

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Петровская Анна Викторовна
Должность: Директор
Дата подписания: 12.11.2024 09:48:58
Уникальный программный ключ:
798bda6555fbdebe827768f6f1710bd17a9070c31fdc1b6a6ac5a1f10c8c5199

Приложение 3
к основной профессиональной образовательной
программе по направлению подготовки
*19.03.04 Технология продукции и организация
общественного питания*
направленность (профиль) программы
Технология и организация ресторанного бизнеса

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»
Факультет экономики, менеджмента и торговли
Кафедра бухгалтерского учета и анализа

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.06 Психология профессионального взаимодействия и саморазвития

Направление подготовки **19.03.04 Технология продукции и
организация общественного питания**

Направленность (профиль) программы
Технология и организация ресторанного бизнеса

Уровень высшего образования *Бакалавриат*

Год начала подготовки 2022

Краснодар – 2021 г.

Составитель:
к.ф.н., доцент кафедры бухгалтерского
учета и анализа
(ученая степень, ученое звание, должность,)

Д.А. Сигида

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры
бухгалтерского учета и анализа

протокол №1 от 30.08.2021 г.

СОДЕРЖАНИЕ

I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ	4
Цель и задачи освоения дисциплины	4
Место дисциплины в структуре образовательной программы	4
Объем дисциплины и виды учебной работы.....	4
Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине	5
II. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	7
III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	12
РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА	12
ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННО-СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ.....	12
ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БАЗ ДАННЫХ	12
ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	13
ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ.....	13
МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	13
IV. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	14
V. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ И УМЕНИЙ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ.....	14
VI. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ	15
АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ	32

I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

Цель и задачи освоения дисциплины

Целью дисциплины «Психология профессионального взаимодействия и саморазвития» является изучение специфики потребностей лиц с ограниченными возможностями в профессиональной и социальной среде, внедрение новых ценностей и опровержение стереотипов мышления в отношении лиц с ограниченными возможностями, а также их адаптация в профессиональной и социальной сфере.

Задачи дисциплины:

- создание условий для более глубокого вовлечения лиц с ограниченными возможностями в организационную среду и профессиональную деятельность с учетом их особых потребностей;

- изучение способов и технологии коммуникации, учитывающих особые потребности лиц с ограниченными возможностями;

- идентифицировать возможности более глубокого вовлечения лиц с ограниченными возможностями в профессиональную деятельность;

- формирование толерантного восприятия людей, включая их индивидуальные психологические особенности, цели, мотивы, намерения, состояния;

- изучение основных правил организации и ведения коммуникации в учебной и профессиональной среде.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Психология профессионального взаимодействия и саморазвития», 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	3 ЗЕТ	
Объем дисциплины в акад. часах	108	
Промежуточная аттестация: форма	зачет	зачет
Контактная работа обучающихся с преподавателем (Контакт. часы), всего:	42	10
1. Аудиторная работа (Ауд.), акад. часов всего, в том числе:	40	8
• лекции	12	4
• практические занятия	28	4

• 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:	66	98
в том числе:		
• самостоятельная работа в период экз. сессии (СРэк)	-	2
• самостоятельная работа в семестре (СРС)	66	96
в том числе, самостоятельная работа на курсовую работу	-	-
• изучение ЭОР	-	-
• изучение онлайн-курса или его части	-	-
• выполнение индивидуального или группового проекта	-	-
• и другие виды	66	96

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-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9.1. Осознает значимость и проблемы профессиональной и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями	УК-9.1. З-1. Знает специфику потребностей лиц с ограниченными возможностями в профессиональной и социальной среде. УК-9.1. У-1. Умеет аргументированно объяснять ценность многообразия и опровергать стереотипы в отношении лиц с ограниченными возможностями.
	УК-9.2 Содействует успешной профессиональной и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями	УК-9.2 З-1. Знает основные методы профессиональной и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями УК-9.2. У-1. Умеет идентифицировать возможности более глубокого вовлечения лиц с ограниченными возможностями в

		<p>профессиональную деятельность.</p> <p>УК-9.2. У-2. Умеет создавать условия для более глубокого вовлечения лиц с ограниченными возможностями в организационную среду и профессиональную деятельность с учетом их особых потребностей.</p> <p>УК-9.2. У-3. Умеет выбирать способы и технологии коммуникации, учитывающие особые потребности лиц с ограниченными возможностями.</p>
<p>УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.</p>	<p>УК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций.</p>	<p>УК-3.1. 3-1. Знает основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы.</p> <p>УК-3.1. 3-2. Знает методы оценки эффективности командной работы.</p> <p>УК-3.1. 3-3. Знает основные модели командообразования и технологии эффективной коммуникации в команде.</p> <p>УК-3.1. У-1. Умеет проектировать межличностные и групповые коммуникации.</p> <p>УК-3.1. У-2. Умеет определять свою роль в команде, ставить цели и формулировать задачи, связанные с ее реализацией.</p> <p>УК-3.1. У-3. Умеет выстраивать взаимодействие с учетом социальных особенностей членов команды.</p>
	<p>УК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия.</p>	<p>УК-3.2. 3-1. Знает теоретические основы и практические аспекты организации командной работы.</p> <p>УК-3.2. 3-2. Знает основные методы анализа группового взаимодействия.</p> <p>УК-3.2. 3-3. Знает методы анализа командных ролей.</p> <p>УК-3.2. У-1. Умеет проектировать и организовывать командную работу.</p> <p>УК-3.2. У-2. Умеет определять и корректировать командные роли.</p> <p>УК-3.2. У-3. Умеет определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями.</p>

II. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

этапы формирования и критерии оценивания сформированности компетенций
Очная форма обучения

Таблица 3.1

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Трудоемкость, академические часы						Индикаторы достижения компетенций	Результаты обучения	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, Катэж, Катг	Всего					
		Семестр 1										
		Раздел 1. Основы социальной психологии										
1.	Тема 1. Проблема социализации, социальной адаптации личности. Понятие личности, индивидуальности. Структура личности. Адаптация и социализация как процессы. Первичная и вторичная социализация. Теория потребностей по А. Маслоу.	2	4	-	-	14/-	20	УК-9.1 УК-9.2 УК-3.1 УК-3.2	УК-9.1,3-1. УК-9.2,У-1, У-2, У-3 УК-3.1 3-1,3-2, УК-3.2, 3-1.	О.	Т.	Д
2.	Тема 2. Механизмы, уровни социально-психологической адаптации. Стороны процесса адаптации. Классификации адаптации по критериям. Механизмы психологической адаптации. Когнитивный, поведенческий, эмоциональный механизмы адаптации. Три формы адаптационных процессов.	2	6	-	-	14/-	22	УК-9.1 УК-9.2 УК-3.1 УК-3.2	УК-9.1,3-1. УК-9.2,У-1, У-2, У-3 УК-3.1 3-1,3-2, УК-3.2, 3-1.	О.	К.	Э.

3.	Тема 3. Коммуникация как процесс. Основные элементы коммуникативного процесса. Коммуникативный процесс: производство информации, мультипликация, распространение, прием, использование информации. Коммуникативные барьеры в общении.	2	6	-	-	14/-	22	УК-9.1 УК-9.2 УК-3.1 УК-3.2	УК-9.1,3-1. УК-9.2,У-1, У-2, У-3 УК-3.1 3-1,3-2, УК-3.2, 3-1.	Гр.д.	К	Д
Раздел 2. Адаптация лиц с ограниченными возможностями здоровья												
4.	Тема 4. Понятие, виды, правовые основы инвалидности. Понятие инвалидность, виды инвалидности. Правовые основы социальной защиты инвалидности. Особенности социальных проблем лиц с ограниченными возможностями здоровья.	2	6	-	-	12/-	20	УК-9.1 УК-9.2 УК-3.1 УК-3.2	УК-9.1,3-1. УК-9.2,У-1, У-2, У-3 УК-3.1 3-1,3-2, УК-3.2, 3-1.	О.	Д.И.	Д
5.	Тема 5. Адаптация инвалидов, лиц с ограниченными возможностями здоровья в профессиональных условиях. Проблема доступности окружающей среды как социальная проблема инвалидов. Потребности инвалидов в разных сферах жизнедеятельности. Социальная помощь.	4	6	-	-	12/-	22	УК-9.1 УК-9.2 УК-3.1 УК-3.2	УК-9.1,3-1. УК-9.2,У-1, У-2, У-3 УК-3.1 3-1,3-2, УК-3.2, 3-1.	Гр.д.	К/р	Ин.п.
	<i>Контактная работа по промежуточной аттестации (Катт)</i>	-	-	-	-	-/2	2					
	Итого	12	28	-	-	66/2	108					

**этапы формирования и критерии оценивания сформированности компетенций
заочная форма обучения**

Таблица 3.2

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Трудоемкость, академические часы						Индикаторы достижения компетенций	Результаты обучения	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, Катэк, Катт	Всего					
	Семестр 1											
	Раздел 1. Основы социальной психологии											
1.	Тема 1. Проблема социализации, социальной адаптации личности. Понятие личности, индивидуальности. Структура личности. Адаптация и социализация как процессы. Первичная и вторичная социализация. Теория потребностей по А. Маслоу.	1	1	-	-	20	22	УК-9.1 УК-9.2 УК-3.1 УК-3.2	УК-9.1,3-1. УК-9.2,У-1, У-2, У-3 УК-3.1 3-1,3-2, УК-3.2, 3-1.	О.	Т.	Д
2.	Тема 2. Механизмы, уровни социально-психологической адаптации. Стороны процесса адаптации. Классификации адаптации по критериям. Механизмы психологической адаптации. Когнитивный, поведенческий, эмоциональный механизмы адаптации. Три формы адаптационных процессов.	1	1	-	-	20	22	УК-9.1 УК-9.2 УК-3.1 УК-3.2	УК-9.1,3-1. УК-9.2,У-1, У-2, У-3 УК-3.1 3-1,3-2, УК-3.2, 3-1.	О.	К.	Э.

3.	Тема 3. Коммуникация как процесс. Основные элементы коммуникативного процесса. Коммуникативный процесс: производство информации, мультипликация, распространение, прием, использование информации. Коммуникативные барьеры в общении.	1	1	-	-	20	22	УК-9.1 УК-9.2 УК-3.1 УК-3.2	УК-9.1,3-1. УК-9.2,У-1, У-2, У-3 УК-3.1 3-1,3-2, УК-3.2, 3-1.	Гр.д.	К	Д
Раздел 2. Адаптация лиц с ограниченными возможностями здоровья												
4.	Тема 4. Понятие, виды, правовые основы инвалидности. Понятие инвалидность, виды инвалидности. Правовые основы социальной защиты инвалидности. Особенности социальных проблем лиц с ограниченными возможностями здоровья.	-	-	-	-	20	20	УК-9.1 УК-9.2 УК-3.1 УК-3.2	УК-9.1,3-1. УК-9.2,У-1, У-2, У-3 УК-3.1 3-1,3-2, УК-3.2, 3-1.	О.	Д.И.	Д
5.	Тема 5. Адаптация инвалидов, лиц с ограниченными возможностями здоровья в профессиональных условиях. Проблема доступности окружающей среды как социальная проблема инвалидов. Потребности инвалидов в разных сферах жизнедеятельности. Социальная помощь.	1	1	-	-	16	18	УК-9.1 УК-9.2 УК-3.1 УК-3.2	УК-9.1,3-1. УК-9.2,У-1, У-2, У-3 УК-3.1 3-1,3-2, УК-3.2, 3-1.	Гр.д.	К/р	Ин.п.
	<i>Контактная работа по промежуточной аттестации (Катт)</i>	-	-	-	-	-/2	2					
	<i>Самостоятельная работа в период экз. сессии (СРэк)</i>	-	-	-	-	2/-	2					
	Итого	4	4	-	-	98/2	108					

Формы учебных заданий на аудиторных занятиях:

Опрос (О.)

Групповая дискуссия (Гр.д.)

Формы текущего контроля:

Тест (Т.)

Контрольные работы (К/р)

Деловая игра (Д.и.)

Кейс (К.)

Формы заданий для творческого рейтинга:

Индивидуальный и/или групповой проект (Ин.п./Гр.п.)

Эссе/доклад (Э., Р., Д.)

III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

Основная литература

1. Ефимова, Н. С. Социальная психология : учебное пособие / Н.С. Ефимова. — Москва : ФОРУМ : ИНФРА-М, 2022. — 192 с. — (Среднее профессиональное образование). - ISBN 978-5-8199-0723-8. - Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=399407>
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, 2023. - 352 с. - ЭБС Znanium. com» - Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=361364>
2. Педагогика инклюзивного образования [Электронный ресурс]: учебник / Т.Г. Богданова [и др.] ; под ред. Н.М. Назаровой. - М.: ИНФРА-М, 2024. – 335 с. - ЭБС Znanium. com» - Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=433389>
3. Энциклопедия социальных 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:

1. Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.07.1998 № 125-ФЗ

ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННО-СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

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

ПЕРЕЧЕНЬ ЭЛЕКТРОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕСУРСОВ

Отсутствуют

ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БАЗ ДАННЫХ

1. <http://www.gks.ru> - Росстат – федеральная служба государственной статистики

2. <http://www.iep.ru/ru/publikacii/categories.html> Федеральный образовательный портал. Экономика. Социология. Менеджмент
3. <https://rosmintrud.ru/opendata> - База открытых данных Минтруда России
4. www.economy.gov.ru - Базы данных Министерства экономического развития и торговли России
5. <http://www.fedsfm.ru/opendata> - База открытых данных Росфинмониторинга
6. <https://www.polpred.com> - Электронная база данных "Polpred.com Обзор СМИ"

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

1. <http://sznkuban.ru/> официальный сайт Министерства труда и социального развития.
2. <https://admkrai.krasnodar.ru/> официальный сайт администрации Краснодарского края
3. <https://mintrud.gov.ru/> официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ
4. Сайт «Компьютерная поддержка учебно-методической деятельности филиала» <http://vrgteu.ru>

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

Операционная система Windows 10 PRO

Пакет прикладных программ Microsoft Office Professional Plus 2016 (MS Word, MS Excel, MS Power Point, MS Access)

Антивирусная программа Касперского Kaspersky Endpoint Security для бизнеса-Расширенный Rus Edition 250-499 Node,

Программное обеспечение утилита PeaZip,
Adobe Acrobat Reader DC.

МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Психология профессионального взаимодействия и саморазвития» обеспечена:

- для проведения занятий лекционного типа:
 - учебной аудиторией, оборудованной учебной мебелью, мультимедийными средствами обучения для демонстрации лекций-презентаций;
- для проведения практических занятий:

- учебной аудиторией, оборудованной учебной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации: для самостоятельной работы, в том числе для курсового проектирования;
- 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
 - Методические указания по подготовке и оформлению рефератов
 - Положение о рейтинговой системе оценки успеваемости и качества знаний студентов
 - Положение об учебно-исследовательской работе студентов
 - Методическое пособие по выполнению контрольной работы.
 - Методическое пособие по выполнению практических работ с использованием инновационных технологий обучения и организации самостоятельных работ.

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	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 СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Оценочные средства по дисциплине 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 «Психология профессионального взаимодействия и саморазвития» учебным планом не предусмотрена.

Типовой перечень вопросов к зачету:

1. Понятие социализации и ее виды. Первичная и вторичная социализация.
2. Стадии или фазы процесса социализации. Ресоциализация и десоциализация.
3. Агенты и институты социализации. Агенты первичной и вторичной социализации.
4. Функции агентов первичной и вторичной социализации.
5. Основные институты социализации и их роль в становлении личности.
6. Понятие социальной адаптации и ее характеристики.
7. Сущность социальной адаптации. Функции социальной адаптации.
8. Типология социальной адаптации. Психологические механизмы социальной адаптации. Критерии успешности социальной адаптации.
9. Методологические основы исследования социальной адаптации. Методы и интерпретации результатов исследования социальной адаптации.
10. Социализация и ее связь с социальной адаптацией. Социализация и ее отличие от социальной адаптации.
11. Отличие социализации от адаптации, от воспитания, от обучения, от взросления.
12. Понятие и социальная сущность инвалидности. Научные концепции социализации и инвалидизации.
13. Модели инвалидности. Медицинская модель. Модель нормализации. Модель независимой жизни.
14. Идентификация, ресурсный потенциал и самоопределение инвалидов. Проблема толерантности

15. Социальные ограничения инвалидов. Положение инвалидов в Российской Федерации.
16. Социальная политика в отношении инвалидов. Социальное обеспечение и социальное обслуживание людей с ограниченными возможностями.
17. Социальная среда жизнедеятельности инвалидов и лиц с ограниченными возможностями: жилая, городская, образовательная, производственная, досуговая (творчество, физкультура и спорт).
18. Понятие коммуникации
19. Уровни коммуникации (по Шеннону)
20. Коды в коммуникации
21. Коммуникативные барьеры.
22. Элементы коммуникативного процесса.
23. Способы передачи информации.
24. Коммуникативный процесс: производство информации, мультипликация, распространение, прием, использование информации.
25. Понятие массовой коммуникации.
26. Дезадаптация.
27. Реадаптация.
28. Бытовая адаптация.
29. Досуговая адаптация.
30. Производственная адаптация.
31. Индивидуальная (внутриличностная) адаптация.
32. механизмы социально-психологической адаптации личности: практический (поведенческий) механизм, эмоциональный механизм, когнитивный механизм.
33. Понятие личности, индивида, индивидуальности.
34. Типы личности.
35. Структура личности.
36. Теория потребностей по А.Маслоу.

Типовой 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 конкурентирования 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. Попробуйте 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». Об этом свидетельствуют такие события. Во время одного из занятий в помещение вошел сотрудник дома культуры с врачом-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 чего 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 назначения нового начальника начались неприятности 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 транзакции 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 транзакцию в зависимости от ситуации? Надо ли согласовывать свою позицию с позицией партнеров?

13. Кейс-задача. Проанализируйте привычные транзакции 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 познакомиться 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. Объясните 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 разработана и внедрена бизнес-процедура 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 проектно-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.

Типовые тестовые задания:

1. Как расшифровывается понятие «социальное»?
 - а) как относящееся к жизни людей в процессе их взаимоотношений
 - б) как деятельность людей вне производства
 - в) как отношения людей с природой
2. Как называют ожидаемое от человека поведение, обусловленное его статусом?
 - а) статус
 - б) роль
 - в) профессия
3. Каким словом определяется положение человека в обществе, осуществляющее доступ к образованию, богатству, власти и проч.?
 - а) статус
 - б) роль
 - в) должность
4. Как называется самая большая группа людей, проживающих на данной территории?
 - а) общество;
 - б) страна;
 - в) социальная общность.
5. К основным элементам социальной структуры общества на макросоциологическом уровне не относятся:
 - а) социальные нормы, социальные ценности;
 - б) социальные общности, социальные институты;

в) социальные организации, социальные группы

Типовые кейсы:

1. Ситуация: Руководитель дает задание подчиненному приобрести оборудование определенной марки. Подчиненный пытается объяснить ему, что этот тип оборудования 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 неправомерности. Подчиненный соглашается: «Ну хорошо, если Вы так думаете, то я приобрету это оборудование», одновременно тоном речи и набором слов и интонацией во 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 годится». 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?

Примеры вопросов для опроса:

1. Раскройте содержание понятие «ограничение жизнедеятельности»
2. Каковы основные причины инвалидности в России
3. Раскройте цель и задачи БМСЭ
4. Определите роль и значение МСЭ в системе социальной защиты населения
5. Дайте характеристику проблеме инвалидности в современной России

Примеры тем групповых дискуссий:

1. Основные причины инвалидности в России.
2. Сравнительный анализ социальной помощи инвалидам в России и Европе.

Примеры типовых заданий для контрольной работы:

1. составить таблицу «Этапы изменения отношения общества к лицам с ОВЗ».
2. составить глоссарий: инвалид, инвалидность, особые потребности, независимая жизнь, толерантность

Деловая игра:

«Потерпевшие кораблекрушение»

Представьте себе, вы дрейфуете на яхте в южной части Тихого океана. В результате пожара большая часть яхты и ее груза уничтожена. Яхта медленно тонет. Ваше местонахождение неясно из-за поломки основных навигационных приборов, но примерно вы находитесь на расстоянии тысячи километров от ближайшей земли.

Ниже дан список 15 предметов, которые остались целыми и не поврежденными после пожара. В дополнение к этим предметам вы располагаете прочным надувным плотом с веслами, достаточно большим, чтобы выдержать Вас, экипаж и все перечисленные ниже предметы. Имуущество оставшихся в живых людей составляют пачка сигарет, несколько коробков спичек и пять сторублевых банкнот.

1. Секстант.
2. Зеркало для бритвы.
3. Канистра с 25 литрами воды.
4. Противомоскитная сетка.
5. Одна коробка с армейским рационом.
6. Карты Тихого океана.
7. Надувная плавательная подушка.
8. Канистра с 10 литрами нефтегазовой смеси.
9. Маленький транзисторный радиоприемник.
10. Репеллент, отпугивающий акул.
11. Два квадратных метра непрозрачной пленки.
12. Один литр рома крепостью 80%.
13. 450 метров нейлонового каната.
14. Две коробки шоколада.
15. Рыболовная снасть.

Тематика групповых и/или индивидуальных проектов:

1. «Доступная среда» - жизнедеятельность в городе Краснодар
2. Социальная реклама как способ обратить внимание на проблемы городской среды
3. Волонтерство в Краснодарском крае.

Тематика эссе:

1. Медицинская и социальная модели инвалидности. Сегрегация и интеграция.
2. Независимый образ жизни инвалидов. Основные концепции.
3. Содержание понятия «ограничение жизнедеятельности».
4. Социальная среда жизнедеятельности инвалидов и лиц с ограниченными возможностями: жилая, городская, образовательная, производственная, досуговая (творчество, физкультура и спорт).
5. Проблемы инвалидности в современной России.

Тематика докладов:

1. Основные теории и модели социальной работы с инвалидами.
2. Участие общественности в решении проблем инвалидов.
3. Понятие и организация доступной среды для людей с ограниченными возможностями и инвалидов.
4. Социальная адаптация инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья к условиям образовательной среды.
5. Практика управления социальной адаптацией работников с ограниченными возможностями в современных российских организациях.

Типовая структура зачетного задания

<i>Наименование оценочного средства</i>	<i>Максимальное количество баллов</i>
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»	<p>УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.</p> <p>УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах</p>	<p>УК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций.</p> <p>УК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия.</p> <p>УК-9.1. Осознает значимость и проблемы профессиональной и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями</p> <p>УК-9.2 Содействует успешной профессиональной и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями</p>	<p>Знает верно и в полном объеме: основные методы профессиональной и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями; специфику потребностей лиц с ограниченными возможностями в профессиональной и социальной среде. 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; теоретические основы и практические аспекты</p>	Продвинутый

				<p>организации командной работы;</p> <p>Умеет верно и в полном объеме:</p> <p>проектировать межличностные и групповые коммуникации.</p> <p>Определять свою роль в команде, ставить цели и формулировать задачи, связанные с ее реализацией.</p> <p>Выстраивать взаимодействие с учетом социальных особенностей членов команды. Проектировать и организовывать командную работу. Определять и корректировать командные роли. Определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями.</p> <p>идентифицировать возможности более глубокого вовлечения лиц с ограниченными возможностями в профессиональную деятельность.</p> <p>Умеет аргументированно объяснять ценность многообразия и опровергать стереотипы в отношении лиц с ограниченными возможностями.</p> <p>создавать условия для более глубокого вовлечения лиц с ограниченными возможностями в организационную среду и профессиональную деятельность с учетом их особых потребностей.</p> <p>Умеет выбирать способы и технологии коммуникации, учитывающие особые потребности лиц с ограниченными возможностями.</p>	
70 – 84 баллов	«зачтено»		<p>УК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций.</p> <p>УК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия.</p> <p>УК-9.1. Осознает</p>	<p>Знает с незначительными замечаниями: основные методы профессиональной и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями;</p> <p>специфику потребностей лиц с ограниченными возможностями в</p>	Повышенный

		<p>УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.</p> <p>УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах</p>	<p>значимость и проблемы профессиональной и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями</p> <p>УК-9.2 Содействует успешной профессиональной и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями</p>	<p>профессиональной и социальной среде. основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы.</p> <p>методы оценки эффективности командной работы. основные модели командообразования и технологии эффективной коммуникации в команде; теоретические основы и практические аспекты организации командной работы;</p> <p>Умеет с незначительными замечаниями: 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. Проектировать и организовывать командную работу. Определять и корректировать командные роли. Определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями. идентифицировать возможности более глубокого вовлечения лиц с ограниченными возможностями в профессиональную деятельность.</p> <p>Умеет аргументированно объяснять ценность многообразия и опровергать стереотипы в отношении лиц с ограниченными возможностями. создавать условия для более глубокого вовлечения лиц с ограниченными возможностями в организационную среду и профессиональную деятельность с учетом их особых потребностей.</p>	
--	--	--	--	--	--

				Умеет выбирать способы и технологии коммуникации, учитывающие особые потребности лиц с ограниченными возможностями.	
50 – 69 баллов	«зачтено»	<p>УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.</p> <p>УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах</p>	<p>УК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций.</p> <p>УК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия.</p> <p>УК-9.1. Осознает значимость и проблемы профессиональной и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями</p> <p>УК-9.2 Содействует успешной профессиональной и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями</p>	<p>Знает на базовом уровне, с ошибками: основные методы профессиональной и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями; специфику потребностей лиц с ограниченными возможностями в профессиональной и социальной среде. 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; теоретические основы и практические аспекты организации командной работы;</p> <p>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. Проектировать и организовывать командную работу. Определять и корректировать командные роли. Определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями. идентифицировать возможности более глубокого вовлечения лиц с ограниченными возможностями в</p>	Базовый

				<p>профессиональную деятельность.</p> <p>Умеет аргументированно объяснять ценность многообразия и опровергать стереотипы в отношении лиц с ограниченными возможностями.</p> <p>создавать условия для более глубокого вовлечения лиц с ограниченными возможностями в организационную среду и профессиональную деятельность с учетом их особых потребностей.</p> <p>Умеет выбирать способы и технологии коммуникации, учитывающие особые потребности лиц с ограниченными возможностями.</p>	
<p>менее 50 баллов</p>	<p>«не зачтено»</p>	<p>УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.</p> <p>УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах</p>	<p>УК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций.</p> <p>УК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия.</p> <p>УК-9.1. Осознает значимость и проблемы профессиональной и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями</p> <p>УК-9.2 Содействует успешной профессиональной и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями</p>	<p>Не знает на базовом уровне:</p> <p>основные методы профессиональной и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями; специфику потребностей лиц с ограниченными возможностями в профессиональной и социальной среде.</p> <p>основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы.</p> <p>методы оценки эффективности командной работы. основные модели командообразования и технологии эффективной коммуникации в команде;</p> <p>теоретические основы и практические аспекты организации командной работы;</p> <p>Не умеет на базовом уровне:</p> <p>проектировать межличностные и групповые коммуникации.</p> <p>Определять свою роль в команде, ставить цели и формулировать задачи, связанные с ее реализацией.</p> <p>Выстраивать взаимодействие</p>	<p>Компетенции не сформированы</p>

				<p>с учетом социальных особенностей членов команды. Проектировать и организовывать командную работу. Определять и корректировать командные роли. Определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями.</p> <p>идентифицировать возможности более глубокого вовлечения лиц с ограниченными возможностями в профессиональную деятельность.</p> <p>Не умеет аргументированно объяснять ценность многообразия и опровергать стереотипы в отношении лиц с ограниченными возможностями.</p> <p>создавать условия для более глубокого вовлечения лиц с ограниченными возможностями в организационную среду и профессиональную деятельность с учетом их особых потребностей.</p> <p>Не умеет выбирать способы и технологии коммуникации, учитывающие особые потребности лиц с ограниченными возможностями.</p>	
--	--	--	--	--	--

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.06 ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ
И САМОРАЗВИТИЯ

Направление подготовки **19.03.04 Технология продукции и**
организация общественного питания

Направленность (профиль) программы
Технология и организация ресторанного бизнеса

Уровень высшего образования **Бакалавриат**

Краснодар – 2021 г.

1. Цель и задачи дисциплины:

Целью учебной дисциплины «Психология профессионального взаимодействия и саморазвития» является изучение специфики потребностей лиц с ограниченными возможностями в профессиональной и социальной среде, внедрение новых ценностей и опровержение стереотипов мышления в отношении лиц с ограниченными возможностями, а также их адаптация в профессиональной и социальной сфере.

Задачи учебной дисциплины «Психология профессионального взаимодействия и саморазвития»:

- создание условий для более глубокого вовлечения лиц с ограниченными возможностями в организационную среду и профессиональную деятельность с учетом их особых потребностей;
- изучение способов и технологии коммуникации, учитывающих особые потребности лиц с ограниченными возможностями;
- идентифицировать возможности более глубокого вовлечения лиц с ограниченными возможностями в профессиональную деятельность;
- формирование толерантного восприятия людей, включая их индивидуальные характерологические особенности, цели, мотивы, намерения, состояния;
- изучение основных правил организации и ведения коммуникации в учебной и профессиональной среде.

2. Содержание дисциплины:

№ п/п	Наименование разделов / тем дисциплины
1.	Раздел 1. Основы социальной психологии.
2.	Тема 1. Проблема социализации, социальной адаптации личности
3.	Тема 2. Механизмы, уровни социально-психологической адаптации
4.	Тема 3. Коммуникация как процесс
4.	Раздел 2. Адаптация лиц с ограниченными возможностями здоровья
5.	Тема 4. Понятие, виды, правовые основы инвалидности
6.	Тема 5. Адаптация инвалидов, лиц с ограниченными возможностями здоровья в профессиональных условиях
Трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е. / 108 часов	

Форма контроля –зачет

Составитель:

Доцент кафедры бухгалтерского учета и анализа
Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова

Д.А. Сигида