использованием электронного курса лекций
3.	Тема 6. Генезис и социально-психологические закономерности межгрупповой адаптации	Лекция 3. Самостоятельная работа	Дискуссия Подготовка к занятию с использованием электронного курса лекций
4.	Тема 8. Принципы, социально-психологические пути и средства оптимизации межгрупповой адаптации в организации	Лекция 4. Практическое занятие 1. Самостоятельная работа	Проблемная лекция Тренинг Консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной почты

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1. Система оценивания

Форма контроля	Макс. количество баллов	
	За одну работу	Всего
Текущий контроль:		
- тестирование (тема 2)	2 балла	2 балла
-тестирование (тема 4)	5 баллов	5 баллов
-участие в практикуме (темы 1,2,3,4)	5 баллов	25 баллов
- контрольная работа (темы 1,3)	3 балла	9 баллов
- контрольная работа (темы 3)	4 балла	4 балла
- реферат (темы 1,2,3,4)	3 балла	15 баллов
Промежуточная аттестация		
Комплексное итоговое занятие по дисциплине		40 баллов
Зачет с оценкой		
Итого за семестр (дисциплину)		100 баллов

Полученный совокупный результат конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

100-балльная шкала	Традиционная шкала		Шкала ECTS
95 – 100	Отлично	зачтено	A
83 – 94			B
68 – 82	Хорошо		C
56 – 67	Удовлетворительно		D
50 – 55			E
20 – 49	Неудовлетворительно	не зачтено	FX
0 – 19			F

5.2. Критерии выставления оценок

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/ A,B	«отлично»/ «зачтено (отлично)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения.</p> <p>Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>
82-68/ C	«хорошо»/ «зачтено (хорошо)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей.</p> <p>Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».
67-50/ D,E	«удовлетворительно»/ «зачтено (удовлетворительно)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».</p>
49-0/ F,FX	«неудовлетворительно»/ не зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.</p>

Требования и методика оценки выполнения **тестовых заданий**

Тестовые задания состоят из вопросов разной степени сложности и обобщённости. Каждое задание предполагает два или три варианта ответа, которые предлагаются студентам на выбор. Большинство заданий предполагает один правильный ответ, однако в некоторых заданиях правильных ответов может быть и два.

Время заполнения - около 10-20 минут

Студентам даются листы бумаги, на которых они должны написать свою фамилию и в столбик пронумеровать вопросы, для того, чтобы не терять на нумерацию время в

процессе тестирования и не сбиваться при ответах. Затем преподаватель разъясняет студентам суть задания, подчеркивая, что им не надо писать вопрос, но только вариант ответа – буквой А, Б или В. Студентов предупреждают, что правильных ответов может быть больше, чем один, а также о том, что зачеркивать или переделывать буквы в ответах нельзя. Затем преподаватель зачитывает вопросы и варианты ответов. Вопросы желательно не повторять, а варианты ответов можно повторить один раз. Время на ответ должно быть ограничено (около 1-1,5 минуты) чтобы избежать обсуждения вариантов ответов. Если студент пропустил вопрос, его можно уточнить после окончания тестирования группы.

После окончания работы преподаватель собирает листы с ответами и подсчитывает количество баллов, набранных каждым студентом на основании образца правильных ответов. При этом правильный ответ оценивается в 1 балл, а неправильный – 0 баллов. Зачеркнутый или переправленный ответ не засчитывается.

Оценка результатов выносится по следующим критериям:

	Баллы для оценки теста по теме 2	Баллы для оценки теста по теме 6
90 – 100% решенных заданий	2 балла	5 баллов
80 – 90 % решенных заданий	1 балл	4 баллов
70 – 80 % решенных заданий	1 балл	2 балла
менее 70% решенных заданий	0 баллов	0 баллов

Требования и методика оценки **контрольной работы**

	Баллы для оценки контрольной работы по темам 1 и 2	Баллы для оценки контрольной работы по теме 3 и 4
работа выполнена полностью, в рассуждениях и обосновании нет пробелов или ошибок, возможна одна неточность	3 балла	4 балла
задание выполнено полностью, но обоснование содержания и выводов недостаточны, но рассуждения верны	2 балла	3 балла
задание выполнено не полностью и/или допущены две и более ошибки или три и более неточности	1 балл	2 балла

Требования и методика оценки **реферата**

- тема освещена в работе глубоко и всесторонне, обстоятельно проанализированы вопросы темы, сделаны необходимые выводы, работа оформлена по всем технико-орфографическим правилам. Студент связал рассмотренный материал с практикой своей будущей профессиональной деятельности – 3 балла.
- на основе изучения литературы студент правильно определил и достаточно полно осветил узловые вопросы. Реферат оформлен в основном правильно, но имеются отдельные неточности в изложении вопросов и стилистические погрешности – 2 балла.

- студент в целом правильно определил узловые вопросы темы, но недостаточно полно раскрыл их содержание, имеются недостатки в оформлении работы – 1 балл.
- студент не понял смысл и содержание темы реферата, не раскрыл содержание поставленных вопросов, допустил ряд грубых теоретических ошибок и нарушил основные требования к оформлению реферата – 0 баллов.

Требования и методика оценки **участия в семинаре, в практикуме**

- Обучающийся владеет научным языком, демонстрирует грамотность речи, свободно излагает её содержание. Четко, логично, аргументировано дает ответы на заданные вопросы. Активен на протяжении всего занятия. – 5 баллов.
- Обучающийся владеет научным языком, демонстрирует грамотность речи, свободно излагает её содержание, аргументировано дает ответы на заданные вопросы, но имеются отдельные неточности и небольшие погрешности в изложении вопросов. Активен на протяжении всего занятия. – 4 балла.
- Обучающийся показал невысокую активность, но при этом полно, четко, логично, аргументировано излагал свою позицию, продемонстрировал грамотность речи и владение научным языком. – 3 балла.
- Обучающийся показал некоторую активность, продемонстрировал грамотность речи, аргументированность ответов, но при этом имелись отдельные неточности и погрешности в изложении ответов. – 2 балла.
- Обучающийся показал некоторую активность, сделал попытки аргументировать свою позицию, но допустил ряд ошибок. – 1 балл.

При проведении промежуточной аттестации (комплексное итоговое занятие по дисциплине) студент должен ответить на 3 вопроса (два вопроса теоретического характера и один вопрос практического характера).

При оценивании ответа на вопрос теоретического характера учитывается:

- теоретическое содержание не освоено, знание материала носит фрагментарный характер, наличие грубых ошибок в ответе (1-3 балла);
- теоретическое содержание освоено частично, допущено не более двух-трех недочетов (4-7 баллов);
- теоретическое содержание освоено почти полностью, допущено не более одного-двух недочетов, но обучающийся смог бы их исправить самостоятельно (8-11 баллов);
- теоретическое содержание освоено полностью, ответ построен по собственному плану (12-15 баллов).

При оценивании ответа на вопрос практического характера учитывается:

- ответ содержит менее 20% правильного решения (1-2 балла);
- ответ содержит 21-89 % правильного решения (3-8 баллов);
- ответ содержит 90% и более правильного решения (9-10 баллов).

5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающегося по дисциплине.

Примерный перечень вопросов к экзамену по всему курсу

1. Актуальность проблемы межгрупповой адаптации в организациях.
2. Основные понятия концепции межгрупповой адаптации.

3. Определение психологической адаптации Основные методологические подходы по изучению межгрупповой адаптации в рамках процесса межгруппового взаимодействия.
4. Нормативный (функциональный) подход к изучению межгрупповой адаптации в организациях.
5. Интерпретативный подхода к изучению межгрупповой адаптации в организациях.
6. Психологические механизмы взаимоотношений человеческих групп в работах С.Л. Франка, И.А. Ильина и Б.Ф.Поршнева.
7. Основные подходы к проблеме межгрупповой адаптации в психологии управления: теории и концепции «согласованного оптимума», «группового волевого усилия», гармоничного менеджмента.
8. Проблема межгрупповой адаптации в психологии бизнеса (Журавлев А.Л., Сушков И.Р., Поздняков В.П.).
9. «Русская модель управления» А.П. Прохорова. Основные положения.
10. А.И. Пригожин о понятии «взаимоадаптация групповых интересов при решении производственных задач» в теории и практике организационного консультирования.
11. Понятие организационной культуры и межгрупповая адаптация.
12. Профессиональные компетенции. Теория компетенции С. Уидета. Модель профессиональных компетенций и межгрупповая адаптация в организациях.
13. Нарботки отечественной возрастной и педагогической психологии в изучении и управлении процессом межгрупповой адаптации разновозрастных групп в организациях образования.
14. Социально-психологическая теория межэтнических конфликтов (К.Левин, Я.Щепаньски, Д.Горовиц). Типология взаимоотношений этнических групп Д.Горовиц.
15. Диагностический инструментарий для изучения межгрупповой адаптации концепции «Рамочная конструкция конкурирующих ценностей» К.Камерон и Р.Куинн.
16. Опыт системной семейная терапия в решении проблемы межгрупповой адаптации в процессе оказания психологической помощи (М. Боуэн, С. Минухин, Дж. Хейли, К. Маданес, В.Сатир, А.В. Черников, А.Я. Варга).
17. Организация как междисциплинарное понятие. Социально-психологические аспекты организационного развития и межгрупповая адаптация в организациях.
18. Возможности использования Файро-теории У. Шутца в оптимизации межгрупповой адаптации в организациях.
19. Социально-психологические аспекты межгрупповой адаптации в организационном развитии предприятия, учреждения, фирмы.
20. Специфика межгрупповой адаптации в организациях государственного сектора и частного бизнеса, образования и социальных служб, военных и силовых структур.
21. Принцип сопряжения амбивалентных подходов в изучении и управлении межгрупповой адаптацией.
22. Принцип межгрупповой адаптацией: иерархии – параллельной соподчиненности групп в организации.
23. Организационно-культурный принцип межгрупповой адаптации.
24. Принцип цикличности межгрупповой адаптации.
25. Эргономические принципы межгрупповой адаптации или принципы «русской модели управления организацией».
26. Принцип деятельностного опосредования в межгрупповой адаптации.
27. Принцип доминирующего внешнего фактора межгрупповой адаптации.
28. Психологические механизмы: механизм «межгрупповой неадаптивности», механизм организационной идентификации, механизмы совместной деятельности.

29. Алгоритмы межгрупповой адаптации в системе «группа-группа»: принудительная; встречная; ресурсная; фоновая межгрупповая адаптация.

30. Нормативные или функциональные стратегии межгрупповой адаптации в организациях.

31. Интерпретативные стратегии межгрупповой адаптации в организациях.

32. Основные понятия модели межгрупповой адаптации в организациях.

33. Ситуация межгрупповой адаптации, ее отличия от обычной ситуации межличностного взаимодействия.

34. Методика исследования межгрупповой адаптации. Интегральные критерии и интегральные субъективные и объективные показатели и возможные индикаторы межгрупповой адаптации.

35. Закономерности, определяющие генезис межгрупповой адаптации.

36. Зависимость номинального статуса группы в организации и структуры ее организационной культуры.

37. Влияние уровня развития групп в организации на их межгрупповую адаптацию.

38. Взаимосвязь социально-психологического климата групп и применяемых членами групп стратегий межгрупповой адаптации.

39. Использование стратегии межгрупповой адаптации подразделений организации в различных условиях совместной жизнедеятельности.

40. Структура межгрупповой адаптации при исполнении группами своих и несоответствующих социально-ролевых функций.

41. Генезис межгрупповой адаптации групп с различными профессиональными компетенциями.

42. Противоречия ситуации межгруппового адаптационного взаимодействия.

43. Характеристика основных противоречий межгрупповой адаптации в организациях: компетенциальный подход.

44. Динамика процесса межгрупповой адаптации в организациях, преимущественно находящегося под воздействием внешних социальных факторов.

45. Поливариантность использования процесса межгрупповой адаптации в конструктивных и деструктивных целях.

46. Психологические механизмы межгрупповой адаптации в организации, находящейся под воздействием внешних социальных факторов.

47. Характеристика социально-психологического сопровождения и межгрупповых адаптационных процессов в организации.

48. Общая характеристика технологий оптимизации межгрупповой адаптации в организациях: командообразования; актуализации групповой идентичности; саморегуляции в ситуации межгрупповой адаптации.

49. Теоретико-методические подходы и рекомендации по разработке программы оптимизации межгрупповой адаптации в организации.

50. Феномен межгруппового доверия и его влияние на межгрупповую адаптацию в организации.

51. Диагностическая система оценивания системы межгрупповых отношений в организации.

52. Индивидуальная и организационная диагностики. Традиционные методы индивидуальной психодиагностики, определяющей группу «дезадаптационного риска» («нуждающихся в социально-психологической помощи» членов взаимoadaptирующихся групп организации).

53. Методы организационной самодиагностики по А.И. Пригожину: метод «Метафора», метод «Крестовина», схема «Жизненного цикла» организации, анализ управленческих ошибок, анализ организационных патологий.

54. Алгоритм оказания социально-психологической помощи организации в деструктивных ситуациях межгрупповой адаптации.

55. Особенности психологического консультирования организации в ситуациях межгрупповой адаптации.

56. Методика оценки консультативного потенциала членов групп организации.

57. Методика определения профессионального здоровья руководителей и работников организации в ситуациях межгрупповой адаптации.

58. Тренинг межгрупповой адаптации как основа компетенциальной технологии.

59. Основные психологические задачи компетенциальной технологии оптимизации межгрупповой адаптации в организации.

60. Методики проектирования организационно-культурных ассимиляторов в организациях.

Тест знаний по дисциплине

Выберите правильный вариант или варианты ответа, обведите кружком букву или буквы в регистрационном листе

1. Основными психологическими задачами тренинга МГА являются:

А. усиление соответствия мотивационных профилей групп доминирующей организационной культуре; приведение субкультуры к стандартам организации; обучение бесконфликтному поведению с другими группами

В. сближение стандартных компетенций групп; усиление соответствия мотивационных профилей групп доминирующей организационной культуре; приведение профессионального поведения групп в соответствие с организационной культурой

С. приведение профессионального поведения групп в соответствие с организационной культурой; обучение персонала приемам саморегуляции; ассисмент персонала

Д. обучение персонала навыкам эффективной межгрупповой коммуникации; формирование ценностно-смысловых установок на эффективную совместную деятельность в организации

2. Использование видеоаппаратуры в тренинге МГА приводит:

А. к возникновению у членов группы более сильной мотивации к самосовершенствованию.

В. к развитию профессиональной рефлексии

С. к положительным эмоциям по отношению к членам других групп

Д. к противоречивым эмоциональным состояниям

3. Суть методов рефлексивного культивирования состоит:

А. в их четкой определенности и завершенности

В. в их профессиональной направленности

С. в их принципиальной инновационной открытости по отношению к каждой практической задаче развития.

Д. в их цельности и высокой адаптивности

4. Адаптация анализируется

А. как процесс и как результат

В. как приспособительный процесс

С. как случайный результат

Д. как динамический процесс

5. Принцип сопряжения противоречивости МГА определяет

А. МГА в теоретической и практической областях

В. сопровождение процесса межгруппового взаимодействия

С. амбивалентность процесса

D. структуру ситуаций МГА

6. Эргономические принципы МГА «русской модели управления организацией»:

A. золотого сечения, резонанса, доминирующего фактора внешней среды

B. цикличности, резонанса, гармонии, доминирующего фактора внешней среды

C. цикличности, амбивалентности, гармонии, резонанса

7. Механизм организационной идентификации основан:

A. на межгрупповом взаимодействии в организации

B. на компетенционном подходе в управлении организацией

C. на всеобщности, влиянии на принятие решений, на коммуникации

D. на эмпирических результатах исследований

8. Компетенции это:

A. уровни подготовки специалиста

B. стандарты рабочего поведения специалиста

C. определенный круг обязанностей

D. знания, умения, навыки

9. В модель компетенций входят:

A. стандартные и ключевые компетенции

B. определенные профессиональной деятельностью знания и навыки

C. профессиональный и психологический профили специалиста конкретной организации

D. стандартные компетенции специалиста, ключевые компетенции специалиста, ведущие компетенции организации.

10. Какое из приведенных противоречий МГА групп с различными компетенциями относится к уровню ключевых компетенций специалиста:

A. противоречие между психологическими качествами, ресурсным потенциалом личности и организационной культурой

B. противоречие между стремлением сотрудников к специализации и профессионализации.

C. противоречие между реальным уровнем знаний, навыков, умений и нормативными требованиями профессии

11. Как определяется закономерность МГА, обусловленная ее генезисом

A. Трудностями межгруппового взаимодействия.

B. Нелинейностью восприятия группами ситуаций МГА относительно своего статусного положения в организации.

C. Организационными субкультурами взаимоадаптирующихся групп.

D. Наличием власти у взаимодействующих групп.

12. Чем определяются социально-психологические закономерности МГА в организации

A. доминирующей субкультурой;

B. статусом группы в организации, величина статусной дистанции между группами оказывает

C. влиянием организационной культуры, субкультуры, социально-психологического климата, уровней развития взаимодействующих групп, характером выполняемых ими социально-ролевых функций

D. определяется детерминацией разрешения противоречий, возникающих в системе взаимодействия объективно-ситуативных, индивидуально-личностных и межгрупповых факторов

13. Как влияет негативный социально-психологический климат групп на МГА

A. активизирует

B. нейтрально

С. усложняет процесс

14. Основными сферами проявления МГА являются

- А. социальная, экологическая, деятельностная сферы
- В. социально-психологическая, интегративная сферы
- С. профессиональная, семейная, когнитивная сферы
- Д. эмоциональная, интеллектуальная, организационная сферы

15. Определите отличия ситуации МГА от обычной ситуации межличностного взаимодействия

- А. Когнитивные процессы у членов взаимодействующих групп проходят в основном без искажений
- В. Преимущественно конкурентное взаимодействие, искажение восприятия, понимания и оценивания
- С. Наличие противоречия в ценностно-мотивационных ориентациях субъектов
- Д. Межгрупповое противоречие осознается только одной из сторон

16. Назовите интегральные критерии МГА в организации

- А. Критерий адаптации групп к совместной деятельности в организации
- В. Критерий организационного развития учреждения, предприятия
- С. Социально-психологический адаптационный критерий организации

17. Главный принцип изучения МГА

- А. Организационно-культурный принцип изучения МГА
- В. Принцип сопряжения амбивалентных подходов в изучении МГА
- С. Принцип цикличности МГА
- Д. Принцип изучения деятельностного опосредования в МГА

18. Назовите правильное сочетание алгоритмов МГА

- А. принудительная, успешная
- В. встречающая, ресурсная
- С. ресурсная, цикличная
- Д. фоновая, единичная

19. Какие из перечисленных сочетаний стратегий являются стратегиями взаимопонимания МГА

- А. Организационно-культурной реконструкции, компенсация
- В. Регрессия, сублимация
- С. Организационно-культурной реконструкции, конформистской адаптации
- Д. Перенос, интеллектуализация

20. По типологии организаций, однородных по отношению к базовой деятельности, тренинговая компания относится к организациям

- А. первичного цикла
- В. вторичного цикла
- С. третичного цикла
- Д. четвертичного цикла

21. Результатами организационного развития не являются:

- А. оптимизация организационно-функциональной и организационно-управленческой структур
- В. модификация поведения людей в сторону более позитивного отношения к работе и друг к другу, обеспечение индивидуального и группового самоуважения персонала
- С. изменение поведения людей в сторону оказания психологической помощи друг другу
- Д. мобилизация уверенности лидеров организации, достижение общей удовлетворенности от работы

22. Модель уровневой организации психологической защиты группы может быть представлена следующими уровнями:

А. защитной активности группы, отстаивающей свою целостность в ответ на внутреннюю угрозу распада

В. индивидуальной защиты во "внутреннем опыте"

С. сохранения целостности и поддержания позитивного Я-образа в межличностном взаимодействии

Д. защиты факторов внешнего воздействия

23. Для изучения межгрупповой адаптации необходимо использование:

А. Номинальной парадигмы

В. Интерпретативной парадигмы

С. Конструктивистского подхода

Д. Деятельностного подхода

24. Результат межгрупповой адаптации, приведший к соответствию/несоответствию ролевых функций группы содержанию совместной деятельности, имеет значение:

А. Для управления всей организацией

В. Для управления отдельными группами

С. Для управления группой руководителей

Д. Является самоорганизующимся процессом

25. При анализе межгрупповой адаптации в организации следует учитывать

А. Традиции, групповые правила и мифы организации

В. Стереотипы межгруппового взаимодействия, традиции, групповые правила и мифы организации

С. Статус группы в организации

Д. Стереотипы межгруппового взаимодействия

26. Социально-психологическое сопровождение МГА это

А. формирования понимания членами групп необходимости бесконфликтного взаимодействия

В. целостный и непрерывный процесс изучения и анализа, формирования, развития и коррекции МГА

С. развитие психо-эмоциональной устойчивости членов групп в кризисных ситуациях жизнедеятельности организации

Д. непрерывный процесс мониторинга

27. К факторам, определяющим степень межгруппового доверия, относятся:

А. отсутствие зависти к другой группе

В. эмоциональные переживания об успехах и неудачах другой группы, рациональное отношение к ней и ситуации, степень надежности группы

С. равенство в оплате труда, условиях профессиональной деятельности

Д. успешность в совместной деятельности

28. Эффективная социально-психологическая помощь при оптимизации МГА в организации невозможна:

А. без подготовленных специалистов-психологов

В. без индивидуальной диагностики всех категорий персонала организации

С. без развитой диагностики проблем групп организации и типовых ситуаций

Д. без мониторинга социально-психологического состояния персонала

29. Адаптация имеет характер:

А. Избирательный

В. Однозначный

С. Всеобщий и специфический;

Д. Всеохватывающий

39. Возможно интегративное выделение разновидностей психологической адаптации человека:

- А. деятельностная психологическая адаптация
- В. социально-психологическая психологическая адаптация
- С. социальная психологическая адаптация
- Д. профессиональная психологическая адаптация

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1 Список источников и литературы

Основная литература:

1. Садовская, В. С. Основы коммуникативной культуры. Психология общения : учебник и практикум для вузов / В. С. Садовская, В. А. Ремизов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 169 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06390-5. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/452115>
2. Психология делового общения : учебник и практикум для вузов / В. Н. Лавриненко [и др.]. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 350 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00604-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/451051>
3. Психология управления персоналом : учебник для вузов / Е. И. Рогов [и др.] ; под общей редакцией Е. И. Рогова. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 350 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03827-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450368>
4. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 381 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02345-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450044>

Дополнительная литература:

1. Булгаков А.В. Психология межгрупповой адаптации. Учебное пособие. [Текст] / А.В. Булгаков. - М.: Изд-во МГОУ, 2008. – 230с.
2. Булгаков А. В. Психология межгрупповой адаптации в военной организации: теория, методология, практика (на примере Военно-морского флота России): Монография. – М.: ВУ, 2006.
3. Булгаков А.В. Психологическая теория и практика межгрупповой адаптации. Монография. М.: МГОУ, 2006.
4. Агеев В.С. Межгрупповое взаимодействие: социально-психологические проблемы. М., 1990.
5. Анцупов А.Я, Шипилов А.И. Конфликтология. М., 2002.
6. Браун Р. Межгрупповые отношения // в кн.: Перспективы социальной психологии /пер. англ. М., 2001.
7. Булгаков А.В. Экспериментальное исследование стратегий межгрупповой адаптации в процессе совместного обучения//Инновации в образовании. №4. 2004.
8. Булгаков А.В., Митасова Е.В. Межгрупповая адаптация специалистов-реабилитологов: Монография. М., 2005.
9. Булгаков А.В., Суркова Л.М. Профессиональные компетенции психолога-перинатолога: Монография. М., 2004.
10. Булгаков А.В. Принцип культурного опосредования как основа сравнительного анализа результатов исследований межгрупповой адаптации в организациях //Вестник РГГУ №10(153). Серия «Психология. Педагогика. Образование». 2015. с. 37-59. (0,8 п.л.)
11. Булгаков А.В. Влияние психологических явлений межгруппового взаимодействия в организации на эффективность управления знаниями: платформа

Cynefin Д.Сноудена // Пути России. Альтернативы общественного развития. 2.0 / Сборник статей. — М.: Новое литературное обозрение, 2015. Том XX. — 600 с.: ил. ISBN 978-5-4448-0228-1. Серия: Либерал.ру. 574-595 с. (1 п.л.)

12. Кабаченко Т.С. Психология управления. М., 2003.

13. Материалы международной научной конференции «Первые Левитовские чтения в Московском государственном областном университете. 24 апреля 2006 года». М.: Издательство МГОУ, 2006.

14. Пригожин А.И. Методы развития организаций. М., 2003.

15. Прохоров А.П. Русская модель управления. М., 2002.

16. Сушков И.Р. Психология взаимоотношений. М., 1999.

17. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство /Пер. с англ. под ред. В.А.Спивак. СПб., 2002.

6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Электронно-библиотечная система «Издательство «Лань» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [wwwURL: http://e.lanbook.com/](http://e.lanbook.com/). - 15.06.2012

Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://elibrary.ru-15.06.2012>.

Научная электронная библиотека bookarchive [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://www.bookarchive.ru/>

Поисковые системы: Google, Yandex, Rambler.

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

- <https://psychologyofcommunication.jimdo.com>
- <http://elibrary.ru/> - научно-электронная библиотека.
- <http://bookap.info> - «Библиотека психологической литературы» BOOKAP
- <http://lib.ru/PSIHO> – «Библиотека Машкова»
- <http://scitylibrary.h11.ru/Library.htm> - Виртуальная библиотека по психологии –
- <http://www.book-ua.org> - Библиотека электронных учебников Book-ua.org
- Поисковые системы: Yandex, Google, Mail.

Сайт РГГУ (ЭБС)

ЭБС «Znaniium.com»; ООО «ЗНАНИУМ»

ЭБС «Юрайт». ООО «Электронное издательство ЮРАЙТ»

Современные профессиональные базы данных (БД) и информационно-справочные системы (ИСС)

№п /п	Наименование
1	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Web of Science Scopus
2	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Журналы Cambridge University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis
3	Профессиональные полнотекстовые БД

	JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам Электронная библиотека Grebennikon.ru
4	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс, Гарант

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Лекционные занятия проводятся в аудиториях (залах), оборудованных мультимедийными проекторами, проецирующими изображение на экран.

Для проведения занятий семинарского типа используются ноутбук, интерактивная доска, учебно-наглядные материалы (таблицы, схемы и др.).

В процессе обучения используется библиотечный фонд, включающий учебники, учебные и учебно-методические материалы, справочные издания в электронной и бумажной формах.

Лекционные занятия проводятся в аудиториях (залах), оборудованных мультимедийными проекторами, проецирующими изображение на экран.

Для проведения занятий семинарского типа используются ноутбук, интерактивная доска, учебно-наглядные материалы (таблицы, схемы и др.).

При проведении занятий в режиме онлайн (с применением дистанционных образовательных технологий) используются сервисы Zoom.us. Ссылки размещаются в личном кабинете в ЭИОС РГГУ и/или направляются на электронную почту группы.

В процессе обучения используется библиотечный фонд, включающий учебники, учебные и учебно-методические материалы, справочные издания в электронной и бумажной формах.

Перечень лицензионного программного обеспечения:

№п /п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)
1	Adobe Master Collection CS4	Adobe	лицензионное
2	Microsoft Office 2010	Microsoft	лицензионное
3	Windows 7 Pro	Microsoft	лицензионное
4	AutoCAD 2010 Student	Autodesk	свободно распространяемое
5	Archicad 21 Rus Student	Graphisoft	свободно распространяемое
6	SPSS Statistics 22	IBM	лицензионное
7	Microsoft Share Point 2010	Microsoft	лицензионное
8	SPSS Statistics 25	IBM	лицензионное
9	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
10	ОС «Альт Образование» 8	ООО «Базальт СПО	лицензионное
11	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
12	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
13	Kaspersky Endpoint Security	Kaspersky	лицензионное
14	Microsoft Office 2016	Microsoft	лицензионное
15	Visual Studio 2019	Microsoft	лицензионное
16	Adobe Creative Cloud	Adobe	лицензионное

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
 - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением, или могут быть заменены устным ответом;
 - обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
 - для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;
 - письменные задания оформляются увеличенным шрифтом;
 - экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.
- для глухих и слабослышащих:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;
 - письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;
 - экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.
- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
 - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением;
 - экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

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

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих:
 - в печатной форме увеличенным шрифтом;
 - в форме электронного документа;
 - в форме аудиофайла.

- для глухих и слабослышащих:
 - в печатной форме;
 - в форме электронного документа.
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - в печатной форме;
 - в форме электронного документа;
 - в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих:
 - устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE;
 - дисплеем Брайля PAC Mate 20;
 - принтером Брайля EmBraille ViewPlus;
- для глухих и слабослышащих:
 - автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих;
 - акустический усилитель и колонки;
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1;
 - компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

9. Методические материалы

9.1. Планы практических (семинарских, лабораторных) занятий

Семинар по теме 1. Проблема межгрупповой адаптации в системе психологического знания

Доклад: Проблема межгрупповой адаптации в системе психологического знания

Вопросы для обсуждения:

1. Основные научные подходы к адаптации
2. Теоретико-методологические подходы к пониманию сущности психологической адаптации
3. Логико-психологический анализ понятия «группа»
4. Категория «психологическая адаптация» в системе научных знаний
5. Проблема межгруппового взаимодействия в отечественной и зарубежной психологии

Задание на самостоятельную подготовку: провести сравнение теоретических моделей межгруппового взаимодействия Агеева В.С. и межгрупповой адаптации в организациях Булгакова А.В.

Рекомендуемая литература:

Агеев В.С. Межгрупповое взаимодействие: социально-психологические проблемы. М., 1990.

Булгаков А.В. Психологическая теория и практика межгрупповой адаптации. Монография. М.: МГОУ, 2006.

Сушков И.Р. Психология взаимоотношений. М., 1999.

Семинар по теме 2. Методология изучения межгрупповой адаптации в организации

Доклад: Принципы межгрупповой адаптации в организации

Вопросы для обсуждения:

1. Психологические механизмы межгрупповой адаптации.
2. Алгоритмы межгрупповой адаптации
3. Стратегии межгрупповой адаптации
4. Концептуальная модель межгрупповой адаптации. Основные понятия модели.
5. Методика исследования межгрупповой адаптации

Задание на самостоятельную подготовку: провести анализ ситуации межгрупповой адаптации на примере, взятом из жизни обучаемого или рекомендованной литературы.

Рекомендуемая литература:

Браун Р. Межгрупповые отношения // в кн.: Перспективы социальной психологии /пер. англ. – М.: Изд-во ЭКСИО-Пресс, 2001.

Булгаков А.В., Митасова Е.В. Межгрупповая адаптация специалистов-реабилитологов: Монография. М., 2005.

Кабаченко Т.С. Психология управления. М., 2003.

Камерон К., Р. Куинн. Диагностика и изменение организационной культуры / Пер. с англ, под ред. И. В. Андреевой. СПб., 2001.

Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология. СПб., 2000.

Пригожин А.И. Методы развития организаций. М., 2003.

**Практическое занятие по теме 3. Проведение лабораторного эксперимента:
«Изучение межгрупповой адаптации в специально организованном социальном взаимодействии»**

Выполнение практических заданий:

1. Обработка результатов предварительного тестирования учебной группы с целью дальнейшего определения участников экспериментальной и контрольной групп по диагностическим методикам: опросник Кейрси, «Рисунок карты внутреннего мира», оценка организационной культуры по Куинн и Камерон, тест социальной идентификации Булгакова (ТСИ).
2. Обучение участников коммуникативной игре «Дебаты».
3. Проведение обследования экспериментальной и контрольной групп по ТСИ.
4. Проведение коммуникативной игры «Дебаты». Видеосъемки.
5. Написание участниками эксперимента самоотчетов о результатах эксперимента.

Задание на самостоятельную подготовку: пройти тестирование по диагностическим методикам: опросник Кейрси, «Рисунок карты внутреннего мира», оценка организационной культуры по Куинн и Камерон.

Рекомендуемая литература:

Булгаков А.В. Психология межгрупповой адаптации. Практикум по диагностике и оптимизации. М.: Московский государственный областной университет, 2007.

Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры / Пер. с англ. – СПб., 2001.

Овчинников Б.В., Владимирова И.М., Павлов И.М. Типы темперамента в практической психологии. – СПб.: Речь, 2003.

Романова Е.С., Гребенников Л.Р. Механизмы психологической защиты. Генезис. Функционирование. Диагностика. – Мытищи, Изд-во «Талант», 1990.

Экспресс-методика по изучению социально-психологического климата в коллективе О.С. Михалюка и А.Ю. Шалыто. //Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие. – Самара: Издательский Дом «БАХРАХ», 1998. – С. 649-653.

Практическое занятие по теме 4. Обработка и интерпретация результатов лабораторного эксперимента «Изучение межгрупповой адаптации в специально организованном социальном взаимодействии»

Выполнение практических заданий:

1. Экспертная оценка результатов видеозаписи лабораторного эксперимента.
2. Обработка полученных результатов.
3. Интерпретация результатов проведенного эксперимента. Подготовка письменного отчета.

Задание на самостоятельную подготовку:

1. Разработать схему интерпретации результатов лабораторного эксперимента.
2. Изучить монографию Булгаков А.В., Митасова Е.В. Межгрупповая адаптация специалистов-реабилитологов: Монография. М., 2005.

Рекомендуемая литература:

Булгаков А.В. Психология межгрупповой адаптации. Практикум по диагностике и оптимизации. М.: Московский государственный областной университет, 2007.

Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры / Пер. с англ. – СПб., 2001.

Овчинников Б.В., Владимирова И.М., Павлов И.М. Типы темперамента в практической психологии. – СПб.: Речь, 2003.

Романова Е.С., Гребенников Л.Р. Механизмы психологической защиты. Генезис. Функционирование. Диагностика. – Мытищи, Изд-во «Талант», 1990.

Экспресс-методика по изучению социально-психологического климата в коллективе О.С. Михалюка и А.Ю. Шалыто. //Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие. – Самара: Издательский Дом «БАХРАХ», 1998. – С. 649-653.

Семинар по теме 4. Социально-психологические пути и средства оптимизации межгрупповой адаптации.

Доклад: Основные направления работы психолога по обеспечению оптимальной межгрупповой адаптации на предприятии, в учреждении

Вопросы для обсуждения:

1. Диагностическая система оценивания системы взаимоотношений в организации.
2. Методы организационной самодиагностики по А.И. Пригожину
3. Уровни изменения поведения членов групп организации и методы психотерапевтического воздействия в ходе оказания социально-психологической помощи.
4. Особенности психологического консультирования организации.

Задание на самостоятельную подготовку: разработать алгоритм работы психолога-консультанта по оптимизации межгрупповой адаптации между подразделениями конкретной организации (по выбору обучаемых). Подготовить план работы психолога по социально-психологическому сопровождению межгрупповой адаптации.

Рекомендуемая литература:

Пригожин А.И. Методы развития организаций. М., 2003.

Психогимнастика в тренинге: Тренинг партнерского общения. Тренинг сенситивности. Развитие креативности: Каталог / Под ред. Н.Ю. Хрящевой. СПб.: Речь, 2001.

Стаут, Санни. Управленческий тренинг. СПб., 2002.

Степанов С.Ю. Рефлексивная практика творческого развития человека и организаций. М.: Наука, 2000.

Уидет С., Холлифорд С. Руководство по компетенциям. Пер.с англ. М., 2003.

Файоль. А. Процесс управления и поведения в организации. М.: Олимп, 1997.

Практическое занятие по теме 4. Технологии управления и самоуправления межгрупповой адаптацией

Выполнение практических заданий:

Решение психологической задачи оптимизации межгрупповой адаптацией с помощью компетенциальной технологии: сближение стандартных компетенций групп; усиление соответствия мотивационных профилей групп доминирующей организационной культуре; приведение профессионального поведения групп в соответствие с организационной культурой всей организации.

1. Диагностика организационной культуры предприятия, учреждения организации
2. Оценка мотивации сотрудников организации
3. Использование материального стимулирования в задании векторов поляризации организационной культуры по И.В. Шабельникову
4. Технология тренинга межгрупповой адаптации.
5. Обсуждение результатов самостоятельной работы.
6. Разработка программы тренинга межгрупповой адаптации.
7. Разработка организационно-культурных ассимиляторов для групп сотрудников различных подразделений, различных специальностей.
8. Технология организационного консультирования оптимизирующего межгрупповую адаптацию в организации
9. Методы организационной самодиагностики по А.И. Пригожину: метод «Метафора», метод «Крестовина», схема «Жизненного цикла» организации, анализ управленческих ошибок, анализ организационных патологий.
10. Алгоритм оказания социально-психологической помощи организации в деструктивных ситуациях межгрупповой адаптации.
11. Особенности психологического консультирования организации в ситуациях межгрупповой адаптации.
12. Методика оценки консультативного потенциала членов групп организации.
13. Методика определения профессионального здоровья руководителей и работников организации в ситуациях межгрупповой адаптации.

Задание на самостоятельную подготовку: разработать организационно-культурный ассимилятор для вхождения молодого специалиста в организации по выбору обучаемых (бизнеса, образования, оказания психологической помощи, социальных служб и др.). Проводится по подгруппам в составе 3-5 обучаемых.

Рекомендуемая литература:

Пригожин А.И. Методы развития организаций. М., 2003.

Психогимнастика в тренинге: Тренинг партнерского общения. Тренинг сенситивности. Развитие креативности: Каталог / Под ред. Н.Ю. Хряцовой. СПб.: Речь, 2001.

Стаут, Санни. Управленческий тренинг. СПб., 2002.

Степанов С.Ю. Рефлексивная практика творческого развития человека и организаций. М.: Наука, 2000.

Уидет С., Холлифорд С. Руководство по компетенциям. Пер.с англ. М., 2003.

Файоль. А. Процесс управления и поведения в организации. М.: Олимп, 1997.

Шабельников И.В. Использование материального стимулирования в задании векторов поляризации корпоративной культуры <http://www.psyfactor.org/lib/analysis.htm>

9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ

Письменная работа выполняется и оформляется в соответствии с общеуниверситетскими требованиями.

Структурными элементами письменной работы являются: титульный лист, оглавление, введение, основная часть, заключение, список литературы. Описательная часть работы должна составлять 8 -10 листов.

Содержание текстовой части письменной работы может быть в виде текста, таблиц, иллюстраций и других составляющих.

Текст письменной работы должен отвечать следующим основным требованиям:

- четкость структуры;
- логичность и последовательность;
- точность приведенных сведений;
- ясность и лаконичность изложения материала;
- соответствие изложения материала нормам литературного русского языка.

По тексту обязательно должны иметься ссылки на используемую литературу, включая периодическую литературу за последние 5 лет.

9.3. Иные материалы

Темы контрольных работ

Инструкция: из предложенного списка тем выберите одну для выполнения контрольной работы согласно методическим рекомендациям. Нумерация литературы из списка дополнительной литературы по курсу.

Лекция 1. Проблема межгрупповой адаптации в системе психологического знания

Тема 1. Межгрупповая адаптация в системе понятий всеобщей теории адаптации

Примерное содержание:

1. Основные научные подходы к адаптации
2. Теоретико-методологические подходы к пониманию сущности психологической адаптации

Рекомендуемые источники: 1, 5, 6, 11

Тема 2. Межгрупповая адаптация и межгрупповое взаимодействие: теоретический анализ

Примерное содержание:

1. Логико-психологический анализ понятия «группа»
2. Категория «психологическая адаптация» в системе научных знаний
3. Проблема межгруппового взаимодействия в отечественной и зарубежной психологии

Рекомендуемые источники: 1, 5, 6, 11

Лекция 2. Подходы к изучению проблемы межгрупповой адаптации в отечественной науке и в современной зарубежной психологии

Тема 3. Межгрупповая адаптация как результат эффективной совместной деятельности групп

Примерное содержание:

1. Проблема МГА и совместной деятельности в исследованиях по психологии управления
2. МГА в психология бизнеса
3. Теория организаций об МГА как условии эффективной совместной деятельности

Рекомендуемые источники: 1, 5, 6, 8, 9, 11, 13

Тема 4. Межгрупповая адаптация как процесс приведения ролевых функций групп содержанию их совместной деятельности

Примерное содержание:

1. Понятие ролевых функций групп и совместной деятельности
2. Анализ приведения ролевых функций групп содержанию совместной деятельности (на примере выбранной самостоятельно обучаемым сферы деятельности)

Рекомендуемые источники: 1, 5, 6, 11

Тема 5. Межгрупповая адаптация как процесс\результат по достижению (удержанию) статуса группы среди других групп в ходе межгруппового взаимодействия

Примерное содержание:

1. Понятие статуса группы в социальной психологии и социологии
2. Анализ достижения (удержания) статуса группы в ходе межгруппового взаимодействия (на примере выбранной самостоятельно обучаемым сферы жизнедеятельности людей)

Рекомендуемые источники: 1, 5, 6, 7, 13, 14

Лекция 3. Социально-психологические аспекты развития организаций в России

Тема 6. Организация как междисциплинарное понятие

Примерное содержание:

1. Понятие организация в социологии и социальной психологии: сравнительный анализ

2. Файро-теория У. Шутца

Рекомендуемые источники: 5, 7, 11, 12, 14

Тема 7. Психологическое содержание организационного развития

Примерное содержание:

1. Психологическое содержание организационного развития на индивидуальном и уровне межличностных отношений
2. Психологическое содержание организационного развития на уровнях групповых и межгрупповых отношений, организации в целом

Рекомендуемые источники: 5, 7, 11, 12, 14

Лекция 4. Принципы изучения, стратегии и алгоритмы межгрупповой адаптации

Тема 8. Принципы изучения межгрупповой адаптации

Примерное содержание:

1. Соотношение общих принципов социальной психологии и принципов изучения межгрупповой адаптации в организации
2. Основные принципы изучения межгрупповой адаптации

Рекомендуемые источники:

Тема 9. Алгоритмы межгрупповой адаптации

Примерное содержание:

1. Основное содержание принудительной МГА
2. Основное содержание встречной МГА
3. Основное содержание ресурсной МГА
4. Основное содержание фоновой МГА

Рекомендуемые источники: 5, 7, 11, 12, 14

Тема 10. Стратегии межгрупповой адаптации

Примерное содержание:

1. Понятие «стратегия» в психологии
2. Классификация стратегий МГА
3. Групповые защитные стратегии и групповые стратегии взаимопонимания

Рекомендуемые источники: 5, 7, 11, 12, 14

Лекция 5. Концептуальная модель и методика изучения межгрупповой адаптации

Тема 11. Основные понятия концептуальной модели межгрупповой адаптации

Примерное содержание:

1. Структура модели МГА
2. Основные понятия модели МГА в динамике межгруппового взаимодействия

Рекомендуемые источники: 5, 7, 10, 11, 12, 14

Тема 12. Методика изучения межгрупповой адаптации

Примерное содержание:

1. Критерии и показатели МГА
2. Диагностические методики показателей МГА

Рекомендуемые источники: 5, 7, 10, 11, 12, 14

Лекция 6. Генезис и социально-психологические закономерности межгрупповой адаптации

Тема 13. Закономерности, определяющие генезис межгрупповой адаптации в организации

Примерное содержание:

1. Методика выявления генезиса МГА (на примере выбранной самостоятельно обучаемым сферы жизнедеятельности людей)
2. Закономерности, определяющие генезис МГА

Рекомендуемые источники: 5, 7, 11, 12, 14

Тема 14. Социально-психологические закономерности межгрупповой адаптации в организации

Примерное содержание:

1. Методика выявления социально-психологических закономерностей МГА (на примере выбранной самостоятельно обучаемым сферы жизнедеятельности людей)
2. Социально-психологические закономерности МГА (на примере выбранной самостоятельно обучаемым сферы жизнедеятельности людей)

Рекомендуемые источники: 5, 7, 11, 12, 14

Лекция 7. Закономерности межгрупповой адаптации групп с различными профессиональными компетенциями

Тема 15. Межгрупповая адаптация групп с различными профессиональными компетенциями

Примерное содержание:

1. Понятие компетенции и компетентности
2. Методика сравнительного анализа МГА групп с различными компетенциями (на примере организации, выбранной самостоятельно обучаемым)

Рекомендуемые источники: 5, 7, 8, 11, 12, 14

Тема 16. Характеристика основных межгрупповых адаптационных противоречий на уровне стандартных, ключевых и ведущих компетенций групп организации (на примере выбранной самостоятельно обучаемым)

Примерное содержание:

1. Содержание трехуровневой модели профессиональных компетенций
2. Характеристика противоречий МГА

Рекомендуемые источники: 5, 7, 8, 11, 12, 14

Лекция 8. Принципы оптимизации и механизмы межгрупповой адаптации

Тема 17. Принципы оптимизации межгрупповой адаптации

Примерное содержание:

1. Содержание принципов оптимизации МГА
2. Анализ МГА в организации с использованием знания принципов МГА (на примере выбранной самостоятельно обучаемым)

Рекомендуемые источники: 5, 7, 11, 12, 14

Тема 18. Социально-психологические механизмы межгрупповой адаптации

Примерное содержание:

1. Содержание социально-психологических механизмов МГА
3. Анализ МГА в организации с использованием знания механизмов МГА (на примере выбранной самостоятельно обучаемым)

Рекомендуемые источники: 5, 7, 11, 12, 14

Лекция 9. Социально-психологические пути и средства оптимизации межгрупповой адаптации

Тема 19. Социально-психологическое сопровождение оптимальной межгрупповой адаптации

Примерное содержание:

1. Понятие социально-психологического сопровождения в психологии
2. Программа социально-психологического сопровождения МГА в организации (проект на примере самостоятельно выбранной обучаемым организации)

Рекомендуемые источники: 5, 7, 10, 11, 12, 14

Тема 20. Направления деятельности психолога по обеспечению оптимальной межгрупповой адаптации в организации

Примерное содержание:

1. Понятие социально-психологической помощи персоналу организации
2. Программа социально-психологической помощи персоналу организации (проект на примере самостоятельно выбранной обучаемым организации)

Рекомендуемые источники: 5, 7, 10, 11, 12, 14

Лекция 10. Технологии управления и самоуправления межгрупповой адаптацией

Тема 21. Методика тренинга межгрупповой адаптации

Примерное содержание:

1. Основные теоретические и методические подходы к проведению тренинга МГА
2. Программа тренинга МГА (проект на примере самостоятельно выбранной обучаемым организации)

Рекомендуемые источники: 5, 7, 10, 11, 12, 14

Тема 22. Методики организационно-культурных ассимиляторов

Примерное содержание:

1. Основные теоретические и методические подходы к формированию организационно-культурных ассимиляторов
2. Методика проведения социально-психологической работы с использованием организационно-культурных ассимиляторов (проект на примере самостоятельно выбранной обучаемым организации)

Рекомендуемые источники: 5, 7, 10, 11, 12, 14

АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Психология межгрупповой адаптации» реализуется на факультете психологии кафедрой социальной психологии.

Цель дисциплины:

- сформировать у обучаемых знания современных методов исследования, управления межгрупповым взаимодействием в организациях различных форм собственности и сфер деятельности, основанных на концепции межгрупповой адаптации; выработать навыки и умения использования алгоритмов и методик управленческого консультирования и профилактики деструктивных межгрупповых процессов в организациях бизнеса, образования, социальных служб, силовых структур и др.

Дисциплина направлена на формирование компетенций:

ПК-27 способность принимать оптимальные управленческие решения

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

знать:

принципы, психологические механизмы, алгоритмы и стратегии межгрупповой адаптации;

основные диагностические процедуры межгрупповой адаптации;

техники и технологии оптимизации межгрупповой адаптации в организациях различных сфер деятельности

уметь:

самостоятельно определять проблемы межгрупповой адаптации и формулировать запрос к средствам преодоления деструктивной межгрупповой адаптационной ситуации;

проводить мероприятия по профилактики и преодолению деструктивной межгрупповой адаптационной ситуации;

Владеть:

начальными навыками использования психотехнических приемов в преодолении деструктивной межгрупповой адаптационной ситуации;

навыками проведения организационно-культурных ассимиляторов;

алгоритмом рационального преодоления деструктивной межгрупповой адаптационной ситуации в организациях;

конкретными методиками снятия межгруппового психического напряжения в организациях.

Программой дисциплины предусмотрена промежуточная аттестация в форме зачета.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетных единицы.

ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ

№	Текст актуализации или прилагаемый к РПД документ, содержащий изменения	Дата	№ протокола
1.	Приложение к листу изменений № 1	23.05.17	7
2.	Текст актуализации или прилагаемый к РПД документ, содержащий изменения		
3.	Обновлен раздел «Структура дисциплины» в соответствии с учебным планом		
4.	Обновлена основная и дополнительная литература	03.06.18	6
5.	Обновлен раздел «Структура дисциплины» в соответствии с учебным планом		
6.	Приложение к листу изменений № 2		
7.	Обновлена основная и дополнительная литература	03.06.19	12
8.	Обновлен раздел «Структура дисциплины» в соответствии с учебным планом		
9.	Приложение к листу изменений № 3		
10.	Обновлена основная и дополнительная литература	30.06.20	7
11.	Обновлен раздел «Структура дисциплины» в соответствии с учебным планом		
12.	Приложение к листу изменений № 4		

Состав программного обеспечения (ПО), современных профессиональных баз данных (БД) и информационно-справочных систем (ИСС) (2017 г.)

1. Перечень ПО

Таблица 1

№п/п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)
1	Microsoft Office 2010	Microsoft	лицензионное
2	Windows 7 Pro	Microsoft	лицензионное
3	Microsoft Share Point 2010	Microsoft	лицензионное
4	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
5	Kaspersky Endpoint Security	Kaspersky	лицензионное
6	Adobe Master Collection CS4	Adobe	лицензионное

2. Перечень БД и ИСС

Таблица 2

№п/п	Наименование
	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2017 г. Web of Science Scopus
	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2017 г. Журналы Oxford University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis
	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам
	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс, Гарант

Состав программного обеспечения (ПО), современных профессиональных баз данных (БД) и информационно-справочных систем (ИСС) (2018 г.)

1. Перечень ПО

Таблица 1

№п /п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)
1	Microsoft Office 2010	Microsoft	лицензионное
2	Windows 7 Pro	Microsoft	лицензионное
3	Microsoft Share Point 2010	Microsoft	лицензионное
4	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
5	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
6	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
7	Kaspersky Endpoint Security	Kaspersky	лицензионное
8	Adobe Master Collection CS4	Adobe	лицензионное

2. Перечень БД и ИСС

Таблица 2

№п/п	Наименование
	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2018 г. Web of Science Scopus
	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2018 г. Журналы Cambridge University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis Электронные издания издательства Springer
	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам
	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс, Гарант

Состав программного обеспечения (ПО), современных профессиональных баз данных (БД) и информационно-справочных систем (ИСС) (2019 г.)

1. Перечень ПО

Таблица 1

№п /п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)
1	Adobe Master Collection CS4	Adobe	лицензионное
2	Microsoft Office 2010	Microsoft	лицензионное
3	Windows 7 Pro	Microsoft	лицензионное
4	AutoCAD 2010 Student	Autodesk	свободно распространяемое
5	Archicad 21 Rus Student	Graphisoft	свободно распространяемое
6	SPSS Statistics 22	IBM	лицензионное
7	Microsoft Share Point 2010	Microsoft	лицензионное
8	SPSS Statistics 25	IBM	лицензионное
9	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
10	ОС «Альт Образование» 8	ООО «Базальт СПО	лицензионное
11	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
12	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
13	Kaspersky Endpoint Security	Kaspersky	лицензионное
14	Microsoft Office 2016	Microsoft	лицензионное
15	Visual Studio 2019	Microsoft	лицензионное
16	Adobe Creative Cloud	Adobe	лицензионное

2. Перечень БД и ИСС

Таблица 2

№п /п	Наименование
1	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2019 г. Web of Science Scopus
2	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2019 г. Журналы Cambridge University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis
3	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам Электронная библиотека Grebennikon.ru
4	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс, Гарант

Приложение к листу изменений №4

Состав программного обеспечения (ПО), современных профессиональных баз данных (БД) и информационно-справочных систем (ИСС) (2020 г.)

1. Перечень ПО

Таблица 1

№п /п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)
1	Adobe Master Collection CS4	Adobe	лицензионное
2	Microsoft Office 2010	Microsoft	лицензионное
3	Windows 7 Pro	Microsoft	лицензионное
4	AutoCAD 2010 Student	Autodesk	свободно распространяемое
5	Archicad 21 Rus Student	Graphisoft	свободно распространяемое
6	SPSS Statistics 22	IBM	лицензионное
7	Microsoft Share Point 2010	Microsoft	лицензионное
8	SPSS Statistics 25	IBM	лицензионное
9	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
10	ОС «Альт Образование» 8	ООО «Базальт СПО	лицензионное
11	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
12	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
13	Kaspersky Endpoint Security	Kaspersky	лицензионное
14	Microsoft Office 2016	Microsoft	лицензионное
15	Visual Studio 2019	Microsoft	лицензионное
16	Adobe Creative Cloud	Adobe	лицензионное

2. Перечень БД и ИСС

Таблица 2

№п /п	Наименование
1	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Web of Science Scopus
2	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Журналы Cambridge University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis
3	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам Электронная библиотека Grebennikon.ru
4	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс, Гарант