

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Волгоградский институт управления - филиал
Факультет государственного и муниципального управления
Кафедра психологии

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры психологии.
Протокол № 1 от «27» августа 2018 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

**Б1.В.ДВ.06.03 СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ АДАПТАЦИЯ
ОБУЧАЮЩИХСЯ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ К
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ ВУЗА**

(индекс и наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом)

по специальности

37.05.02 Психология служебной деятельности

(код, наименование направления подготовки (специальности))

Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности

(направленность(и) (профиль (и)/специализация(ии))

Психолог

(квалификация)

очная

(форма(ы) обучения)

Год набора - 2019

Волгоград, 2018 г

Автор-составитель:

Канд. психол. наук,
доцент кафедры психологии

Зиновьева Д.М.

И.о. заведующего кафедрой психологии

Долгополова О.А.

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине , соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
2.	Объем и место дисциплины в структуре адаптированной образовательной программы.....	5
3.	Содержание и структура дисциплины.....	5
4.	Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине	9
5.	Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	17
6.	Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	18
	6.1. Основная литература	18
	6.2. Дополнительная литература	18
	6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы	18
	6.4. Нормативные правовые документы	19
	6.5. Интернет-ресурсы	19
	6.6. Иные источники.....	19
7.	Информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	19

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.В.ДВ.06.03 «Социально-психологическая адаптация обучающихся с ограниченными возможностями здоровья к образовательной среде вуза» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-17	Способность осуществлять консультирование в области интерперсональных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста	ПК-17.1	Организация и предоставление психологических услуг по профессиональному самоопределению лицам разных возрастов и социальных групп. Способность подбирать и реализовывать эффективные формы и методы психологической помощи индивиду в области интерперсональных отношений и при решении внутриличностных конфликтов
ПК ОС-32	Способность переориентировать клиента с поиска причин на поиск решения, перевод проблем в задачи и с языка состояний на язык действий	ПК ОС-32.1	Способность ориентировать клиента в спектре профориентационных действий. Способность подбирать и реализовывать эффективные формы и методы психологической помощи индивиду с целью его переориентации на поиск решения и оценки наиболее адекватного. Способность осуществлять межличностные, групповые и организационные коммуникации, взаимодействовать в малых и больших коллективах для обсуждения планов действий и решения различных задач

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Компетенция направлена на формирование профессионального действия: оказание квалифицированной психологической помощи клиентам(результаты форсайт-анализа, утв. протоколом кафедры психологии №12 от 28.04.2017 г.). ОТФ: решение комплексных задач психологического обеспечения управленческой, служебной деятельности личного состава и	ПК-17.1	На уровне знаний: Семейная психология, модели психологического функционирования семьи, психология семейных кризисов. На уровне умений: Вступать в контакт и развивать конструктивные отношения с различными социальными группами населения. Разрабатывать программы и проводить психологическое обследование. На уровне навыков: Подбор комплекса психологических методик,

подразделений в сфере правоохранительной деятельности, обороны, безопасности личности, общества и государства, организационной и бизнес-сферах, а также в сфере образования, социальной помощи, организации работы психологических служб, предоставляющих услуги физическим лицам и организациям, и психологического образования (результаты форсайт-анализа, утв. протоколом кафедры психологии №12 от 28.04.2017 г.).		планирование и проведение обследования.
	ПК ОС-32.1	<p>На уровне знаний:</p> <p>Самоанализ. Социальное самоощущение. Общение. Отправление межличностных сообщений. Восприятие сообщений. Умение слушать. Обратная связь. Убеждение. Ведение переговоров. Командная работа. Способность организовывать работу других. Стрессоустойчивость и саморегуляция.</p> <p>На уровне умений:</p> <p>уметь организовывать работу других посредством управленческих коммуникаций, научиться создавать команду, управлять командой, работать в команде, быть способным к самопрезентации и формированию имиджа, влиять и убеждать, проводить переговоры, обладать психологической устойчивостью.</p> <p>На уровне навыков:</p> <p>знать психологические основы совместной организованной деятельности</p>

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.В.ДВ.06.03 «Социально-психологическая адаптация обучающихся с ограниченными возможностями здоровья к образовательной среде вуза» принадлежит к базовому блоку, вариативная часть, дисциплины по выбору. По очной форме обучения дисциплина осваивается в 4 семестре, общая трудоемкость дисциплины в зачетных единицах составляет 3 ЗЕ (108 часов).

Знания и навыки, получаемые студентами в результате изучения дисциплины, необходимы для работы в групповой, учебной, профессиональной деятельности, для работы с организационными структурами, персоналом.

Дисциплина Б1.В.ОД.06.03 «Социально-психологическая адаптация обучающихся с ограниченными возможностями здоровья к образовательной среде вуза» осваивается после изучения Введение в профессию; Психология стресса; Психология организационного поведения.

По очной форме обучения количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) – 54 часа и на самостоятельную работу обучающихся – 54 часа.

Форма промежуточной аттестации – зачет.

3. Содержание и структура дисциплины

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.				СР	Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации	
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			Л	ЛР	ПЗ			КСР
<i>Очная форма обучения</i>								

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.					СР	Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
<i>4 семестр</i>								
Тема 1	Самоанализ. Социальное самоощущение.	14			7		7	<i>ПЗ</i>
Тема 2	Общение. Отправление межличностных сообщений	14			7		7	<i>ДИ</i>
Тема 3	Восприятие сообщений. Умение слушать.	14			7		7	<i>ДИ, Т</i>
Тема 4	Обратная связь	10			5		5	<i>ДИ,</i>
Тема 5	Убеждение	14			7		7	<i>ДИ</i>
Тема 6	Ведение переговоров.	14			7		7	<i>ДИ, Т</i>
Тема 7	Разрешение конфликтов.	14			7		7	<i>ДИ</i>
Тема 8	Стиль лидерства в команде.	14			7		7	<i>ДИ, Т</i>
Промежуточная аттестация								зачёт
Всего:		108	-	-	54		54	2 ЗЕ

Примечание: Деловая игра (ТИ), Тестирование (Т), практическое задание (ПЗ).

Содержание дисциплины

Тема 1. Самоанализ. Социальное самоощущение.

Тест диагностики уровня самомониторинга личности. Тест диагностики потребности в общении. Общее представление о навыках общения. Интервью с самим собой о себе и социальной значимости профессии. Ранжирование ценностей. Оценка эмоционального интеллекта. Оценка уверенности в себе. Профессиональная этика и служебный этикет.

Тема 2. Общение. Отправление межличностных сообщений.

Общение как основа всех видов человеческого взаимодействия. Интерактивная, коммуникативная перцептивная стороны общения. Процесс межличностного общения. Компоненты процесса: сообщение, отправитель, получатель, канал. Понятие вербального и невербального общения. Помехи в общении. Усиление и ослабления напряжение в общении. Основные требования к эффективному общению. Навыки эффективного отправления сообщений. Уважение к другому человеку.

Тема 3. Восприятие сообщений.

Умение слушать. Восприятие невербальных сообщений. Эффективное слушание. Служебный этикет.

Тема 4. Обратная связь.

Навыки, необходимые для получения обратной связи. Предоставление обратной связи. Преимущества позитивной обратной связи. Принятие этических решений.

Тема 5. Убеждение.

Стратегии эффективного убеждения. Как сформировать доверительные отношения. Тактики убеждения. Навыки убеждения. Уважение к чести и достоинству другого человека.

Тема 6. Ведение переговоров.

Переговоры как инструмент решения проблем. Подготовка к переговорам. Ведение переговоров. Стратегии поведения переговоров. Устранение проблем. Навыки ведущего переговоры.

Тема 7. Разрешение конфликтов.

Антикоррупционное поведение. Конфликт как позитивное явление. Стратегии поведения в конфликте. Навыки разрешения конфликта. Непримируемость к коррупционному поведению.

Тема 8. Стиль лидерства в команде.

Влияние и власть. Лидерство и руководство. Лидерские качества. Механизмы влияния и основания власти. Лидерские стили и способы поведения. Последователи. Потребности последователей. Транзакционное лидерство (управление посредством других людей). Трансформационное лидерство (управление изменениями).

На самостоятельную работу студентов по дисциплине Б1.В.ДВ.06.03 «Социально-психологическая адаптация обучающихся с ограниченными возможностями здоровья к образовательной среде вуза» выносятся следующие темы:

№ п/п	Тема	Вопросы, выносимые на СРС	Очная форма
1	2	3	4
1	Самоанализ. Социальное самоощущение.	Вопросы для обсуждения: Был ли кто-то откровеннее, чем я? Узнал ли я что-то новое о других людях? Изменил ли я после этого упражнения свое мнение о ком-нибудь из тех, кто был мне не очень симпатичен?	<i>ПЗ</i>
2	Общение. Отправление межличностных сообщений	Поведенческая контрольная таблица эффективного коммуникатора: <ul style="list-style-type: none">• Умение предоставлять всю значимую информацию.• Честность.• Использование множественных каналов связи.• Полнота и точность высказываний.• Употребление личных местоимений, чтобы подчеркнуть, что сообщения ваши собственные.• Сохранение конгруэнтности вербальных и невербальных посланий.• Употребление понятного получателю языка.• Поддержка дружеского стиля общения: теплоты и энергичности по отношению к собеседнику.• Получение обратной связи, позволяющей удостовериться, что вас правильно поняли.	<i>ДИ</i>

3	Восприятие сообщений. Умение слушать.	<p>Поведенческая таблица эффективного слушателя</p> <ul style="list-style-type: none"> • Зрительный контакт с собеседником. • Подтверждающие кивки головой и демонстрация согласия с собеседником посредством мимики. • Отсутствие жестов или действий, которые свидетельствуют об отсутствии интереса к теме или скуке. • Постановка уточняющих вопросов. • Повторение услышанного своими словами. • Внимательное, без прерываний, слушание выступающего. • Отсутствие излишнего многословия. • Учет невербальных сообщений. 	<i>ДИ</i>
4	Обратная связь	<p>Поведенческая таблица эффективной обратной связи</p> <ul style="list-style-type: none"> • Подтверждать негативную обратную связь объективными сведениями. • Точно и конкретно описывать ситуации и поступки адресата обратной связи, избегая при этом общих фраз. • Беспристрастно оценивать рабочие вопросы и не переходить на личности. • Предоставлять негативную обратную связь только относительно подконтрольных получателю факторов. • Убедиться в том, что получатель адекватно воспринял обращенную к нему обратную связь и правильно ее истолковал. • Варьировать частоту, объем и содержание обратной связи в зависимости от индивидуальных особенностей получателя. 	<i>ДИ, Т</i>
5	Убеждение	<p>Поведенческая таблица менеджера, умеющего убеждать</p> <ul style="list-style-type: none"> • Устанавливать доверительные отношения с собеседником или аудиторией. • Формулировать высказывания в позитивном и тактичном ключе. • Излагать мысли последовательно, не перескакивая с темы на тему. • Предоставлять веские доказательства в поддержку своей позиции. • Подбирать доводы в соответствии с индивидуальными особенностями слушателей. • Акцентировать личную заинтересованность участников в сотрудничестве. • Приводить логические обоснования своих идей. • Обращаться к эмоциям участников. 	<i>ДИ</i>
6	Ведение переговоров.	<p>Поведенческая таблица руководителя, умеющего вести переговоры</p> <ul style="list-style-type: none"> • Учитывает ситуацию и особенности оппонента. • Заведомо разрабатывает стратегию переговоров. • Начинает переговоры в позитивном ключе. • Обсуждает проблемы, а не переходит на личности. • Придерживается рационального, ориентированного на достижение целей подхода. 	<i>ДИ</i>

		<ul style="list-style-type: none"> • Не привязывается к первоначальным заявлениям сторон. • Старается найти взаимовыгодные решения. • Пользуется объективными критериями. 	
7	Разрешение конфликтов.	<p>Поведенческая таблица руководителя, эффективно разрешающего конфликты</p> <ul style="list-style-type: none"> • Прямо подходит к решению конфликта. • Устанавливает источники конфликта. • Сопереживает всем участникам конфликта. • Применяет подходящий стиль разрешения конфликтов. • Выбирает самый уместный способ разрешения конфликтов. 	<i>ДИ</i>
8	Стиль лидерства в команде.	<p>Поведенческая таблица транзакционного лидерства</p> <ul style="list-style-type: none"> • Установление взаимного доверия с исполнителями. • Определение целей. • Оценка уровня зрелости исполнителей (способности и желания работать). • Прояснение и структурирование поставленных перед подчиненными задач. • Определение путей, которыми исполнители могут добиться желаемого вознаграждения. • Оценка фактора времени. • Определение и реализация лучшего в данной ситуации стиля лидерства. 	<i>ДИ, Т</i>

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Методы текущего контроля успеваемости
Очная форма		
Тем а 1	Самоанализ. Социальное самоощущение.	Практическое задание
Тем а 2	Общение. Отправление межличностных сообщений	Деловая игра
Тем а 3	Восприятие сообщений. Умение слушать.	Деловая игра
Тем а 4	Обратная связь	Деловая игра, Письменный тест
Тем а 5	Убеждение	Деловая игра
Тем а 6	Ведение переговоров.	Деловая игра
Тем а 7	Разрешение конфликтов.	Деловая игра
Тем а 8	Стиль лидерства в команде.	Деловая игра, Письменный тест

4.1.2. Промежуточная аттестация проводится в форме зачёта. В зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся зачет проводится - устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

Текущий контроль.

Тема	Характеристика заданий
<p>Тема 1. Самоанализ. Социальное самоощущение.</p>	<p style="text-align: center;">Самодиагностика</p> <p>Продолжите предложения (взять чистый лист), приведенные ниже, старайтесь быть не слишком банальными.</p> <p>Я – это _____</p> <p>Я – это _____</p> <p>Я – это _____</p> <p>Я – это _____</p> <p>Я – это _____</p> <p>Я – это _____</p> <p>Я – это _____</p> <p>Я – это _____</p> <p>Я – это _____</p> <p>Я – это _____</p> <p>Я – это _____</p> <p>Затем пометьте крестиком предложения, в которых содержатся наиболее важные сведения о вас.</p> <p>Ответьте на следующие вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Сложно ли было сформулировать про себя эти десять предложений? • Какую информацию я выбрал для описания? • Какие предложения я пометил крестиком и почему?
<p>Тема 2. Отправление межличностных сообщений</p>	<p><u>Упражнение «Светская беседа».</u> Материалы. Задаются темы для беседы в парах. Сущность: 1. Деликатно начать беседу 2. Подвести разговор к своей теме. 3. Поговорить на свою тему. 4. Понять тему партнера. 5. Найти «связки» между темами. 6. Найти общую тему. 7. Корректно закончить беседу. Роли – партнеры по беседе. Фрагмент компетенции: установление контакта с собеседником Контроль: по поведенческим индикаторам дается обратная связь участникам беседы.</p> <p><u>Упражнение «Копия».</u> Предоставляется материал для передачи информации. Сущность – передача информации коммуникатором реципиенту. Роли: отправитель и получатели. Фрагмент компетенции: Умение точно формулировать свои сообщения. Контроль: по поведенческим индикаторам дается обратная связь участникам.</p>
<p>Тема 3. Восприятие сообщений. Умение слушать.</p>	<p><u>Упражнение «Понимать других»</u> Предоставляется материал для передачи информации. Сущность – передача информации коммуникатором реципиенту. Роли: отправитель и получатель, наблюдатель. Фрагмент компетенции: внимательное и безоценочное слушание, отработка невербального поведения слушателя. Контроль: по поведенческим индикаторам дается обратная связь участникам беседы.</p>

<p>Тема 4. Обратная связь</p>	<p><u>Упражнение «Мастер диалога»</u> Предоставляется материал для составления фраз диалога. Сущность – формулировка обратной связи в корректной конструктивной форме. Роли: отправитель и получатель. Фрагмент компетенции: ясно высказывать свои мысли и чувства по какой-либо теме или ситуации, сохраняя дружественный настрой по отношению к собеседнику . Контроль: по поведенческим индикаторам дается обратная связь участникам беседы.</p> <p>Тестовый материал типовой:</p> <p>1. Физическое и психологическое расслабление позволяет человеку максимально использовать свои внутренние силы: а) Да б) Нет в) Иногда г) Никогда</p> <p>2. Важно сражаться с призраками прошлого: а) Да б) Нет в) Иногда г) Никогда</p> <p>3. Не тревожьтесь о завтрашнем дне, а концентрируйте свое внимание на настоящем: а) Да б) Нет в) Иногда г) Никогда</p>
<p>Тема 5. Убеждение</p>	<p><u>Упражнение «Индеец Джо»</u> Предоставляется материал для обсуждения. Сущность – убеждение слушателей в правильности вашего решения. Роли: члены команды, принимающей общее решение. Фрагмент компетенции: умение аргументировано и наглядно убеждать. Контроль: по поведенческим индикаторам дается обратная связь участникам.</p> <p><u>Ролевая игра «Апатия»</u> Предоставляется кейс. Сущность – убеждение сотрудника на выполнение определенных действий. Роли: сотрудник, которому необходимо выполнить дополнительное задание, сотрудник отвечающий за организацию выполнения этого задания, коллеги. Фрагмент компетенции: умение убеждать и мотивировать сотрудников, используя психологические ресурсы убеждения. Контроль: по поведенческим индикаторам дается обратная связь участникам.</p>
<p>Тема 6. Ведение переговоров.</p>	<p><u>Ролевая игра «Контракт».</u> Предоставляется общее описание условий контракта. Сущность: Провести эффективные переговоры по заключению контракта с другой командой. Выполнить условия заключенного контракта. Роли: Участвуют 2 или 4 команды. Фрагмент компетенции: умение определять свои позиции, согласовывать их между собой, умение их отстаивать в переговорах с другой командой, умение находить взаимовыгодные решения. Контроль: по поведенческим индикаторам дается обратная связь участникам.</p> <p><u>Ролевая игра о сокращении кадров.</u> Предоставляется общее описание условий ситуации. Сущность: Провести эффективные переговоры по достижению целей организации и профсоюза. Роли: Представители организации и профсоюза. Фрагмент компетенции: умение определять свои позиции, согласовывать их между собой, умение их отстаивать в переговорах с другой командой, умение</p>

	<p>находить взаимовыгодные решения. Контроль: по поведенческим индикаторам дается обратная связь участникам.</p>
<p>Тема 7. Разрешение конфликтов.</p>	<p><u>Упражнения «Я такой», «Нет!», «Самбо»</u> Предоставляется информация о способах реагирования в конфликтных ситуациях. Сущность: предъявление претензий и ответы на них различными способами, позволяющими загасить эмоциональную составляющую и перейти к конструктивной стороне проблемы. Роли: конфликтующие пары. Фрагмент компетенции: умение сохранять эмоциональное равновесие в конфликтных ситуациях и умение искать конструктивный подход. Контроль: по поведенческим индикаторам дается обратная связь участникам. <u>Ролевые игры (дома, на работе, личная жизнь).</u> Собираются типовые конфликтные ситуации методом сбора идей Сущность: попытаться провести конфликтные беседы, с целью найти консенсус (решение проблемы без поражения). Роли: конфликтующие пары. Фрагмент компетенции: умение сохранять эмоциональное равновесие в конфликтных ситуациях и умение искать конструктивный подход. Контроль: по поведенческим индикаторам дается обратная связь участникам.</p>
<p>Тема 8. Стиль лидерства в команде.</p>	<p><u>Упражнение «Развитие лидерской адаптивности».</u> Предоставляются ситуации для анализа. Сущность: выбрать свой вариант действий, затем коллективно выбрать наиболее оптимальный. Роли: Участвуют 2 или 4 команды. Фрагмент компетенции: умение выбирать подходящий стиль лидерства. Контроль: проверка по ключу. <u>Упражнение «Башня»/ «Летательный аппарат»</u> Предоставляются материалы для изготовления устройства. Сущность: организовать командную работу, найти в ней свою роль, достигнуть общекомандного результата. Роли: члены команды, участвуют 2 или 4 команды. Фрагмент компетенции: создание команды, выявление лидеров и других ролевых позиций членов команды, умение ставить и решать общекомандные задачи. Контроль: по поведенческим индикаторам дается обратная связь участникам. <u>Тестовый материал типовой:</u> 1. Цель устного убеждения – побуждение других людей к совершению определенных действий: а) Да б) Нет в) Иногда г) Никогда 2. Наиболее эффективное устное убеждение строится только на логических доводах; в нем исключено обращение к чувствам и эмоциям собеседника и аудитории: а) Да б) Нет в) Иногда г) Никогда 3. Залог успешного влияния – знание тактик убеждения: а) Да б) Нет в) Иногда г) Никогда</p>

Шкала оценивания

Деловые игры и практические задания

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при проведении деловых игр и выполнении практических заданий во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критериями оценивания при проведении устного опроса является демонстрация основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умение применять полученные знания на практике, овладение навыками анализа и систематизации в области совместной организованной деятельности.

При оценивании результатов деловых игр используется следующая шкала оценок:

Оценочная шкала

Название оценки	Описание
Отлично 90-100 %	Оценка соответствует оптимальной выраженности компетенции в целом, <u>высокому уровню развития умений и навыков</u> в области совместной организованной деятельности, что делает возможным выявление и решение комплексных проблем. Совершенствование компетенции может быть продолжено самостоятельно.
Хорошо 75-89 %	Оценка соответствует <u>достаточно высокому развитию умений и навыков</u> в области совместной организованной деятельности, что позволяет успешно выполнять задачи, обусловленные спецификой деятельности. Развитие компетенции может быть продолжено самостоятельно.
Удовлетворительно 60-74 %	Оценка свидетельствует о <u>допустимом уровне умений и навыков</u> в области совместной организованной деятельности, что может компенсироваться опытом конкретной деятельности. Компетенция может быть развита при помощи специального обучения.
Неудовлетворительно 30-59 %	Оценка свидетельствует о <u>частичном наличии умений и навыков</u> в области совместной организованной деятельности, проявляющихся не систематически либо на низком уровне. Существует возможность развить компетенцию при условии комплексного обучения.
Плохо 0-30 %	Оценка означает <u>отсутствие практических умений и навыков</u> в области совместной организованной деятельности, личностной предрасположенности к формированию компетенции. Нецелесообразно (долго, дорого) развивать данную компетенцию до уровня её практического применения.

Тестирование

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критерием оценивания при проведении тестирования, является количество верных ответов, которые дал студент на вопросы теста. При расчете количества баллов, полученных студентом по итогам тестирования, используется следующая формула:

$$B = \frac{B}{O} \times 100\% ,$$

где Б – количество баллов, полученных студентом по итогам тестирования;

В – количество верных ответов, данных студентом на вопросы теста;

О – общее количество вопросов в тесте.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

Зачет проводится в два этапа:

1 этап – тестирование

2 этап – устное собеседование на основе вопросов к зачету в специально смоделированных ситуациях (учебная ситуация, ситуация на рабочем месте, конфликт с преподавателем, сотрудником).

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-17	Способность осуществлять консультирование в области интерперсональных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста	ПК-17.1	Организация и предоставление психологических услуг по профессиональному самоопределению лицам разных возрастов и социальных групп. Способность подбирать и реализовывать эффективные формы и методы психологической помощи индивиду в области интерперсональных отношений и при решении внутриличностных конфликтов
ПК ОС-32	Способность переориентировать клиента с поиска причин на поиск решения, перевод проблем в задачи и с языка состояний на язык действий	ПК ОС-32.1	Способность ориентировать клиента в спектре профориентационных действий. Способность подбирать и реализовывать эффективные формы и методы психологической помощи индивиду с целью его переориентации на поиск решения и оценки наиболее адекватного. Способность осуществлять межличностные, групповые и организационные коммуникации, взаимодействовать в малых и больших коллективах для обсуждения планов действий и решения различных задач

Этап освоения компетенции	Критерий оценивания	Показатель оценивания
ПК-17.1 Организация и предоставление психологических услуг по профессиональному самоопределению лицам разных возрастов и социальных групп Способность подбирать и реализовывать эффективные формы и методы психологической помощи индивиду в области интерперсональных отношений и при решении внутриличностных конфликтов	Знать теоретические основания профессионального самоопределения. знать психологические основы совместной организованной деятельности Применять разные виды и методы индивидуального, группового психологического консультирования в соответствии с возрастом с целью профессионального самоопределения. Анализирует основные психодраматические техники. уметь организовывать работу других посредством управленческих коммуникаций, научиться создавать команду, управлять командой, работать в команде, быть способным к самопрезентации и формированию имиджа,	Грамотно описывает понятия – самоанализ, социальное самоощущение, общение, стрессоустойчивость и саморегуляция. Правильно составлена и проведена профориентационная программа с использованием интерактивных методик активизации и актуализации проблемы профессионального самоопределения. Правильно составлено и проведено занятие по

	влиять и убеждать, проводить переговоры, обладать психологической устойчивостью.	психодраме.
ПК ОС-32.1.1 Способность подбирать и реализовывать эффективные формы и методы психологической помощи индивиду с целью его переориентации на поиск решения и оценки наиболее адекватного. Способность осуществлять межличностные, групповые и организационные коммуникации, взаимодействовать в малых и больших коллективах для обсуждения планов действий и решения различных задач	Знать: типологию профессий; психологию способностей; возрастные особенности самоопределения. понятия - профессиональный путь, карьера. Владеть методами диагностики профессиональной предрасположенности. Умеет осуществлять - подбор, адаптацию и проведение конкретных психодраматических техник Умеет организовывать работу других посредством управленческих коммуникаций, создавать команду, управлять командой, работать в команде. Использует в деятельности знания о психологических основах совместной организованной деятельности	Точно описывает теоретические основания психологии профессионального самоопределения и развития. Составлена программа в соответствии с требованиями по развитию основных параметров профессиональной зрелости. Верно составлена программа занятия с использованием психодраматических техник. Точно подобраны психодраматические техники в рамках решения психологических проблем. зрелости.

Материалы для устного опроса в форме смоделированных ситуаций:

1. Самоанализ. Социальное самоощущение. Теоретическое содержание и поведенческие критерии.
2. Общение. Отправление межличностных сообщений. Теоретическое содержание и поведенческие критерии.
3. Восприятие сообщений. Умение слушать. Теоретическое содержание и поведенческие критерии.
4. Обратная связь. Теоретическое содержание и поведенческие критерии.
5. Убеждение. Теоретическое содержание и поведенческие критерии.
6. Ведение переговоров. Теоретическое содержание и поведенческие критерии.
7. Разрешение конфликтов. Теоретическое содержание и поведенческие критерии.
8. Стиль лидерства в команде. Теоретическое содержание и поведенческие критерии.

Тестовый материал к зачету (типовой):

1. Ваши подчиненные не реагируют на ваш дружеский тон и очевидную заботу об их благополучии. Работают они из рук вон плохо.
 - а) Добивайтесь неукоснительного выполнения должностных инструкций и достижения удовлетворительных результатов работы.
 - б) Охотно откликайтесь на просьбы подчиненных, но сами не проявляйте инициативы.
 - в) Открыто обсудите сложившуюся ситуацию с подчиненными и установите для них цели.
 - г) Займите выжидательную позицию; не вмешивайтесь в ситуацию.
2. Группа ваших подчиненных достигла значительных успехов, и ее производительность продолжает расти.
 - а) Держитесь с ними по-дружески, но следите, чтобы они не забывали о своих ролях и критериях качества работы.
 - б) Не предпринимайте никаких действий.
 - в) Делайте все возможное, чтобы показать членам группы, что вы их цените.
 - г) Подчеркните необходимость достижения целей и выполнения работ в установленные сроки.

3. Ваши подчиненные не сумели самостоятельно решить проблему.
- Организируйте консультацию и помогите подчиненным решить данную проблему.
 - Оставьте решение проблемы на совести группы.
 - Быстро примите необходимое решение и сообщите о нем группе.
 - Предложите подчиненным поработать над решением проблемы, по мере необходимости обращаясь к вам за указаниями. С готовностью откликайтесь на их просьбы.

Шкала оценивания Устный опрос в форме смоделированных ситуаций

100% - 90%	Учащийся демонстрирует совершенное знание основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умеет применять полученные знания на практике, владеет навыками анализа и систематизации информации в области организованной совместной деятельности.
89% - 75%	Учащийся демонстрирует знание большей части основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умеет применять полученные знания на практике в отдельных сферах профессиональной деятельности, владеет основными навыками анализа и систематизации информации в области организованной совместной деятельности.
74% - 60%	Учащийся демонстрирует достаточное знание основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умеет использовать полученные знания для решения основных практических задач в отдельных сферах профессиональной деятельности, частично владеет основными навыками анализа и систематизации информации в области организованной совместной деятельности.
менее 60%	Учащийся демонстрирует отсутствие знания основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, не умеет применять полученные знания на практике, не владеет навыками анализа и систематизации финансовой информации в области организованной совместной деятельности.

Тестирование

Критерием оценивания при проведении дополнительного тестирования, является количество верных ответов, которые дал студент на вопросы теста. При расчете количества баллов, полученных студентом по итогам тестирования, используется следующая формула:

$$B = \frac{B}{O} \times 100\% ,$$

где Б – количество баллов, полученных студентом по итогам тестирования;
 В – количество верных ответов, данных студентом на вопросы теста;
 О – общее количество вопросов в тесте.

Итоговая шкала оценивания

Интегральный критерий оценивания – сумма баллов за результаты работы в семестре, тесты и ответы на вопросы на зачете.

Максимальное количество баллов -100.

Оценочный критерий:

Меньше 60 баллов – не зачтено.

От 60 до 100 баллов – зачтено.

№	Оцениваемый компонент программы	Максимальные баллы
1	Опрос первый (тест)	15
2	Опрос второй (тест)	15

3	Деловые игры	30
4	Тестирование в рамках зачета	20
5	Собеседование на зачете в форме смоделированных ситуаций	20

4.4. Методические материалы

Процедура оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, осуществляются в соответствии с Регламентом о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации студентов в Волгоградском филиале ФГБОУ ВО РАНХиГС и Регламентом о балльно-рейтинговой системе в Волгоградском институте управления - филиале РАНХиГС).

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля) Характеристика практических заданий.

Групповые упражнения предполагают работу в группах по 3-8-15 человек, при этом каждый индивидуально или во взаимодействии выполняет полученное задание.

Ролевые игры предполагают, что есть непосредственные участники игры и наблюдатели.

Участники читают описание хода игры и своей роли. Чужие роли участник не читают, так как это снизит эффективность упражнения. В игре нужно следовать принципиальным моментам роли, но в остальном участники могут чувствовать себя свободно. По возможности действие нужно театрализовать и максимально вживаться в образ.

Наблюдатели, пока участники готовятся в игре, знакомятся с поведенческими индикаторами поведения в данной ситуации, думают над тем, как бы они действовали бы, если бы были участниками. В процессе игры они делают заметки, указывают примеры удачных и неудачных действий.

Подведение итогов игры и упражнений. После выполнения упражнения участники оценивают свои навыки, затем вся группа проводит совместное подведение итогов, анализируя сильные и слабые стороны продемонстрированного поведения. Процесс повторяется для каждого студента. Студенты могут при необходимости создавать новые сценарии игры, направленные на отработку соответствующего навыка.

Также будут использоваться интеллектуальные и активные разминки,

Метод Case-study – анализ конкретных случаев. В подобных ситуациях отсутствует четко выраженный набор данных, которые необходимо использовать для получения единственно правильного решения. В структуре кейс-стади отсутствуют вопросы, на которые необходимо давать ответы. Вместо этого студенту надо целиком осмыслить ситуацию, изложенную в кейсе, самому выявить проблему и вопросы, требующие решения. Таким образом обеспечивается развитие самостоятельности и инициативности, умение ориентироваться в широком круге вопросов, связанных с различными аспектами управления.

Правила работы в рамках практического курса

Конфиденциальность.

Все, что происходит во время работы группы, остается в пространстве группы, и не должно выноситься за ее пределы. Участники не могут обсуждать события тренинга с кем-либо, кроме участников группы во время занятия. С посторонними же могут обсуждаться содержание упражнений, собственные чувства и поведение в группе, но не мысли, чувства и поведение других участников.

Искренность и открытость.

Только через открытие своего подлинного «Я» другим людям, мы способны открыть свое «Я» для себя. Чем более искренним будет поведение участников в группе, тем более успешной будет работа группы в целом.

Уважение другого.

Не уважая другого, мы вызываем у него такое же отношение к себе. В тренинговой группе участники не перебивают друг друга, не относятся критически к поведению и высказываниям других. В тренингах запрещены оценки других («Ты не прав» или «Ты нехороший»), обратная связь всегда дается только из собственной позиции («Я не понимаю» или «Я чувствую себя так-то, когда ты делаешь то-то»).

Принцип «Здесь и теперь».

В тренинге работают с тем и говорят только о том, что происходит в данный момент в данном месте, а не вообще об участниках, других людях и каких-то событиях.

Принцип активности.

Каждый участник работает от начала и до конца работы группы и не опаздывает. Чем более активную позицию занимает участник, тем больше пользы он получает от занятия.

Принцип исследовательской творческой позиции.

В ходе тренинга участники группы получают возможность поэкспериментировать над своим поведением, попробовать новые формы действия, научиться более эффективным способам взаимодействия.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1. Основная литература.

1. Олейникова Т.В. Практикум по специальной коррекционной педагогике и психологии [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие. - Соликамск. Соликамский государственный педагогический институт - 68 с.; Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47887>
2. Ростомашвили И.Е. Психологический тренинг партнерского общения подростков с ограниченными возможностями здоровья при инклюзивном обучении [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие. - СПб.: КАРО.— 96 с. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/61023>.— ЭБС «IPRbooks»

6.2. Дополнительная литература

Тушева Е.С., Горскин Б.Б. Блочно-модульное проектирование адаптивных образовательных программ дефектологической переподготовки [Электронный ресурс]: монография. -М. Прометей, 2012- 208 с. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/1855>

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

Зиновьева Д.М. Психология организационного поведения: учебное пособие / Д.М. Зиновьева; Волгоградский филиал ФГБОУ ВО "Российская академия народного хозяйства и государственной службы". - Волгоград: Изд-во Волгоградского филиала РАНХиГС, 2017. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Систем требования: IBM PC с процессором 486; ОЗУ 64 Мб; CD-ROM дисковод; Adobe Reader 6.0/ - Загл. с экрана. - 116 с.

6.4. Нормативные правовые документы.

Федеральный закон от 27 июля 2010 г. N 210-ФЗ «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг»

Правила организации деятельности многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг, утвержденные Постановлением Правительства РФ от 22.12.2012 N 1376

Методические рекомендации об особенностях обеспечения информационной доступности в сфере теле-, радиовещания, электронных и информационно-коммуникационных технологий, утвержденные Приказом Минкомсвязи России от 25.04.2014 N 108

6.5. Интернет-ресурсы.

1. ЭБС IPRbooks <http://lib.ranepa.ru/base/abs-iprbooks.html> . По паролю.
2. ЭБС Юрайт <http://www.biblio-online.ru> По паролю.
3. ЭБС Лань <http://lib.ranepa.ru/base/abs-izdatelstva--lan-.html#> По паролю.
4. Видеохостинг «УниверТВ. Образовательный портал». – свободный доступ;
5. \1. Информационный ресурсный центр по научной и практической психологии «ПСИ-ФАКТОР» <http://psyfactor.org> – свободный доступ;
6. Психологические упражнения для тренингов <http://trepsy.net> – свободный доступ;
7. Электронная библиотечная система «Университетская библиотека on-line» <http://www.biblioclub.ru> – свободный доступ;

7. Информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- лекционные аудитории, оборудованные видеопроjectionным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном;
- помещения для проведения семинарских и практических занятий, оборудованные учебной мебелью;
- компьютерные классы, оснащенные современными компьютерами с выходом в Интернет.

Дисциплина должна быть поддержана соответствующими лицензионными программными продуктами.

Программные средства обеспечения учебного процесса должны включать:

- операционную систему Windows;
- программы презентационной графики;
- текстовые редакторы;
- графические редакторы.

Вуз обеспечивает каждого обучающегося рабочим местом в компьютерном классе в соответствии с объемом изучаемых дисциплин, обеспечивает выход в сеть Интернет.

Материально-техническое обеспечение дисциплины Б1.В.ДВ.06.03 «Социально-психологическая адаптация обучающихся с ограниченными возможностями здоровья к образовательной среде вуза».

№ п\п	Наименование дисциплины (модуля), практик в соответствии с учебным планом		Наименование специальных* помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
1.	Б1.В.ДВ.06.03	Социально-психологическая адаптация обучающихся с ограниченными возможностями здоровья к образовательной среде вуза	Учебная аудитория (лекционная) № 403, Учебная аудитория (для проведения практических занятий) № 601	БТМК (Бетком мультимедийная кафедра преподавателя со встроенным компьютером, микрофоны: гусиная шея, «петличка», проектор, экран), модульная мебель. (24 посадочных места, оборудованная модульной мебелью).