Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Петровская Анна Викторовна
Должность: Директор
Дата подписания: 21.11.2023 14:42:05
Уникальный программный ключ:
798bda6555fbdebe827768f6f1710bd17a9b70c31fdc1b0abacsa1f10c8c5199

Приложение 3
к основной профессиональной образовательной программе
по направлению подготовки 09.03.03 Прикладная информатика
направленность (профиль) программы «Прикладная информатика в экономике»

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»

Краснодарский филиал РЭУ им. Г. В. Плеханова

Факультет экономики, менеджмента и торговли

Кафедра бухгалтерского учета и анализа

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.05 Социально-психологическая адаптация и коммуникация

Направление подготовки 09.03.03 Прикладная информатика

Направленность (профиль) программы Прикладная информатика в экономике

Уровень высшего образования ***Бакалавриат***

Год начала подготовки 2022

Краснодар 2021 г.

Составитель:

к.ф.н., доцент кафедры бухгалтерского учета и анализа Д.А. Сигида

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры бухгалтерского учета и анализа Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова протокол № 1 от 30.08.2021 г.

Рабочая программа составлена на основе рабочей программы по дисциплине «Социально-психологическая адаптация и коммуникация», утвержденной на заседании кафедры психологии РЭУ им. Г.В. Плеханова, протокол № 8 от 28 апреля 2021 г., разработанной авторами:
Корецкой И.А., к.и.н, доцентом кафедры психологии.
Васякиным Б.С., к.э.н., заведующим кафедрой психологии.

СОДЕРЖАНИЕ

I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ **4**

Цель дисциплины **4**
Место дисциплины в структуре ОПОП ВО **4**
Объем дисциплины и виды учебной работы **4**
Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине **5**

I. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ **7**

III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ **10**

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА **10**
ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННО-СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ **10**
ПЕРЕЧЕНЬ ЭЛЕКТРОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕСУРСОВ **11**
ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БАЗ ДАННЫХ **11**
ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ **11**
ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ **11**
МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ **11**

IV. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ **13**

V. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ И УМЕНИЙ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ **14**

VI. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ **14**

АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ 27

I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

Цель и задачи освоения дисциплины

Целью дисциплины «Социально-психологическая адаптация и коммуникация», является формирование у обучающихся базовых дефектологических знаний в социальных и профессиональных сферах.

Задачи дисциплины «Социально-психологическая адаптация и коммуникация» определяются содержанием и спецификой её предмета и методов.

В более конкретном виде задачами дисциплины являются:

- раскрыть суть социально-психологической адаптации и коммуникации;
- разъяснить базовые дефектологические знания;
- раскрыть значимость психологических аспектов проблемы профессиональной и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями;
- изучить прикладные аспекты успешной профессиональной и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями;
- изучить способы и технологии коммуникаций, учитывающие особые потребности лиц с ограниченными возможностями.

Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Социально-психологическая адаптация и коммуникация» относится к обязательной части учебного плана

Объем дисциплины и виды учебной работы

Таблица 1

Показатели объема дисциплины	**Всего часов по формам обучения**	
	очная	***заочная***
Объем дисциплины в зачетных единицах	***2 ЗЕТ***	
Объем дисциплины в акад. часах	***72***	
Промежуточная аттестация: форма	**Зачет**	**Зачет**
Контактная работа обучающихся с преподавателем (Контакт. часы), всего:	**24**	**6**
1. Контактная работа на проведение занятий лекционного и семинарского типов, всего часов, в том числе:	**22**	**4**
• лекции	*12*	*2*
• практические занятия	*10*	*2*
• лабораторные занятия	-	-
в том числе практическая подготовка	-	-
2. Индивидуальные консультации (ИК)	-	-
3. Контактная работа по промежуточной аттестации (Катт)	**2**	**2**
4. Консультация перед экзаменом (КЭ)	-	-
5. Контактная работа по промежуточной аттестации в период экз. сессии / сессии	-	-

заочников (Каттэк)		
Самостоятельная работа (СР), всего:	**48**	**66**
в том числе:		
• самостоятельная работа в период экз. сессии (СРэк)	-	2
• самостоятельная работа в семестре (СРс)	*48*	*64*
в том числе, самостоятельная работа на курсовую работу	-	-
изучение ЭОР (*при наличии*)	-	-
изучение онлайн-курса или его части	-	-
выполнение индивидуального или группового проекта	10	-
и другие виды	38	64

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Таблица 2

Формируемые компетенции (***код и наименование компетенции***)	**Индикаторы достижения компетенций** (***код и наименование индикатора***)	**Результаты обучения** ***(знания, умения)***
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций	УК-3.1. З-1. **Знает** основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы УК-3.1. З-2. **Знает** методы оценки эффективности командной работы УК-3.1. З-3. **Знает** основные модели командообразования и технологии эффективной коммуникации в команде.
		УК-3.1. У-1. **Умеет** проектировать межличностные и групповые коммуникации УК-3.1. У-2. **Умеет** определять свою роль в команде, ставить цели и формулировать задачи, связанные с ее реализацией УК-3.1. У-3. **Умеет** выстраивать взаимодействие с учетом социальных особенностей членов команды
	УК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия	УК-3.2. З-1. **Знает** теоретические основы и практические аспекты организации командной работы УК-3.2. З-2. **Знает** основные методы анализа группового

		взаимодействия УК-3.2. З-3. **Знает** методы анализа командных ролей
		УК-3.2. У-1. **Умеет** проектировать и организовывать командную работу УК-3.2. У-2. **Умеет** определять и корректировать командные роли УК-3.2. У-3. **Умеет** определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями

I. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

этапы формирования и критерии оценивания сформированности компетенций для обучающихся очной формы обучения

Таблица 3

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Трудоемкость, академические часы						Индикаторы достижения компетенций	Результаты обучения *(знания, умения)*	Учебные задания для аудиторных занятий	Текущий контроль	Задания для творческого рейтинга (по теме(-ам)/ разделу или по всему курсу в целом)
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Практическая подготовка	Самостоятельная работа/ КЭ, Каттэк, Катт	Всего					
Семестр 1.												
1.	**Тема 1. Социально-психологическая адаптация: классификация и механизмы** Понятие социально-психологической адаптации. Адаптация и социализация: сходства и различия. Механизмы и функции социально-психологической адаптации. Возможности понятийно-категориального аппарата психологии и дефектологии для определения проблем социально-психологической адаптации в социальных и профессиональных сферах.	2	1			8	11	УК-3.1. УК-3.2.	УК-3.1. З-1;З-2;З-3 УК-3.2. У-1;У-2;У-3.	О.		Д.
2.	**Тема 2. Теоретические подходы к феномену социально-психологической адаптации** Подходы к пониманию феномена социально-психологической адаптации: бихевиоральный, психодинамический, когнитивный, гуманистический, экзистенциальный.	2	1			8	11	УК-3.1. УК-3.2.	УК-3.1. З-1;З-2;З-3 УК-3.2. У-1;У-2;У-3.	О.		Д.

	Основные представлениями о принципах недискриминационного взаимодействия при коммуникации в различных сферах жизнедеятельности, с учетом социально-психологических особенностей лиц с ограниченными возможностями здоровья.											
3.	**Тема 3. Влияние индивидуальных особенностей личности на социально-психологическую адаптацию** Индивид. Личность. Индивидуальность. Основные личностные типологии. Осуществление помощи при адаптации лицам, имеющими инвалидность или ограниченные возможности здоровья.	2	2			6	10	УК-3.1. УК-3.2.	УК-3.1. З-1;З-2;З-3 УК-3.2. У-1;У-2;У-3.	Гр. д.		Д.
4.	**Тема 4. Социально-психологическая адаптация в трудовом коллективе** Объективные и субъективные показатели социально-психологической адаптации. Роль руководителя в психологической адаптации сотрудников. Формирование благоприятного психологического климата. Технологии недискриминационного взаимодействия, учитывая социально-психологические особенности лиц с ограниченными возможностями здоровья.	2	2			6	10	УК-3.1. УК-3.2.	УК-3.1. З-1;З-2;З-3 УК-3.2. У-1;У-2;У-3.	О.		Д.
5.	**Тема 5. Проблема социальной адаптации человека в новых коммуникативных средах**. Социальная адаптация человека в условиях электронной коммуникации. Влияние медийных структур на установки и ценности личности. Изменения сознания и поведения у условно здоровых и лиц с ограниченными возможностями с учетом появления новых коммуникативных сред.	2	2			10	14	УК-3.1. УК-3.2.	УК-3.1. З-1;З-2;З-3 УК-3.2. У-1;У-2;У-3.	О.		Д.
6.	**Тема 6. Творческий подход в социально-психологической адаптации.** Использование креативных стратегий при	2	2			10	14	УК-3.1. УК-3.2.	УК-3.1. З-1;З-2;З-3 УК-3.2. У-1;У-2;У-3.	О.	Т.	Ин.п

	социально-психологической адаптации. Формирование психологического климата в творческих коллективах. Креативность и адаптивность как личностные черты условно здоровых и лиц с ограниченными возможностями, способствующие разрешению конфликтов. Способы и приемы творческого разрешения конфликтных ситуаций в профессиональной деятельности.											
	Итого	**12**	**10**			**48**	**70**					
	Контактная работа по промежуточной аттестации (Катт)	-	-	-	-	-/2	2					
	Итого	**12**	**10**			**48/2**	**72**					

Этапы формирования и критерии оценивания сформированности компетенций для обучающихся заочной формы обучения

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Трудоемкость, академические часы						Индикаторы достижения компетенций	Результаты обучения *(знания, умения)*	Учебные задания для аудиторных занятий	Текущий контроль	Задания для творческого рейтинга (по теме(-ам)/ разделу или по всему курсу в целом)
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Практическая подготовка	Самостоятельная работа/ КЭ, Каттэк, Катт	Всего					
Семестр 1.												
1.	**Тема 1. Социально-психологическая адаптация: классификация и механизмы** Понятие социально-психологической адаптации. Адаптация и социализация: сходства и различия. Механизмы и функции социально-психологической адаптации. Возможности понятийно-категориального	1	-			8	9	УК-3.1. УК-3.2.	УК-3.1. З-1;З-2;З-3 УК-3.2. У-1;У-2;У-3.	О.		Д.

	аппарата психологии и дефектологии для определения проблем социально-психологической адаптации в социальных и профессиональных сферах.											
2.	**Тема 2. Теоретические подходы к феномену социально-психологической адаптации** Подходы к пониманию феномена социально-психологической адаптации: бихевиоральный, психодинамический, когнитивный, гуманистический, экзистенциальный. Основные представлениями о принципах недискриминационного взаимодействия при коммуникации в различных сферах жизнедеятельности, с учетом социально-психологических особенностей лиц с ограниченными возможностями здоровья.	-	1			8	9	УК-3.1. УК-3.2.	УК-3.1. З-1;З-2;З-3 УК-3.2. У-1;У-2;У-3.	О.		Д.
3.	**Тема 3. Влияние индивидуальных особенностей личности на социально-психологическую адаптацию** Индивид. Личность. Индивидуальность. Основные личностные типологии. Осуществление помощи при адаптации лицам, имеющими инвалидность или ограниченные возможности здоровья.	1	-			8	9	УК-3.1. УК-3.2.	УК-3.1. З-1;З-2;З-3 УК-3.2. У-1;У-2;У-3.	Гр. д.		Д.
4.	**Тема 4. Социально-психологическая адаптация в трудовом коллективе** Объективные и субъективные показатели социально-психологической адаптации. Роль руководителя в психологической адаптации сотрудников. Формирование благоприятного психологического климата. Технологии недискриминационного взаимодействия, учитывая социально-психологические особенности лиц с ограниченными возможностями здоровья.	-	1			8	9	УК-3.1. УК-3.2.	УК-3.1. З-1;З-2;З-3 УК-3.2. У-1;У-2;У-3.	О.		Д.

5.	**Тема 5. Проблема социальной адаптации человека в новых коммуникативных средах**. Социальная адаптация человека в условиях электронной коммуникации. Влияние медийных структур на установки и ценности личности. Изменения сознания и поведения у условно здоровых и лиц с ограниченными возможностями с учетом появления новых коммуникативных сред.	-	-			16	16	УК-3.1. УК-3.2.	УК-3.1. З-1;З-2;З-3 УК-3.2. У-1;У-2;У-3.	О.		Д.
6.	**Тема 6. Творческий подход в социально-психологической адаптации.** Использование креативных стратегий при социально-психологической адаптации. Формирование психологического климата в творческих коллективах. Креативность и адаптивность как личностные черты условно здоровых и лиц с ограниченными возможностями, способствующие разрешению конфликтов. Способы и приемы творческого разрешения конфликтных ситуаций в профессиональной деятельности.	-	-			16	16	УК-3.1. УК-3.2.	УК-3.1. З-1;З-2;З-3 УК-3.2. У-1;У-2;У-3.	О.	Т.	Ин.п
	Итого	**2**	**2**	**-**	**-**	**64**	**68**					
	Контактная работа по промежуточной аттестации (Катт)	-	-	-	-	-/2	2					
	Самостоятельная работа в период экз. сессии (СРэк)	-	-	-	-	2/-	2					
	Итого	**2**	**2**	**-**	**-**	**66/2**	**72**					

Формы учебных заданий на аудиторных занятиях:

Опрос (О.)

Групповая дискуссия (Гр.д.)

Формы текущего контроля:

Тест (Т.)

Формы заданий для творческого рейтинга:

Индивидуальный проект (Ин.п.)

Доклад (Д.)

III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

Основная литература:

1. Платонов, Ю. П. Социальная психология: учебник / Ю.П. Платонов. - М. : ИНФРА-М, 2018. - 336 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа http://www.znanium.com]. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/17256. - ISBN 978-5-16-011147-6. - Текст : электронный. - Режим доступа: https://znanium.com/read?id=371288
2. Морозова, Г. К. Теоретические аспекты социализации личности: учебно-методическое пособие / Г. К. Морозова. - 3-е изд., стер. - Москва : ФЛИНТА, 2020. - 202 с. - ISBN 978-5-9765-2444-6. - Текст : электронный.
Режим доступа: https://znanium.com/read?id=360868

Дополнительная литература:

1. Старобина, Е.М. Профессиональная ориентация лиц с учетом ограниченных возможностей здоровья [Электронный ресурс]: монография/ Старобина Е. М., Гордиевская Е. О., Кузьмина И. Е. - М.: Форум, ИНФРА-М, 2016. - 352 с. - ЭБС Znanium. com» - Режим доступа: https://znanium.com/read?id=66073
2. Педагогика инклюзивного образования [Электронный ресурс]: учебник / Т.Г. Богданова [и др.] ; под ред. Н.М. Назаровой. - М.: ИНФРА-М, 2016. – 335 с. – ЭБС Znanium. com» - Режим доступа: https://znanium.com/read?id=148823
3. Энциклопедиясоциальных практик поддержки инвалидов в Российской Федерации [Электронный ресурс]/ Е.И.Холостова, Г.И. Климантова - М.: Дашков и К,2016. - 824 с. - ЭБС «Znanium. com»
Режим доступа:https://znanium.com/read?id=45326

Нормативные правовые документы:

Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 N 181-ФЗ

ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННО-СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

1. http://www.consultant.ru - Справочно-правовая система Консультант Плюс;
2. https://www.garant.ru/ - Справочно-правовая система Гарант.

ПЕРЕЧЕНЬ ЭЛЕКТРОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕСУРСОВ

1. ЭБС «ИНФРА-М» http://znanium.com
2. Научная электронная библиотека elibrary.ru https://elibrary.ru/
3. ЭБС BOOK.ru http://www.book.ru

ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БАЗ ДАННЫХ

https://www.psychology.ru/ – информационный ресурс по вопросам психологии.

http://edu-on.ru/predmet/konfliktologiya/ - межвузовский информационно-образовательный портал.

ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1. https://www.psychology.ru/ – информационный ресурс по вопросам психологии.
2. http://psychology.net.ru/ – материалы по научной и популярной психологии.
3. http://psychologi.net.ru/ – обзор материалов о психологии взаимоотношений.
4. https://www.psychology.su/ – журнал «Психология».
5. http://psychologylib.ru/ – библиотека по психологии.
6. http://flogiston.ru/ – актуальная информация о событиях в мире психологии.

ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

Операционная система Windows 10

Пакет прикладных программ Office Professional Plus 2010 Rus,

Антивирусная программа Касперского Kaspersky Endpoint Securrity для бизнеса-Расширенный Rus Edition,

PeaZip,

Adobe Acrobat Reader DC

МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Социально-психологическая адаптация и коммуникация» обеспечена:

для проведения занятий лекционного типа:

- учебной аудиторией, оборудованной учебной мебелью, мультимедийными средствами обучения для демонстрации лекций-презентаций;

для проведения занятий семинарского типа (*практические занятия*):

- учебной аудиторией, оборудованной учебной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации;

для самостоятельной работы:

- помещением для самостоятельной работы, оснащенным компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде университета.

IV. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

- Методические рекомендации по организации и выполнению внеаудиторной самостоятельной работы.
- Положение об организации самостоятельной работы студентов в ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова».

V. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ И УМЕНИЙ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации формируют рейтинговую оценку работы обучающегося. Распределение баллов при формировании рейтинговой оценки работы обучающегося осуществляется в соответствии с «Положением о рейтинговой системе оценки успеваемости и качества знаний студентов в процессе освоения дисциплины «Социально-психологическая адаптация и коммуникация» в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова».

Таблица 4

Виды работ	Максимальное количество баллов
Выполнение учебных заданий на аудиторных занятиях	20
Текущий контроль	20
Творческий рейтинг	20
Промежуточная аттестация (зачет)	40
ИТОГО	**100**

В соответствии с Положением о рейтинговой системе оценки успеваемости и качества знаний обучающихся «преподаватель кафедры, непосредственно ведущий занятия со студенческой группой, обязан проинформировать группу о распределении рейтинговых баллов по всем видам работ на первом занятии учебного модуля (семестра), количестве модулей по учебной дисциплине, сроках и формах контроля их освоения, форме промежуточной аттестации, снижении баллов за несвоевременное выполнение выданных заданий. Обучающиеся в течение учебного модуля (семестра) получают информацию о текущем количестве набранных по дисциплине баллов через личный кабинет студента».

VI. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Оценочные материалы по дисциплине «Социально-психологическая адаптация и коммуникация» разработаны в соответствии с Положением о фонде оценочных средств в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова».

Тематика курсовых работ/проектов

Курсовая работа/проект по дисциплине «Социально-психологическая адаптация и коммуникация» учебным планом не предусмотрены

Перечень вопросов к зачету

1. Понятие социально-психологической адаптации.
2. Механизмы и функции социально-психологической адаптации.
3. Взаимодействие как центральная категория теории социально-психологической адаптации и коммуникации.
4. Возможные исходы взаимодействия в процессе социально-психологической адаптации.
5. Общение как социально-психологическая и коммуникационная категория.

6. Структура и содержание общения как коммуникационного процесса общение как обмен информацией.
7. Социальное пространство и время как категории теории социальной коммуникации.
8. Особенности социализации обучающихся-инвалидов и лиц с ОВЗ.
9. Виды адаптации. Адаптация инвалидов и лиц с ОВЗ.
10. Психологические основы сплочения коллектива. Инвалиды и лица с ОВЗ - члены коллектива.
11. Психологическое сопровождение детей с ОВЗ: основные этапы.
12. Использование информационных технологий в обучении и социализации лиц с ОВЗ.
13. Нормативно-правовые акты, гарантирующие право получения лицам с ОВЗ адекватного их возможностям образования: международные, федеральные, правительственные.
14. Естественные и искусственные коммуникационные каналы.
15. Разновидности смысловых коммуникаций: устная, документная, электронная коммуникация.
16. Разновидности коммуникационных ситуаций. Активная роль индивида в микро-коммуникации.
17. Самореализация личности, как конечная цель процесса социально-психологической адаптации.
18. Стрессоустойчивость личности в процессе социально-психологической адаптации.
19. Особенности адаптивных форм поведения.
20. Специфика адаптации к экстремальным условиям.
21. Современные контексты межкультурной коммуникации.
22. Формы межкультурной коммуникации – прямая, косвенная, опосредованная и непосредственная.
23. Межкультурная коммуникация на микро и макроуровнях.
24. Методы измерения адаптированности личности.
25. Психотехнологии саморегуляции состояний и поведения, увеличивающие адаптационный потенциал личности.
26. Использование креативных стратегий при социально-психологической адаптации.
27. Роль руководителя в психологической адаптации сотрудников.
28. Формирование благоприятного психологического климата.
29. Способы и приемы творческого разрешения конфликтных ситуаций в профессиональной деятельности.
30. Социальная адаптация человека в условиях цифровой коммуникации.
31. Понятие социализации и ее виды. Первичная и вторичная социализация.
32. Стадии или фазы процесса социализации. Ресоциализация и десоциализация.
33. Агенты и институты социализации. Агенты первичной и вторичной социализации.
34. Функции агентов первичной и вторичной социализации.
35. Основные институты социализации и их роль в становлении личности.
36. Понятие социальной адаптации и ее характеристики.
37. Сущность социальной адаптации. Функции социальной адаптации.
38. Типология социальной адаптации. Психологические механизмы социальной
39. адаптации. Критерии успешности социальной адаптации.
40. Методологические основы исследования социальной адаптации. Методы и интерпретации результатов исследования социальной адаптации.
41. Социализация и ее связь с социальной адаптацией. Социализация и ее отличие
42. от социальной адаптации.
43. Отличие социализации от адаптации, от воспитания, от обучения, от взросления.
44. Понятие и социальная сущность инвалидности. Научные концепции социализации и инвалидизации.
45. Модели инвалидности. Медицинская модель. Модель нормализации. Модель

46. независимой жизни.
47. Идентификация, ресурсный потенциал и самоопределение инвалидов. Проблема толерантности
48. Социальные ограничения инвалидов. Положение инвалидов в Российской Федерации.
49. Социальная политика в отношении инвалидов. Социальное обеспечение и социальное обслуживание людей с ограниченными возможностями.
50. Социальная среда жизнедеятельности инвалидов и лиц с ограниченными возможностями: жилая, городская, образовательная, производственная, досуговая (творчество, физкультура и спорт).
51. Понятие коммуникации
52. Уровни коммуникации (по Шеннону)
53. Коды в коммуникации
54. Коммуникативные барьеры.
55. Элементы коммуникативного процесса.
56. Способы передачи информации.
57. Коммуникативный процесс: производство информации, мультипликация, распространение, прием, использование информации.
58. Понятие массовой коммуникации.
59. Бытовая адаптация. Досуговая адаптация
60. Производственная адаптация.

Перечень заданий к зачету:

1. Кейс-задача:

На совещании торговых агентов А сообщает, что постоянно теряет заказы из-за того, что конкуренты стали производить новую продукцию и продавать её по заниженным ценам. Коллеги делятся с ним своим опытом успешного конкурирования каждый в своей области и дают советы, но все предложения А отвергает, находя в них изъяны и твердя, что в его области эти приёмы не срабатывают. Чем больше возражает А, тем больше ему стараются помочь. Через некоторое время руководитель Б замечает: «Я вижу, да, Вы не хотите ничего изменить, и у меня совершенно пропало желание продолжать это обсуждение!». Наступила тишина и общая неловкость.

1. Какую позицию в данной ситуации занимают руководитель А, его коллеги и руководитель Б?

2. Определите стратегию выхода из конфликтной ситуации.

2. Кейс-задача:

Допустим, у вас в подчинении работает человек, который несколько перерос свою должность. Однако, из за различных объективных причин карьерный рост не возможен, а доход достаточно высок, есть так же комиссионные. Найдите пути дополнительной мотивации такого сотрудника.

3. Кейс – задача:

К вам на собеседование по замещению должности пришел человек. Зашел, громко поздоровался, шумно сел, в разговоре активно жестикулировал, сыпал идеями о предстоящей работе. Попытайтесь определить тип ведущего темперамента. На какую должность он может претендовать?

4 .Кейс- задача:

Руководитель дает задание подчиненному приобрести оборудование определенной марки. Подчиненный пытается объяснить ему, что этот тип оборудование не стоит покупать и по какой причине. Но руководитель, за которым последнее слово, подбирает внешне весомые аргументы в пользу своего решения и убеждает подчиненного в его неправильности. Подчиненный соглашается: «Ну хорошо, если Вы так думаете, то я приобрету это

оборудование», одновременно тоном речи и набором слов и интонацией в фразе давая понять руководителю на скрытом уровне, что он не согласен с решением и не будет нести никакой ответственности за его последствия. Через некоторое время мнение Б. подтверждается, и оборудование демонтируется. Когда руководитель вызывает к себе подчиненного, чтобы проанализировать причину неудачи, тот отвечает: «Вы же сами хотели приобрести именно это. А я с самого начала предупреждал Вас, что оборудование никуда не годиться». Таким образом скрытая коммуникация становится явной и порождает смену ролей и напряженность в общении. Назревает конфликтная ситуация.

1. Каковы ошибки в поведении руководителя и подчиненного в данной ситуации?
2. Что на самом деле нужно было сделать подчиненному и руководителю, чтобы превратить конфликт?

5. Кейс- задача.

Ли Якокка в своей книге «Карьера менеджера» утверждает, что, увидев работающими своих коллег, японский рабочий скажет «не могли я чем-нибудь помочь?», американский – « это не моё дело».

Как, по вашему мнению, влияет ли национальность на утверждения?

Что скажете Вы?

6 Кейс-задача.

Ситуация: Пенсионерка – врач К. с 25-летним стажем, уйдя на пенсию, стала посещать платные курсы кройки и шитья в районном доме культуры. Через несколько занятий пенсионерка К. была исключена с курсов: ее обвинили в том. что она «противопоставила себя коллективу». 06 этом свидетельствуют такие события. Во время одного из занятий в помещение вошел сотрудник дома культуры с врачем-психиатром. Прервав занятие, сотрудник сказал, что все будут слушать лекцию. Пенсионерка К. сказала, что ей лекция не нужна, и она будет заниматься своим делом. Лектор (знакомая К. по прежней работе) потребовала. чтобы К. покинула аудиторию. К. ответила, что она пришла. на оплачиваемые ею занятия по кройке и шитью. а не на лекцию. Тогда лектор хлопнула дверью и ушла. И все стали говорить: "Как вам не стыдно!» Директор дома культуры обвинил К. в том, что она сорвала лекцию. На что К. ответила: «Непонятно только почему при таком большом интересе не провести эту лекцию нормально, как полагается?»

1. Почему произошел конфликт?
2. Что надо предпринять, чтобы не допустить конфликта?
3. Как преодолеть конфликт?

7. Кейс-задача.

Проблемная ситуация: На участке быта радиозавода уволили двух рабочих. В протоколах собраний заводского коллектива значилось, что они «пошли не в ногу» с остальными, поставив себя «выше всех». Увольнение суд признал законным. Что же произошло? На участок быта пришел квалифицированный слесарь Б. С тех пор в коллективе начались всякие неурядицы. Вначале они были неуловимыми. Как-то выяснилось, что каждый работник стал прятать свой инструмент и запирать его в тумбочку верстака. Стали делить работу на «свою» и «чужую». Потом пошел слух, что сдружившийся с Б. бригадир, завел «амбарную книгу», куда стал записывать «факты нарушений». Эти факты бригадир берег "на случай". Мастером на участке тогда временно был опытный специалист, ушедший на пенсию, но по просьбе администрации вернувшийся вновь на завод.

»Пойдешь перетаскивать кондиционер». - как-то сказал он слесарю Б. Тот окинул мастера презрительным взглядом. «Я. между прочим. тебе не такелажник». И тут мастер не выдержал: «Я тебе покажу, как демагогию разводить», - закричал он. «Ах. ты.... - задохнулся от ярости Б. - Да я ... тебя ..».

Такие сцены стали на участке привычными. В дальнейшем позиции определились четко: на одном полюсе Б, с бригадиром. на другом – администрация, профсоюзная организация, большинство коллектива.

1 Дайте психологическую характеристику слесарю Б. и его бригадиру..

2. В чем состоит причина описанной ситуации?
3. Как нормализовать ситуацию?

8. Кейс-задача. Ситуация: Заводу было дано задание освоить новое изделие. Сложностей для этого руководство завода не видело. Быстро создали бригаду в 16 человек. Бригадиром был назначен опытный кадровый рабочий А., имеющий большой бригадирский опыт работы на других участках. Было установлено ненапряженное плановое задание, и рабочие приступили к изготовлению изделий. Однако вскоре выяснилось, что бригада не справляется с заданием. Никакие меры, предпринимаемые администрацией, в том числе и аккордная оплата, не помогали. Производительность труда оставалась низкой. Кроме того, в бригаде одна за другой возникали конфликтные ситуации, шли жалобы по разным поводам, были случаи отказа от работы. После откровенных бесед с рабочими администрация завода выявила феномены несовместимости в бригаде. Оказалось, что там кроме назначенного бригадира работают два активных рабочих «Б» и «В», вокруг которых группировалось по несколько человек. Как правило, мнения этих рабочих шли вразрез с мнением бригадира. В сущности, вся бригада была «поделена» между тремя лидерами. Администрация завода учла психологическую ситуацию в бригаде и приняла соответствующее решение, после го план стал выполняться и перевыполняться.
1 .Выберите из предложенных ниже альтернатив одну, которая была реализована на заводе: а) бригадира А. перевели на другой участок; е) бригаду разделили на две, бригадирами назначили А. и Б., который взял к себе в бригаду В.
2. Почему вы выбрали именно такую альтернативу?
3.Спрогнозируйте поведение коллектива бригады после нормализации отношений.

9. Кейс-задача. Ситуация: В доменном цехе металлургического завода произошла авария. «Но авария не техническая, хотя и не обошлось без таковой, — как сказал директор, - это была авария в человеческих взаимоотношениях». Доменный цех считался на заводе благополучный. Но после на значения нового начальника начались неприятность за неприятностью. Начальником цеха выдвинули ветерана, проработавшего на заводе более четверти века. Он вырос в цехе, Все его знали как активного и способного работника. Когда его назначили начальником цеха, никто не удивился, но никто и предположить не мог, что он так резко изменит свое поведение. Начальник цеха так возомнил о себе, что перестал считаться с мнением специалистов. Даже с коллегами, которые пытались дать совет, входил в конфликт и месяцами не разговаривал. Перессорился со всеми, кто был с ним на равных, подчиненных заставил трепетать перед ним. Все затаились, появилось ощущение беды. И она пришла. «Был крупный перебой с рудой. Наконец, она поступила. Но оказалась не та, что надо. А он сам не глянул, с других не спросил. От предостережений, как всегда, отмахнулся. «Без вас знаю, что делаю!» Чугун из печи выпустить не смогли. «Козел» выбивали более двадцати суток... Авария стряслась летом, но до конца года из прорыва выйти так и не удалось, С последствиями помогали справляться специалисты из разных городов страны.
1. Почему эту аварию назвали аварией в человеческих отношениях?
2. Какой стиль руководства был присущ начальнику цеха?
3. Как, по Вашему мнению, можно было предотвратить аварию?
4. Как бы Вы наладили слаженную работу в цехе?
10 Кейс-задача. Ситуация: Работник А. в целом знает свое дело хорошо и выполняет его достаточно качественно. Но при этом постоянно совершает мелкие ошибки, которых вполне можно избежать. Начальник Б. каждый раз вызывает его к себе для объяснений и А получает "пинок", который на время делает его внимательнее. Затем ситуация повторяется. В итоге работа не была выполнена достаточно качественно.

1. Какие действия должен был предпринять руководитель, чтобы предотвратить сложившуюся ситуацию.
2. Что необходимо было делать работнику при возникновении конфликта с руководством из-за ошибок в его работе?

11. Кейс – задача. Проведите анализ на предмет конфликтности межличностного взаимодействия в следующей ситуации. Начальник отдела в конце рабочего дня обращается к сотруднику с просьбой остаться после работы для составления срочного отчета. Сотрудник отказывается, ссылаясь на усталость и на то, что рабочий день уже закончился.

12. Кейс –задача. Проанализируйте привычные трансакции членов вашей семьи, друзей, коллег. С кем вам легче и приятнее общаться: с Родителями, Детьми или Взрослыми? Как вы думаете, почему? Есть ли у вас «любимая» позиция? Меняете ли вы свою трансакцию в зависимости от ситуации? Надо ли согласовывать свою позицию с позицией партнеров?

13. Кейс-задача. Проанализируйте привычные трансакции членов вашего коллектива, с кем вам легче общаться? С коллегами без ОВЗ и инвалидности? Или не чувствуете разницу?

14. Кейс-задача. Разработайте «Я – концепцию» творческого саморазвития с учетом своих индивидуальных склонностей и способностей.

15. Кейс-задача. Проанализируйте и выпишите в 2 столбца с учетом рейтинга значимости 10 личностных качеств, которые: а) будут способствовать профессионально-творческому саморазвитию; б) будут сдерживать профессионально-творческое саморазвитие.

16. Кейс-задача. Приведите примеры ситуаций, в которых нарушение определенных принципов воспитания вызвало негативные последствия в общении с людьми с ОВЗ и инвалидами. Как вы объясните такое поведение?

17. Кейс-задача. Проанализируйте и выпишите в два столбца с учетом рейтинга значимости 10 ваших личностных качеств, которые: а) будут способствовать вашему профессионально-творческому саморазвитию; б) будут сдерживать ваше профессионально-творческое саморазвитие.

18. Кейс – задача. Разработайте некоторые критерии самооценки, эффективности самообучения, самообразования.

19. Кейс – задача. В настоящее время проблема эмоциональной окрашенности обучения людей с ОВЗ и инвалидов получила широкое распространение. В чем значение эмоционально-ценностного компонента в содержании обучения в вузе? Какие приемы создания эмоционально-интеллектуального фона различных форм обучения целесообразны в вузе? Ответ письменно.

20. Кейс-задача. Вы менеджер по персоналу. На вакантную должность подали резюме 2 человека: человек с инвалидностью и без нарушений здоровья. Кто, по вашему мнению, должен получить должность? И почему?

21. Кейс-задача. В вашем отделе работает человек с инвалидностью, будете ли вы ему помогать, если с его стороны нет просьб о помощи? Ответ обоснуйте.

22. Кейс – задача. Ежемесячно компания принимает в каждое отделение около 10 новых сотрудников. Специфика риэлтерского бизнеса предполагает довольно высокую текучесть кадров. К тому же компания развивается и постоянно ощущает потребность в персонале. Какие нужно предпринять первые шаги для успешной социально-психологической адаптации?

23. Кейс – задача. Выход на новое место работы и период адаптации часто связывают со стрессом, потому что за короткое время сотрудник должен влиться в коллектив, понять, кто и за что отвечает, разобраться со структурой компании. Появляется страх сделать ошибку во время испытательного срока и не справиться с возложенными задачами. В совокупности эти факторы могут отрицательно повлиять на рабочий настрой и снизить эффективность. Что можно предпринять, чтобы не допустить этого?

24. Кейс – задача. Первым шагом является разъяснение новому сотруднику основного содержания его профессиональной деятельности на первых собеседованиях с менеджером по

персоналу и линейным менеджером. Обязательным условием приема в компанию сотрудников без опыта работы в недвижимости является обучение в Кадровой школе. Эта мера необходима, так как успешная риэлтерская деятельность требует большого объема юридических и психологических знаний и определенных профессиональных навыков. В настоящее время риэлтеров не готовит ни одно учебное заведение. Кто, по вашему мнению, должен помогать в адаптации новых сотрудников и как?

25. Кейс – задача. Сетелем банк — лидер в автокредитовании. Специфика бизнеса заключается в том, что 3000 сотрудников — это кредитные эксперты торговых точек, которые работают на территории партнёров, автодилеров. Как же построить процесс адаптации персонала, когда все вновь пришедшие сотрудники работают в разных частях страны «в полях»?

26. Кейс – задача. Вы начальник отдела, в вашем отделе произошел конфликт на бытовой почве. С одной стороны – человек с инвалидностью, с другой стороны – человек без инвалидности. Как разрешить конфликтную ситуацию?

27. Кейс – задача. Facebook с почти 13 000 сотрудников проводит шестинедельную адаптационную программу с элементами корпоративного обучения — Bootcamp. Программа помогает сотрудникам познакомятся со своей ролью и узнать культуру компании. Адаптационная программа состоит не из привычных лекций и презентаций, а из обучения реальным практикам и инструментам, так необходимым новым членам для успешной работы. Каждый новый день адаптационной программы новички начинают с реализации своих первых проектов. О чем это говорит? Что хочет сказать компания, которая 6 недель отводит на адаптацию сотрудников?

28. Кейс – задача. Должна ли программа для адаптации новых сотрудников делиться на части: выпускник вуза, сотрудник с опытом, лица с ОВЗ и инвалидностью?

29. Кейс – задача. Чат-бот Laba в первый рабочий день присылает новичку чек-лист и напоминания о том, что нужно сделать. Позже сотрудник получает гайд с советами по коммуникации в Slack и Asana, а также историю компании. Обьясните эффективность чат-ботов.

30. Кейс – задача. В российском IT-холдинге TalentTech процесс адаптации упростили с помощью мобильного приложения. В нем новички выполняют задания, которые помогают разобраться в рабочих процессах и освоиться. Например, сотруднику нужно прочитать анализ своего job-оффера, встретиться с руководителем, посмотреть видео о компании. Задачи разбиты по уровням, каждый из них соответствует определенному этапу онбординга. Сможет ли мобильное приложение эффективно помочь с адаптацией на новом рабочем месте?

31. Кейс – задача. В компанию email-маркетинга MailChimp ежегодно приходят несколько сотен сотрудников. Адаптацией занимается отдельный специалист. Каждый новичок заранее заполняет опросник, где указывает свои любимые блюда, цвета и хобби. И к первому дню его рабочее место обставляют в соответствии с интересами. Например, могут накрыть стол бумагой с изображением пиццы или заказать сет суши. Считаете ли вы такой прием приемлемым в российских компаниях?

32. Кейс – задача. К примеру, американская сеть ресторанов Honeygrow внедрила в онбординг (программу адаптации) виртуальное обучение. С его помощью работники могут прокачаться в коммуникациях или освоить новое блюдо. Подойдет ли такой прием в российских реалиях?

33. Кейс – задача. Между новичком и менеджером важно быстро установить контакт. И контролировать этот процесс должна команда по адаптации. Что нужно сделать, чтобы сотрудник не стеснялся задавать вопросы, ответственно относился к пожеланиям и фидбеку руководителя.

34. Кейс – задача. В компании не существовало системы адаптации новых сотрудников и процедуры прохождения испытательного срока. Каждый руководитель занимался новыми

сотрудниками так, как считал нужным и часто – как придется. Редко проводилась постановка задач на испытательный срок и оценка результатов.

В результате проекта была разработан и внедрен бизнес-процесс прохождения новым сотрудником адаптации и испытательного срока с контрольными точками и постоянным мониторингом успешности или отклонений в прохождении. Процесс был максимально автоматизирован с помощью 1С, системы электронного обучения и Google-сервисов. Участниками бизнес-процесса были руководители структурных подразделений, наставники, новые сотрудники и HR.
- ??? % новых сотрудников уже через 4 месяца показали результаты работы выше, чем старые сотрудники и стали частью кадрового резерва компании;
- ???% новых сотрудников через 6 месяцев заняли вакантные ключевые должности в руководстве и проектном офисе, сэкономив расходы компании на подбор и фонд оплаты труда дорогостоящих экспертов и топ-менеджеров с рынка труда.?

35. Кейс – задача. Приведите пример наставничества в коллективе, где работают люди с ОВЗ и инвалидностью. Будет ли система наставничества одинакова для всех новых сотрудников?

36. Кейс – задача. Чтобы новым сотрудникам было проще сориентироваться на предприятии размером с небольшой город и разобраться в разнообразных правилах и инструкциях, каждому вновь пришедшему работнику полагается _____. Опишите что или кто полагается работнику, какие функции осуществляет.

Тестовые задания:

1. К условиям социальной адаптации относятся:
а) внешний облик подростка;
б) улица, на которой живет подросток;
в) социальное и общественное развитие, семья, школа, гендерные особенности.

2. Механизмы социально-психологической адаптации – это:
а) влияние внешнего облика на поведение;
б) влияние поведения на отношение окружающих к подростку;
в) причины, приводящие к усвоению традиций, норм и правил поведения в семье, школе, окружающем мире.

3. Реабилитация инвалидов, в соответствии со статьёй 9 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», это:
а) система и процесс полного или частичного восстановления способностей инвалидов к бытовой, общественной и профессиональной деятельности;
б) комплекс медицинских мер воздействия на человека, направленных на восстановление нарушенных или утраченных функций организма, приведших к инвалидности;
в) комплекс показателей, характеризующих результаты оценки эффективности мер реабилитации при переосвидетельствовании инвалидов.

4. Стойкая нетрудоспособность или инвалидность – это
а) постоянная или длительная, полная или частичная потеря трудоспособности;
б) временная потеря трудоспособности;
в) увечья и болезни;
г) различные травмы;
д) нет верного ответа.

5. Основаниями для признания гражданина инвалидом являются:
а) нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма,
б) обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами;
в) ограничение жизнедеятельности;
г) полная или частичная утрата лицом способности или возможности осуществлять самообслуживание, самостоятельно передвигаться, ориентироваться, общаться, контролировать свое поведение, обучаться или заниматься трудовой деятельностью;
д) необходимость осуществления мер социальной защиты гражданина.

Примеры вопросов для опроса:

1. Дайте определение понятию «социально-психологическая адаптация» и назовите ее классификации.
2. Расскажите о применении на практике исследований в области психологии адаптации и дезадаптации личности.
3. Каковы основные коммуникативные трудности у инвалидов при общении с другими членами общества? З
4. Как организована в Российской Федерации государственная служба реабилитации людей с ограниченными возможностями?
5. В чем заключаются основные проблемы воспитания и обучения инвалидов?
6. Опишите основные меры по государственному стимулированию участия предприятий и организаций в обеспечении жизнедеятельности инвалидов.

Примеры тем групповых дискуссий:

1. Кадровое обеспечение и подготовка специалистов по адаптации проблемам лиц с ограниченными возможностями.
2. В чем заключаются проблемы обеспечения прав лиц с ограниченными возможностями в Российской Федерации.
3. Методы и виды повышения социальной и гражданской активности людей с ограниченными возможности.
4. Стратегии поведения в адаптационном процессе.
5. Условия формирования индивидуального стиля социально-психологической адаптации.

Тематика индивидуальных проектов:

1. Эмпирическое исследование профессиональной идентификация и кризисов процесса социально-психологической адаптации в профессиональной сфере.
2. Создание модели социально-психологического сопровождения адаптации студентов с ОВЗ.
3. Конструирование индивидуального адаптационного маршрута обучающихся с ОВЗ.
4. Социальные и психологические коммуникации личности в индивидуальной и совместной деятельности: анализ категорий и признаков совместной деятельности; выявления на практики проблем общения и коммуникаций в совместной деятельности студентов; характеристика вербальных и невербальных коммуникаций студентов.
5. Гармоничное развитие личности в общении и совместной деятельности: анализ психологического содержания конкуренции; эмпирическое исследование психологического содержания сотрудничества.

Тематика докладов:

1. Определение понятий социально-психологической адаптации и дезадаптации, основные составляющие понятий.
2. Личностный рост, как повышение адаптивного потенциала личности.
3. Профессиональная адаптация в структуре социально-психологической адаптации личности, взаимосвязь явлений.
4. Стресс и адаптивность личности в контексте совладающего поведения.
5. Адаптационные возможности личности. Представление об адаптационном потенциале.

Структура зачетного задания

Наименование оценочного средства	***Максимальное количество баллов***
Вопрос 1	*15*
Вопрос 2	*15*
Кейс-задача	*10*

Показатели и критерии оценивания планируемых результатов освоения компетенций и результатов обучения, шкала оценивания

Таблица 5

Шкала оценивания		Формируемые компетенции	Индикатор достижения компетенции	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
85 – 100 баллов	**«зачтено»**	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций	**Знает верно и в полном объеме:** основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы, методы оценки эффективности командной работы, основные модели командообразования и технологии эффективной коммуникации в команде. **Умеет верно и в полном объеме:** проектировать межличностные и групповые коммуникации, определять свою роль в команде, ставить цели и формулировать задачи, связанные с ее реализацией, выстраивать взаимодействие с учетом социальных особенностей членов команды	**Продвинутый**
			УК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия	**Знает верно и в полном объеме:** теоретические основы и практические аспекты организации командной работы, основные методы анализа группового взаимодействия, методы анализа командных ролей **Умеет верно и в полном объеме:** проектировать и организовывать командную работу, определять и корректировать командные роли, определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями	
70 – 84 баллов	**«зачтено»**	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций	**Знает с незначительными замечаниями:** основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы, методы оценки эффективности командной работы, основные модели командообразования и технологии эффективной коммуникации в команде. **Умеет с незначительными замечаниями:** проектировать межличностные и групповые коммуникации, определять свою роль в команде, ставить цели и	**Повышенный**

				формулировать задачи, связанные с ее реализацией, выстраивать взаимодействие с учетом социальных особенностей членов команды	
			УК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия	**Знает с незначительными замечаниями:** теоретические основы и практические аспекты организации командной работы, основные методы анализа группового взаимодействия, методы анализа командных ролей **Умеет с незначительными замечаниями:** проектировать и организовывать командную работу, определять и корректировать командные роли, определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями	
50 – 69 баллов	**«зачтено»**	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций	**Знает на базовом уровне, с ошибками:**основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы, методы оценки эффективности командной работы, основные модели командообразования и технологии эффективной коммуникации в команде. **Умеет на базовом уровне, с ошибками:** проектировать межличностные и групповые коммуникации, определять свою роль в команде, ставить цели и формулировать задачи, связанные с ее реализацией, выстраивать взаимодействие с учетом социальных особенностей членов команды	**Базовый**
			УК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия	**Знает на базовом уровне, с ошибками:** теоретические основы и практические аспекты организации командной работы, основные методы анализа группового взаимодействия, методы анализа командных ролей **Умеет на базовом уровне, с ошибками:** проектировать и организовывать командную работу, определять и корректировать командные роли, определять потребности участников команды в	

				овладении новыми знаниями и умениями.	
менее 50 баллов	**«не зачтено»**	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций	**Не знает на базовом уровне:** основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы, методы оценки эффективности командной работы, основные модели командообразования и технологии эффективной коммуникации в команде. **Не умеет на базовом уровне:** проектировать межличностные и групповые коммуникации, определять свою роль в команде, ставить цели и формулировать задачи, связанные с ее реализацией, выстраивать взаимодействие с учетом социальных особенностей членов команды.	**Компетенции не сформированы**
			УК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия	**Не знает на базовом уровне:** теоретические основы и практические аспекты организации командной работы, основные методы анализа группового взаимодействия, методы анализа командных ролей **Не умеет на базовом уровне:** проектировать и организовывать командную работу, определять и корректировать командные роли, определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями.	

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»
Краснодарский филиал РЭУ им. Г. В. Плеханова

Факультет экономики, менеджмента и торговли

Кафедра бухгалтерского учета и анализа

АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.05 Социально-психологическая адаптация и коммуникация

Направление подготовки: 09.03.03 Прикладная информатика

Направленность (профиль) программы: «Прикладная информатика в экономике»

Уровень высшего образования: Бакалавриат

Краснодар – 2021 г.

1. **Цель и задачи дисциплины:**

Целью дисциплины «Социально-психологическая адаптация и коммуникация», является формирование у обучающихся базовых дефектологических знаний в социальных и профессиональных сферах».

Задачи дисциплины «Социально-психологическая адаптация и коммуникация» определяются содержанием и спецификой её предмета и методов.

В более конкретном виде задачами дисциплины являются:

- раскрыть суть социально-психологической адаптации и коммуникации;
- разъяснить базовые дефектологические знания;
- раскрыть значимость психологических аспектов проблемы профессиональной и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями;
- изучить прикладные аспекты успешной профессиональной и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями
- изучить способы и технологии коммуникаций, учитывающие особые потребности лиц с ограниченными возможностями.

2. **Содержание дисциплины:**

№	**Наименование разделов / тем дисциплины**
1.	Тема 1. Социально-психологическая адаптация: классификация и механизмы.
2.	Тема 2. Теоретические подходы к феномену социально-психологической адаптации
3.	Тема 3. Влияние индивидуальных особенностей личности на социально-психологическую адаптацию
4.	Тема 4. Социально-психологическая адаптация в трудовом коллективе
5.	Тема 5. Проблема социально-психологической адаптации человека в новых коммуникативных средах
6.	Тема 6. Творческий подход в социально-психологической адаптации
Трудоемкость дисциплины составляет 2 з.е. / 72 часа.	

Форма контроля – ***зачет***

Составитель:

к.ф.н., доцент кафедры бухгалтерского учета и анализа Д.А. Сигида