

**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 социологии, общей и юридической психологии

УТВЕРЖДЕНА  
решением кафедры социологии,  
общей и юридической психологии  
Протокол № 1 от «31» августа 2020 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Б1.В.ДВ.05.03 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 - 2021

Волгоград, 2021 г

**Автор-составитель:**

Канд. п. наук,  
доцент кафедры социологии, общей  
и юридической психологии

Забродина Т.И.

Зав. кафедрой социологии, общей  
и юридической психологии

Кузеванова А.Л.

## 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  | <b>17</b> |
| 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.05.03 «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 |

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.).<br>ОТФ: решение комплексных задач психологического обеспечения управленческой, служебной деятельности личного состава и 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.). | ПК-17.1                        | На уровне знаний:<br>Семейная психология, модели психологического функционирования семьи, психология семейных кризисов.<br><br>На уровне умений:<br>Вступать в контакт и развивать конструктивные отношения с различными социальными группами населения. Разрабатывать программы и проводить психологическое обследование.<br><br>На уровне навыков:<br>Подбор комплекса психологических методик, планирование и проведение обследования. |
|   |                                |   |

## 2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.В.ДВ.05.03 «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 2 семестре, общая трудоемкость дисциплины в зачетных единицах составляет 4 ЗЕ (144 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.05.03 «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) – 34 часа и на самостоятельную работу обучающихся – 74 часа.

Форма промежуточной аттестации – экзамен.

## 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/ЭО,ДОТ  | ЛР | ПЗ/ЭО,ДОТ | КСР |    |  |
| <b>Очная форма обучения</b> |   |                                 |   |    |           |     |    |  |
| <b>4 семестр</b>            |   |                                 |   |    |           |     |    |  |
| Тема 1                      | Самоанализ.<br>Социальное самоощуще             | 18                              |   |    | 4         |     | 10 | <i>ПЗ</i>  |
| Тема 2                      | Общение.<br>Отправление межличностных сообщений | 18                              |   |    | 4         |     | 10 | <i>ДИ</i>  |
| Тема 3                      | Восприятие сообщений. Умение слушать.           |                                 |   |    | 4         |     | 10 | <i>ДИ, Т</i>   |
| Тема 4                      | Обратная связь                                  | 18                              |   |    | 4         |     | 10 | <i>ДИ,</i>   |
| Тема 5                      | Убеждение                                       | 18                              |   |    | 4         |     | 10 | <i>ДИ</i>  |
| Тема 6                      | Ведение переговоров.                            | 18                              |   |    | 4         |     | 10 | <i>ДИ, Т</i>   |
| Тема 7                      | Разрешение конфликтов.                          | 18                              |   |    | 4         |     | 10 | <i>ДИ</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/ЭО,ДОТ  | ЛР | ПЗ/ЭО,ДОТ | КСР |           |  |
| Тема 8                   | Стиль лидерства в команде.  | 18                              |   |    | 4         |     | 4         | ДИ, Т  |
| Промежуточная аттестация |                             |                                 |   |    |           |     |           | экзамен  |
| <b>Всего:</b>            |                             | <b>144</b>                      | -   | -  | <b>32</b> |     | <b>74</b> | <b>4 ЗЕ</b>  |

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

Самостоятельная работа (СР) по изучению дисциплины осуществляется с применением ДОТ. Доступ к ДОТ осуществляется каждым обучающимся самостоятельно с любого устройства на портале: <https://lms.ranepa.ru>. Пароль и логин к личному кабинету/профилю/учетной записи предоставляется обучающемуся деканатом.

## 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.<br>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.<br>Отправление межличностных сообщений | <b>Поведенческая контрольная таблица эффективного коммуникатора:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Умение предоставлять всю значимую информацию.</li> <li>• Честность.</li> <li>• Использование множественных каналов связи.</li> <li>• Полнота и точность высказываний.</li> <li>• Употребление личных местоимений, чтобы подчеркнуть, что сообщения ваши собственные.</li> <li>• Сохранение конгруэнтности вербальных и невербальных посланий.</li> <li>• Употребление понятного получателю языка.</li> <li>• Поддержка дружеского стиля общения: теплоты и энергичности по отношению к собеседнику.</li> <li>• Получение обратной связи, позволяющей удостовериться, что вас правильно поняли.</li> </ul> | <i>ДИ</i>   |
| 3     | Восприятие сообщений.<br>Умение слушать.        | <b>Поведенческая таблица эффективного слушателя</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Зрительный контакт с собеседником.</li> <li>• Подтверждающие кивки головой и демонстрация согласия с собеседником посредством мимики.</li> <li>• Отсутствие жестов или действий, которые свидетельствуют об отсутствии интереса к теме или скуке.</li> <li>• Постановка уточняющих вопросов.</li> <li>• Повторение услышанного своими словами.</li> <li>• Внимательное, без прерываний, слушание выступающего.</li> <li>• Отсутствие излишнего многословия.</li> <li>• Учет невербальных сообщений.</li> </ul>   | <i>ДИ</i>   |

|   |                        |   |              |
|---|------------------------|---|--------------|
| 4 | Обратная связь         | <p><b>Поведенческая таблица эффективной обратной связи</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Подтверждать негативную обратную связь объективными сведениями.</li> <li>• Точно и конкретно описывать ситуации и поступки адресата обратной связи, избегая при этом общих фраз.</li> <li>• Беспристрастно оценивать рабочие вопросы и не переходить на личности.</li> <li>• Предоставлять негативную обратную связь только относительно подконтрольных получателю факторов.</li> <li>• Убедиться в том, что получатель адекватно воспринял обращенную к нему обратную связь и правильно ее истолковал.</li> <li>• Варьировать частоту, объем и содержание обратной связи в зависимости от индивидуальных особенностей получателя.</li> </ul> | <i>ДИ, Т</i> |
| 5 | Убеждение              | <p><b>Поведенческая таблица менеджера, умеющего убеждать</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Устанавливать доверительные отношения с собеседником или аудиторией.</li> <li>• Формулировать высказывания в позитивном и тактичном ключе.</li> <li>• Излагать мысли последовательно, не перескакивая с темы на тему.</li> <li>• Предоставлять веские доказательства в поддержку своей позиции.</li> <li>• Подбирать доводы в соответствии с индивидуальными особенностями слушателей.</li> <li>• Акцентировать личную заинтересованность участников в сотрудничестве.</li> <li>• Приводить логические обоснования своих идей.</li> <li>• Обращаться к эмоциям участников.</li> </ul>   | <i>ДИ</i>    |
| 6 | Ведение переговоров.   | <p><b>Поведенческая таблица руководителя, умеющего вести переговоры</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Учитывает ситуацию и особенности оппонента.</li> <li>• Заведомо разрабатывает стратегию переговоров.</li> <li>• Начинает переговоры в позитивном ключе.</li> <li>• Обсуждает проблемы, а не переходит на личности.</li> <li>• Придерживается рационального, ориентированного на достижение целей подхода.</li> <li>• Не привязывается к первоначальным заявлениям сторон.</li> <li>• Старается найти взаимовыгодные решения.</li> <li>• Пользуется объективными критериями.</li> </ul>   | <i>ДИ</i>    |
| 7 | Разрешение конфликтов. | <p><b>Поведенческая таблица руководителя, эффективно разрешающего конфликты</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Прямо подходит к решению конфликта.</li> <li>• Устанавливает источники конфликта.</li> <li>• Сопереживает всем участникам конфликта.</li> <li>• Применяет подходящий стиль разрешения конфликтов.</li> <li>• Выбирает самый уместный способ разрешения конфликтов.</li> </ul>  | <i>ДИ</i>    |



|   |                            |  |       |
|---|----------------------------|--|-------|
| 8 | Стиль лидерства в команде. | <p><b>Поведенческая таблица транзакционного лидерства</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Установление взаимного доверия с исполнителями.</li> <li>• Определение целей.</li> <li>• Оценка уровня зрелости исполнителей (способности и желания работать). <ul style="list-style-type: none"> <li>• Прояснение и структурирование поставленных перед подчиненными задач.</li> <li>• Определение путей, которыми исполнители могут добиться желаемого вознаграждения.</li> </ul> </li> <li>• Оценка фактора времени.</li> <li>• Определение и реализация лучшего в данной ситуации стиля лидерства.</li> </ul> | ДИ, Т |
|---|----------------------------|--|-------|

#### 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 |
|--------------------|--|---------------------------------------|
| <b>Очная форма</b> |  |                                       |
| Тем а 1            | Самоанализ.<br>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,<br>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,<br>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  |
|---|---|
| Тема 1. Самоанализ.<br>Социальное самоощущение. | <p style="text-align: center;"><b>Самодиагностика</b></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 _____<br/> Я – это _____<br/> Я – это _____<br/> Я – это _____<br/> Я – это _____<br/> Я – это _____<br/> Я – это _____<br/> Я – это _____</p> <p>Затем пометьте крестиком предложения, в которых содержатся наиболее важные сведения о вас.<br/> Ответьте на следующие вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Сложно ли было сформулировать про себя эти десять предложений?</li> <li>• Какую информацию я выбрал для описания?</li> <li>• Какие предложения я пометил крестиком и почему?</li> </ul>   |
| <p>Тема 2. Отправление межличностных сообщений</p>   | <p><u>Упражнение «Светская беседа».</u><br/> Материалы. Задаются темы для беседы в парах.<br/> Сущность:<br/> 1. Деликатно начать беседу<br/> 2. Подвести разговор к своей теме.<br/> 3. Поговорить на свою тему.<br/> 4. Понять тему партнера.<br/> 5. Найти «связки» между темами.<br/> 6. Найти общую тему.<br/> 7. Корректно закончить беседу.<br/> Роли – партнеры по беседе.<br/> Фрагмент компетенции: установление контакта с собеседником<br/> Контроль: по поведенческим индикаторам дается обратная связь участникам беседы.</p> <p><u>Упражнение «Копия».</u><br/> Предоставляется материал для передачи информации.<br/> Сущность – передача информации коммуникатором реципиенту.<br/> Роли: отправитель и получатели.<br/> Фрагмент компетенции: Умение точно формулировать свои сообщения.<br/> Контроль: по поведенческим индикаторам дается обратная связь участникам.</p> |
| <p>Тема 3. Восприятие сообщений. Умение слушать.</p> | <p><u>Упражнение «Понимать других»</u><br/> Предоставляется материал для передачи информации.<br/> Сущность – передача информации коммуникатором реципиенту.<br/> Роли: отправитель и получатель, наблюдатель.<br/> Фрагмент компетенции: внимательное и безоценочное слушание, отработка невербального поведения слушателя.<br/> Контроль: по поведенческим индикаторам дается обратная связь участникам беседы.</p>  |
| <p>Тема 4. Обратная связь</p>                        | <p><u>Упражнение «Мастер диалога»</u><br/> Предоставляется материал для составления фраз диалога.<br/> Сущность – формулировка обратной связи в корректной конструктивной форме.<br/> Роли: отправитель и получатель.<br/> Фрагмент компетенции: ясно высказывать свои мысли и чувства по какой-либо теме или ситуации, сохраняя дружественный настрой по отношению к собеседнику .<br/> Контроль: по поведенческим индикаторам дается обратная связь участникам беседы.</p> <p><b>Тестовый материал типовой:</b><br/> 1. Физическое и психологическое расслабление позволяет человеку максимально использовать свои внутренние силы:<br/> а) Да<br/> б) Нет<br/> в) Иногда</p>  |

|                                |   |
|--------------------------------|---|
|                                | <p>г) Никогда</p> <p>2. Важно сражаться с призраками прошлого:<br/> а) Да<br/> б) Нет<br/> в) Иногда<br/> г) Никогда</p> <p>3. Не тревожьтесь о завтрашнем дне, а концентрируйте свое внимание на настоящем:<br/> а) Да<br/> б) Нет<br/> в) Иногда<br/> г) Никогда</p>  |
| Тема 5. Убеждение              | <p><u>Упражнение «Индеец Джо»</u><br/> Предоставляется материал для обсуждения.<br/> Сущность – убеждение слушателей в правильности вашего решения.<br/> Роли: члены команды, принимающей общее решение.<br/> Фрагмент компетенции: умение аргументировано и наглядно убеждать.<br/> Контроль: по поведенческим индикаторам дается обратная связь участникам.</p> <p><u>Ролевая игра «Апатия»</u><br/> Предоставляется кейс.<br/> Сущность – убеждение сотрудника на выполнение определенных действий.<br/> Роли: сотрудник, которому необходимо выполнить дополнительное задание, сотрудник отвечающий за организацию выполнения этого задания, коллеги.<br/> Фрагмент компетенции: умение убеждать и мотивировать сотрудников, используя психологические ресурсы убеждения.<br/> Контроль: по поведенческим индикаторам дается обратная связь участникам.</p>   |
| Тема 6. Ведение переговоров.   | <p><u>Ролевая игра «Контракт».</u><br/> Предоставляется общее описание условий контракта.<br/> Сущность: Провести эффективные переговоры по заключению контракта с другой командой. Выполнить условия заключенного контракта.<br/> Роли: Участвуют 2 или 4 команды.<br/> Фрагмент компетенции: умение определять свои позиции, согласовывать их между собой, умение их отстаивать в переговорах с другой командой, умение находить взаимовыгодные решения.<br/> Контроль: по поведенческим индикаторам дается обратная связь участникам.</p> <p><u>Ролевая игра о сокращении кадров.</u><br/> Предоставляется общее описание условий ситуации.<br/> Сущность: Провести эффективные переговоры по достижению целей организации и профсоюза.<br/> Роли: Представители организации и профсоюза.<br/> Фрагмент компетенции: умение определять свои позиции, согласовывать их между собой, умение их отстаивать в переговорах с другой командой, умение находить взаимовыгодные решения.<br/> Контроль: по поведенческим индикаторам дается обратная связь участникам.</p> |
| Тема 7. Разрешение конфликтов. | <p><u>Упражнения «Я такой», «Нет!», «Самбо»</u><br/> Предоставляется информация о способах реагирования в конфликтных ситуациях.<br/> Сущность: предъявление претензий и ответы на них различными способами, позволяющими загасить эмоциональную составляющую и перейти к конструктивной стороне проблемы.<br/> Роли: конфликтующие пары.<br/> Фрагмент компетенции: умение сохранять эмоциональное равновесие в конфликтных ситуациях и умение искать конструктивный подход.<br/> Контроль: по поведенческим индикаторам дается обратная связь участникам.</p> <p><u>Ролевые игры (дома, на работе, личная жизнь).</u><br/> Собираются типовые конфликтные ситуации методом сбора идей</p>   |

|   |   |
|---|---|
|   | <p>Сущность: попытаться провести конфликтные беседы, с целью найти консенсус (решение проблемы без поражения).<br/> Роли: конфликтующие пары.<br/> Фрагмент компетенции: умение сохранять эмоциональное равновесие в конфликтных ситуациях и умение искать конструктивный подход.<br/> Контроль: по поведенческим индикаторам дается обратная связь участникам.</p>   |
| <p>Тема 8. Стиль лидерства в команде.</p> | <p><u>Упражнение «Развитие лидерской адаптивности».</u><br/> Предоставляются ситуации для анализа.<br/> Сущность: выбрать свой вариант действий, затем коллективно выбрать наиболее оптимальный.<br/> Роли: Участвуют 2 или 4 команды.<br/> Фрагмент компетенции: умение выбирать подходящий стиль лидерства.<br/> Контроль: проверка по ключу.</p> <p><u>Упражнение «Башня»/ «Летательный аппарат»</u><br/> Предоставляются материалы для изготовления устройства.<br/> Сущность: организовать командную работу, найти в ней свою роль, достигнуть общекомандного результата.<br/> Роли: члены команды, участвуют 2 или 4 команды.<br/> Фрагмент компетенции: создание команды, выявление лидеров и других ролевых позиций членов команды, умение ставить и решать общекомандные задачи.<br/> Контроль: по поведенческим индикаторам дается обратная связь участникам.</p> <p><u>Тестовый материал типовой:</u></p> <p>1. Цель устного убеждения – побуждение других людей к совершению определенных действий:<br/> а) Да<br/> б) Нет<br/> в) Иногда<br/> г) Никогда</p> <p>2. Наиболее эффективное устное убеждение строится только на логических доводах; в нем исключено обращение к чувствам и эмоциям собеседника и аудитории:<br/> а) Да<br/> б) Нет<br/> в) Иногда<br/> г) Никогда</p> <p>3. Залог успешного влияния – знание тактик убеждения:<br/> а) Да<br/> б) Нет<br/> в) Иногда<br/> 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 |
|-----------------|----------|
|-----------------|----------|

|  |   |
|--|---|
| <b>Отлично</b><br><b>90-100 %</b>            | 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. |
| <b>Хорошо</b><br><b>75-89 %</b>              | 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.                                   |
| <b>Удовлетворительно</b><br><b>60-74 %</b>   | 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.  |
| <b>Неудовлетворительно</b><br><b>30-59 %</b> | 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.   |
| <b>Плохо</b><br><b>0-30 %</b>                | 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 | ПК-17.1                        | Организация и предоставление психологических услуг по профессиональному |

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  | отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста |  | 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 внутрличностных конфликтов |
|--|--|--|--|

| Этап освоения компетенции   | Критерий оценивания  | Показатель оценивания   |
|---|--|---|
| ПК-17.1<br>Организация и предоставление психологических услуг по профессиональному самоопределению лицам разных возрастов и социальных групп<br>Способность подбирать и реализовывать эффективные формы и методы психологической помощи индивиду в области интерперсональных отношений и при решении внутрличностных конфликтов | Знать теоретические основания профессионального самоопределения.<br>знать психологические основы совместной организованной деятельности<br>Применять разные виды и методы индивидуального, группового психологического консультирования в соответствии с возрастом с целью профессионального самоопределения.<br>Анализирует основные психодраматические техники.<br>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. | Грамотно описывает понятия – самоанализ, социальное самоощущение, общение, стрессоустойчивость и саморегуляция.<br>Правильно составлена и проведена профориентационная программа с использованием интерактивных методик активизации и актуализации проблемы профессионального самоопределения.<br>Правильно составлено и проведено занятие по психодраме. |

#### 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.

а) Организуйте консультацию и помогите подчиненным решить данную проблему.

б) Оставьте решение проблемы на совести группы.

в) Быстро примите необходимое решение и сообщите о нем группе.

г) 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 видеопроеционным 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.05.03 «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.05.03   | 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). |