

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«**Российский государственный гуманитарный университет**»
(ФГАОУ ВО «РГГУ»)

ИНСТИТУТ ПСИХОЛОГИИ ИМ. Л.С. ВЫГОТСКОГО
Кафедра социальной психологии

МЕЖКУЛЬТУРНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ
РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

37.04.01 Психология

Код и наименование направления подготовки/специальности

Психология консультирования

Наименование направленности (профиля)/ специализации

Уровень высшего образования: *магистратура*

Форма обучения: *очно-заочная*

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2026

Межкультурное взаимодействие
Рабочая программа дисциплины

Составитель:

Канд. психол. наук, доцент кафедры социальной психологии
Марковская О.В.

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры социальной психологии
№ 3 от 11.12.2025 г.

Оглавление

1	Пояснительная записка	4
1.1	Цель и задачи дисциплины	4
1.2	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций	4
1.3	Место дисциплины в структуре образовательной программы	5
2	Структура дисциплины	5
3	Содержание дисциплины	6
4	Образовательные технологии	9
5	Оценка планируемых результатов обучения	10
5.1	Система оценивания	10
5.2	Критерии выставления оценок	10
5.3	Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающегося по дисциплине	12
6	Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	20
6.1	Список источников и литературы	20
6.2	Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	20
6.3	Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы	21
7	Материально-техническое обеспечение дисциплины	21
8	Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов	22
9	Методические материалы	23
9.1	Планы семинарских занятий	23
9.2	Методические рекомендации по подготовке письменных работ	26
9.3	Иные материалы	26
	Приложение 1. Аннотация рабочей программы дисциплины	27

1 Пояснительная записка

1.1 Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины: формирование у магистров представления об основных направлениях и методах исследовательской и практической работы в сфере межгрупповых отношений.

Задачи дисциплины:

- 1) Ознакомление студентов с представлениями российских и зарубежных авторов о направлениях и методах психологического изучения межгрупповых отношений;
- 2) Формирование у студентов представлений об условиях и закономерностях взаимодействия, обусловленных включенностью людей в социальные группы;
- 3) Формирование у студентов способности анализировать с помощью психологических понятий конкретные ситуации межгруппового взаимодействия;
- 4) Формирование у студентов умения выбирать адекватные способы воздействия на участников межгруппового общения и применять их.

1.2 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Компетенция	Индикаторы компетенций	Индикаторы компетенций	Индикаторы компетенций	Результаты обучения
УК-5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1. Демонстрирует толерантное восприятие социальных и культурных различий, уважительное и бережное отношение к историческому наследию и культурным традициям	УК-5.2 Уважительно относится к историческому наследию и традициям социальных групп, учитывает средовой и религиозный контекст взаимодействия	УК-5.3. Понимает межкультурное разнообразия общества в его различных контекстах: философском, социально-историческом, этическом	Знать: основные методы этнопсихологических исследований, социальные и кросс-культурные различия; историю этнопсихологии, современные теоретические подходы и этнопсихологические концепции; основные методы этнопсихологических исследований; Уметь: анализировать этническую культуру как психологический феномен; корректно выстраивать общение, учитывая специфику культурных особенностей

				<p>оппонента; уважительно и бережно относиться к историческому наследию и культурным традициям; проявлять в своём поведении уважительное отношение к отечественному историческому наследию; применять знания специфики межкультурного разнообразия общества в процессе профессионального и личного общения; Владеть: навыками толерантного отношения к социальным и культурным различиям и традициям; навыками толерантного, корректного и уважительного отношения к социокультурным традициям различных социальных групп; коммуникативным и навыками в условиях межкультурного разнообразия социума; навыками анализа и оценки правовые события с точки зрения природы правового регулирования и закономерностей</p>
--	--	--	--	---

				права; навыками оперирования основными понятиями этнической и кросс-культурной психологии основными методическими приемами психологических измерений культур, исследования этнической идентичности и межэтнических отношений;
ОПК-7. Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, соблюдая этические нормы, границы своей компетентности, организационные политики и процедуры	ОПК-7.2. Умеет управлять своим рабочим временем и ресурсами для достижения поставленных целей			Знать: области профессиональных функций психолога в организациях разного типа; Уметь: ставить профессиональные задачи в области научно-исследовательской и практической деятельности, соблюдая этические нормы, границы своей компетентности, организационные политики и процедуры.

1.3 Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Межкультурное взаимодействие» относится к обязательной части блока дисциплин учебного плана.

Для освоения дисциплины необходимы знания, умения и владения, сформированные в ходе изучения дисциплин: Психология и социальный контекст.

В результате освоения дисциплины формируются знания, умения и владения, необходимые для изучения следующих дисциплин и прохождения практик: Преддипломная практика

2 Структура дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 з.е., 72 академических часа (ов).

Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
2	Лекции	8
2	Семинары/лабораторные работы	8
Всего:		16

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 56 академических часа(ов).

3 Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1	Теоретико-методологические основы изучения межгрупповых отношений и межгрупповой адаптации в организациях	<p>Актуальность проблемы психологии межгрупповых отношений. 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 (Олпорт 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.</p> <p>Основные подходы к проблемам межгрупповых отношений и 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</p>

		<p>профессиональных компетенций. Модель профессиональных компетенций. Нарботки 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 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).</p>
2	<p>Концептуальная модель и методика изучения межгрупповых отношений и межгрупповой адаптации</p>	<p>Основные понятия модели: своя группа и другая группа, межгрупповое взаимодействие, основные сферы проявления межгрупповой адаптации: социальная, экологическая, деятельностная, 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>Закономерности межгрупповых отношений и межгрупповой адаптации</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-ролевых функций.</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,</p>

		<p>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>Технологии управления самоуправления межгрупповых отношений межгрупповой адаптацией</p>	<p>и и</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. 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

Для проведения учебных занятий по дисциплине используются различные образовательные технологии. Для организации учебного процесса может быть использовано электронное обучение и (или) дистанционные образовательные технологии. При проведении учебных занятий обеспечивается развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая при необходимости проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплин (модулей) в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, в том числе с учётом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей (п.34. Приказ №245).

В период временного приостановления посещения обучающимися помещений и территории РГГУ для организации учебного процесса с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий могут быть использованы следующие образовательные технологии:

- видео-лекции;
- онлайн-лекции в режиме реального времени;
- электронные учебники, учебные пособия, научные издания в электронном виде и доступ к иным электронным образовательным ресурсам;
- системы для электронного тестирования;
- консультации с использованием телекоммуникационных средств.

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 коллоквиуме (темы 1,2,3,4)	5 баллов	25 баллов
- контрольная работа (темы 1,2)	3 балла	9 баллов
- контрольная работа (темы 3,4)	4 балла	4 балла
- реферат (темы 1,2,3,4)	3 балла	15 баллов
Промежуточная аттестация Комплексное итоговое занятие по дисциплине	Зачет	40 баллов
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> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p>
67-50/ D,E	«удовлетвори- тельно»/ «зачтено (удовлетвори- тельно)»/ «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>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».
49-0/ F,FX	«неудовлетворительно»/ не зачтено	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. 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. Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.

Требования и методика оценки выполнения **тестовых заданий**

Тестовые задания состоят из вопросов разной степени сложности и обобщенности. 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 1, 2	Баллы для оценки теста по теме 3,4
90 – 100% решенных	2 балла	5 баллов

заданий		
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 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.**

Текущий контроль успеваемости

ПРАКТИКУМ

Исследование межгрупповых отношений в учебной группе

Цель: выявить особенности МГА микрогрупп в учебной группе

Диагностические методики: Мотивационный профиль, Организационная культура, ТСИ-М

Замысел: провести сравнительный анализ 4-х корреляционных исследований: (1) по всей учебной группе, (2) с подгруппой Полины, (3) с подгруппой Надежды, (4) между подгруппами.

Для чего **необходимо:**

- ~ собрать в единую таблицу результаты методик Мотивационный профиль (в баллах), Организационная культура (в баллах), ТСИ-М (в рангах занимаемого места в общей группе и своих подгруппах);
- ~ провести анализ по каждой методике:
 - сделать обобщенный профиль группы и своей подгруппы (по средним),
 - сравнить с членами своей подгруппы, выявить доминанты в мотивации и оргкультуре в своей подгруппе и всей учебной группы;
 - выявить идентификационную структуру всей учебной группы и своей подгруппы (лидер, другие члены группы, коэффициент групповой идентификации подгруппы),
- ~ все обосновать наглядно (картинки, таблицы с данными);
- ~ обязательно обменяться данными с другой подгруппой, без чего не решить следующую позицию;
- ~ анализ собственно МГА:
 - сравнить оргкультуры, сделать вывод из закономерностей МГА (см. курс лекций АВ);

- сравнить мотивационные профили групп, сделать выводы;
 - сравнить идентификационные структуры подгрупп;
- ~ провести факторный анализ имеемых данных по всей учебной группе и своей подгруппе, описать выявленные факторы;
- ~ на основании полученных данных сделать выводы о выявленных особенностях МГА в учебной группе, разработать рекомендации по изменению внутригрупповых отношений в учебной группе.

Примерная тематика рефератов

1. Нормативный (функциональный) подход к изучению межгрупповых отношений в организациях.
2. Интерпретативный подхода к изучению межгрупповых отношений в организациях.
3. Проблема межгрупповых отношений в психологии бизнеса (Журавлев А.Л., Сушков И.Р., Поздняков В.П.).
4. Социально-психологические аспекты межгрупповой адаптации в организационном развитии предприятия, учреждения, фирмы.
5. Специфика межгрупповой адаптации в организациях государственного сектора и частного бизнеса, образования и социальных служб, военных и силовых структур.
6. Принцип деятельностного опосредования в межгрупповой адаптации.
7. Методика исследования межгрупповой адаптации. Интегральные критерии и интегральные субъективные и объективные показатели и возможные индикаторы межгрупповой адаптации.
8. Закономерности, определяющие генезис межгрупповой адаптации.
9. Зависимость номинального статуса группы в организации и структуры ее организационной культуры.
10. Влияние уровня развития групп в организации на их межгрупповую адаптацию.
11. Взаимосвязь социально-психологического климата групп и применяемых членами групп стратегий межгрупповой адаптации.
12. Использование стратегии межгрупповой адаптации подразделений организации в различных условиях совместной жизнедеятельности.
13. Структура межгрупповой адаптации при исполнении группами своих и несоответствующих социально-ролевых функций.
14. Генезис межгрупповой адаптации групп с различными профессиональными компетенциями.
15. Противоречия ситуации межгруппового адаптационного взаимодействия.
16. Характеристика основных противоречий межгрупповой адаптации в организациях: компетенциальный подход.
17. Общая характеристика технологий оптимизации межгрупповой адаптации в организациях: командообразования; актуализации групповой идентичности; саморегуляции в ситуации межгрупповой адаптации.
18. Феномен межгруппового доверия и его влияние на межгрупповую адаптацию в организации.
19. Диагностическая система оценивания системы межгрупповых отношений в организации.
20. Особенности психологического консультирования организации в ситуациях межгрупповой адаптации.
21. Тренинг межгрупповой адаптации как основа компетенциальной технологии.
22. Методики проектирования организационно-культурных ассимиляторов в организациях.

Промежуточная аттестация

Примерный перечень вопросов к зачету с оценкой 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. Наработки 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.

Тестовое задание по всему курсу

1. Адаптация имеет характер:

- A. Избирательный
- B. Однозначный
- C. Всеобщий и специфический;**
- D. Всеохватывающий

2. Возможно интегративное выделение разновидностей психологической адаптации человека:

- A. деятельностьная психологическая адаптация
- B. социально-психологическая психологическая адаптация
- C. социальная психологическая адаптация
- D. профессиональная психологическая адаптация

3. Адаптация анализируется

- A. как процесс и как результат
- B. как приспособительный процесс
- C. как случайный результат
- D. как динамический процесс

4. Для изучения межгрупповой адаптации необходимо использование:

- A. Номинальной парадигмы
- B. Интерпретативной парадигмы
- C. Конструктивистского подхода
- D. Деятельностного подхода

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

- A. Для управления всей организацией
- B. Для управления отдельными группами
- C. Для управления группой руководителей
- D. Является самоорганизующимся процессом

6. При анализе межгрупповой адаптации в организации следует учитывать

- A. Традиции, групповые правила и мифы организации
- B. Стереотипы межгруппового взаимодействия, традиции, групповые правила и мифы организации
- C. Статус группы в организации
- D. Стереотипы межгруппового взаимодействия

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

- A. первичного цикла
- B. вторичного цикла

- C. третичного цикла
- D. четвертичного цикла

8. Результатами организационного развития не являются:

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

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

- A. защитной активности группы, отстаивающей свою целостность в ответ на внутреннюю угрозу распада
- B. индивидуальной защиты во "внутреннем опыте"
- C. сохранения целостности и поддержания позитивного Я-образа в межличностном взаимодействии
- D. защиты факторов внешнего воздействия
- E. защиты от факторов межгруппового взаимодействия

10. Главный принцип изучения МГА

- A. Организационно-культурный принцип изучения МГА
- B. Принцип сопряжения амбивалентных подходов в изучении МГА
- C. Принцип цикличности МГА
- D. Принцип изучения деятельностного опосредования в МГА

11. Назовите правильное сочетание алгоритмов МГА

- A. принудительная, успешная
- B. встречная, ресурсная
- C. ресурсная, цикличная
- D. фоновая, единичная

12. Какие из перечисленных сочетаний стратегий являются стратегиями взаимопонимания МГА

- A. Организационно-культурной реконструкции, компенсация, интеллектуализация
- B. Регрессия Сублимация
- C. Организационно-культурной реконструкции, конформистской адаптации

13. Основными сферами проявления МГА являются

- A. социальная, экологическая, деятельностная сферы
- B. социально-психологическая, интегративная сферы
- C. профессиональная, семейная, когнитивная сферы
- D. эмоциональная, интеллектуальная, организационная сферы

14. Определите отличия ситуации МГА от обычной ситуации межличностного взаимодействия

- A. Когнитивные процессы у членов взаимодействующих групп проходят в основном без искажений
- B. Преимущественно конкурентное взаимодействие, искажение восприятия, понимания и оценивания
- C. Наличие противоречия в ценностно-мотивационных ориентациях субъектов

D. Межгрупповое противоречие осознается только одной из сторон

15. Назовите интегральные критерии МГА в организации

- A. Критерий адаптации групп к совместной деятельности в организации
- B. Критерий организационного развития учреждения, предприятия
- C. Социально-психологический адаптационный критерий организации

16. 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.

17. 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

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

- A. активизирует
- B. нейтрально
- C. усложняет процесс

19. Компетенции это:

- A. уровни подготовки специалиста
- B. стандарты рабочего поведения специалиста
- C. определенный круг обязанностей
- D. знания, умения, навыки

20. 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.

21. 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

22. Принцип сопряжения противоречивости МГА определяет

- A. МГА в теоретической и практической областях
- B. сопровождение процесса межгруппового взаимодействия
- C. амбивалентность процесса

D. структуру ситуаций МГА

23. 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

24. Механизм организационной идентификации основан:

- A. на межгрупповом взаимодействии в организации
- B. на компетенциональном подходе в управлении организацией
- C. на всеобщности, влиянии на принятие решений, на коммуникации
- D. на эмпирических результатах исследований

25. Основными психологическими задачами тренинга МГА являются:

- A. усиление соответствия мотивационных профилей групп доминирующей организационной культуре; приведение субкультуры к стандартам организации; обучение бесконфликтному поведению с другими группами
- B. сближение стандартных компетенций групп; усиление соответствия мотивационных профилей групп доминирующей организационной культуре; приведение профессионального поведения групп в соответствие с организационной культурой
- C. приведение профессионального поведения групп в соответствие с организационной культурой; обучение персонала приемам саморегуляции; ассисмент персонала
- D. обучение персонала навыкам эффективной межгрупповой коммуникации; формирование ценностно-смысловых установок на эффективную совместную деятельность в организации

26. Использование видеоаппаратуры в тренинге МГА приводит:

- A. к возникновению у членов группы более сильной мотивации к самосовершенствованию.
- B. к развитию профессиональной рефлексии
- C. к положительным эмоциям по отношению к членам других групп
- D. к противоречивым эмоциональным состояниям

27. Суть методов рефлексивного культивирования состоит:

- A. в их четкой определенности и завершенности
- B. в их профессиональной направленности
- C. в их принципиальной инновационной открытости по отношению к каждой практической задаче развития.
- D. в их цельности и высокой адаптивности

28. Социально-психологическое сопровождение МГА это

- A. формирования понимания членами групп необходимости бесконфликтного взаимодействия
- B. целостный и непрерывный процесс изучения и анализа, формирования, развития и коррекции МГА
- C. развитие психо-эмоциональной устойчивости членов групп в кризисных ситуациях жизнедеятельности организации
- D. непрерывный процесс мониторинга

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

- A. отсутствие зависти к другой группе
- B. эмоциональные переживания об успехах и неудачах другой группы, рациональное отношение к ней и ситуации, степень надежности группы
- C. равенство в оплате труда, условиях профессиональной деятельности
- D. успешность в совместной деятельности

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

- A. без подготовленных специалистов-психологов
- B. без индивидуальной диагностики всех категорий персонала организации
- C. без развитой диагностики проблем групп организации и типовых ситуаций
- D. без мониторинга социально-психологического состояния персонала

6 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1 Список источников и литературы

Основная литература:

1. Булгаков А.В. Психология межгрупповой адаптации <http://av-bulgakow.ucoz.ru/>
2. Гулевич О.А. Психология межгрупповых отношений, М., 2019. <https://biblio-online.ru/book/psihologiya-mezhgruppovyh-otnosheniy-431344>
3. Гулевч О.А. Сариева И.Р. Социальная психология - М.:2019. <https://biblio-online.ru/book/socialnaya-psihologiya-432788>

Дополнительная литература:

1. Сушков И.Р. Взаимоотношения групп и познание социальной системы. <http://psychological.ru/default.aspx?s=0&p=80&0a1=897&0o1=0&0s1=0>
2. Юревич А.В. Психология социальных явлений. – М.: Изд-во Когито-центр, 2014. <http://www.cogito-centre.com/page.php?id=231181>
4. Чалдини Р. Психология влияния. – СПб, 2005. http://get-tune.net/song/5936785-SHaldini-R.-V.Psihologiya-Vliyaniya/57098841-04_14-Vzglyad-vverh/
5. Душкина М.Р. Психология влияния в социальных коммуникациях. – М, 2019. <https://biblio-online.ru/book/psihologiya-vliyaniya-v-socialnyh-kommunikacijah-psihologicheskoe-vozdeystvie-metody-i-tehnologii-448221>

6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

1. Электронный научный журнал "Организационная психология" ("Organizational Psychology") (<https://orgpsyjournal.hse.ru/>)
2. Психологическая сеть русского Интернета: (http://www.nsu.Ru/psych/intemet/info/psi_idx.hfm)
3. Каталог психологической литературы в Интернет: (<http://www.psychology-online.ru/lit/obzorf.htm>)
4. Психологический словарь: (<http://psi.webzone.ru>).
5. Сайт Федерации Интернет - образования (www.fio.ru)
6. Российский общеобразовательный портал Министерства образования и науки РФ: (www.scool.edu.ru)
7. Книги по психологии: (<http://www.user.cityline.ru/-ciborism/wm.htm>)
8. Тридцатилетний ресурс журнала "Вопросы психологии": <http://www.voppsy.ru/frame25.htm>
9. Психологические исследования: <http://www.psystudy.com/>
10. История отечественной психологии: <http://psyche.ru/>
11. Библиотека Фонда содействия развитию психической культуры: <http://psylib.kiev.ua/>
12. Электронная библиотека Гумер – гуманитарные науки: <http://www.gumer.info/>
13. Сетевой журнал по методологии «Кентавр»: <http://www.circleplus.ru/>

ЭБС «Znanium.com»; ООО «ЗНАНИУМ»

ЭБС «Юрайт». ООО «Электронное издательство ЮРАЙТ»

6.3 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Доступ к профессиональным базам данных: <https://liber.rsuh.ru/ru/bases>

Перечень БД и 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

В качестве материально-технического обеспечения дисциплины используются мультимедийные средства, учебные фильмы, плакаты, наглядные пособия; требования к аудиториям – академические аудитории, оборудованные мультимедийными средствами.

Состав программного обеспечения (ПО)

№п /п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения
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 и инвалидов

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, регулируемыми эргономическими партами СИ-1;
 - ~ компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

9 Методические материалы

9.1 Планы семинарских занятий.

Тема 1. Теоретико-методологические основы изучения межгрупповых отношений и межгрупповой адаптации в организациях

Вопросы для обсуждения и для выполнения практических заданий

- 1) Актуальность проблемы психологии межгрупповых отношений. Основные понятия концепции межгрупповой адаптации. Основные функции методологии межгруппового взаимодействия. Основные научные подходы в области адаптации: психофизиологический, общепсихологический и социально-психологический. Определение психологической адаптации
- 2) 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.
- 3) Основные подходы к проблемам межгрупповых отношений и 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. Нарботки отечественной возрастной и педагогической психологии в изучении и управлении процессом межгрупповой адаптации разновозрастных групп в организациях образования.

- 4) 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 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).

Литература

- ~ Булгаков А.В. Психология межгрупповой адаптации <http://av-bulgakow.ucoz.ru/>
 ~ Гулевич О.А. Психология межгрупповых отношений.pdf <http://www.klex.ru/hr4>
 ~ Сушков И.Р. Взаимоотношения групп и познание социальной системы. <http://psychological.ru/default.aspx?s=0&p=80&a1=897&o1=0&s1=0>

Тема 2. Концептуальная модель и методика изучения межгрупповых отношений и межгрупповой адаптации

Вопросы для обсуждения и для выполнения практических заданий

- 1) Основные понятия модели: своя группа и другая группа, межгрупповое взаимодействие, основные сферы проявления межгрупповой адаптации: социальная, экологическая, деятельностная, 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
- 2) 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.

Литература

- ~ Булгаков А.В. Психология межгрупповой адаптации <http://av-bulgakow.ucoz.ru/>
 ~ Гулевич О.А. Психология межгрупповых отношений.pdf <http://www.klex.ru/hr4>
 ~ Сушков И.Р. Взаимоотношения групп и познание социальной системы. <http://psychological.ru/default.aspx?s=0&p=80&a1=897&o1=0&s1=0>

Тема 3. Закономерности межгрупповых отношений и межгрупповой адаптации

Вопросы для обсуждения и для выполнения практических заданий

- 1) 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-ролевых функций.
- 2) 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.
- 3) 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.

Литература

- ~ Булгаков А.В. Психология межгрупповой адаптации <http://av-bulgakow.ucoz.ru/>
- ~ Гулевич О.А. Психология межгрупповых отношений.pdf <http://www.klex.ru/hr4>
- ~ Сушков И.Р. Взаимоотношения групп и познание социальной системы. <http://psychological.ru/default.aspx?s=0&p=80&a1=897&o1=0&s1=0>

Тема 4. Технологии управления и самоуправления межгрупповых отношений и межгрупповой адаптацией

Вопросы для обсуждения и для выполнения практических заданий

Часть 1

- 1) 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.
- 2) 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.
- 3) 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.
- 4) Особенности психологического консультирования организации. Методика оценки консультативного потенциала членов групп организации. Методика определения профессионального здоровья руководителей и работников организации.

Часть 2

- 1) Тренинг межгрупповой адаптации как основа компетенциальной технологии.
- 2) 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.
- 3) Интегративный подход к управленческой подготовке руководителей.
- 4) Методики организационно-культурных ассимиляторов.

Литература

- ~ Булгаков А.В. Психология межгрупповой адаптации <http://av-bulgakow.ucoz.ru/>
- ~ Гулевич О.А. Психология межгрупповых отношений.pdf <http://www.klex.ru/hr4>
- ~ Сушков И.Р. Взаимоотношения групп и познание социальной системы. <http://psychological.ru/default.aspx?s=0&p=80&a1=897&o1=0&s1=0>

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

Иные материалы не предусмотрены

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель дисциплины: формирование у магистров представления об основных направлениях и методах исследовательской и практической работы в сфере межгрупповых отношений.

Задачи дисциплины:

- 1) Ознакомление студентов с представлениями российских и зарубежных авторов о направлениях и методах психологического изучения межгрупповых отношений;
- 2) Формирование у студентов представлений об условиях и закономерностях взаимодействия, обусловленных включенностью людей в социальные группы;
- 3) Формирование у студентов способности анализировать с помощью психологических понятий конкретные ситуации межгруппового взаимодействия;
- 4) Формирование у студентов умения выбирать адекватные способы воздействия на участников межгруппового общения и применять их.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать: основные методы этнопсихологических исследований, социальные и кросс-культурные различия; историю этнопсихологии, современные теоретические подходы и этнопсихологические концепции; основные методы этнопсихологических исследований; области профессиональных функций психолога в организациях разного типа.

Уметь: Анализировать этническую культуру как психологический феномен; корректно выстраивать общение, учитывая специфику культурных особенностей оппонента; уважительно и бережно относиться к историческому наследию и культурным традициям; проявлять в своём поведении уважительное отношение к отечественному историческому наследию; применять знания специфики межкультурного разнообразия общества в процессе профессионального и личностного общения; ставить профессиональные задачи в области научно-исследовательской и практической деятельности, соблюдая этические нормы, границы своей компетентности, организационные политики и процедуры.

Владеть: навыками толерантного отношения к социальным и культурным различиям и традициям; навыками толерантного, корректного и уважительного отношения к социокультурным традициям различных социальных групп; коммуникативными навыками в условиях межкультурного разнообразия социума; навыками анализа и оценки правовые события с точки зрения природы правового регулирования и закономерностей права; навыками оперирования основными понятиями этнической и кросс-культурной психологии основными методическими приемами психологических измерений культур, исследования этнической идентичности и межэтнических отношений.