

Составитель:

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

Оценочные материалы одобрены на заседании кафедры бухгалтерского учета и анализа Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова протокол № 1 от 30.08.2021 г.

Оценочные материалы составлены на основе оценочных средств по дисциплине «Социально-психологическая адаптация и коммуникация», утвержденных на заседании кафедры психологии РЭУ им. Г.В. Плеханова, протокол № 8 от «28» апреля 2021 г., разработанных авторами:

Корецкой И.А., к.и.н, доцентом кафедры психологии.

Васякиным Б.С., к.э.н., заведующим кафедрой психологии.

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

по дисциплине «Социально-психологическая адаптация и коммуникация»

ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ И ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Формируемые компетенции (код и наименование компетенции)	Индикаторы достижения компетенций (код и наименование индикатора)	Результаты обучения (знания, умения)	Наименование контролируемых разделов и тем
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. 3-1. Знает основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы УК-3.1. 3-2. Знает методы оценки эффективности командной работы УК-3.1. 3-3. Знает основные модели командообразования и технологии эффективной коммуникации в команде.	Тема 1. Социально-психологическая адаптация: классификация и механизмы. Тема 2. Теоретические подходы к феномену социально-психологической адаптации. Тема 4. Социально-психологическая адаптация в трудовом коллективе. Тема 5. Проблема социальной адаптации человека в новых коммуникативных средах. Тема 6. Творческий подход в социально-психологической адаптации.
		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	Тема 2. Теоретические подходы к феномену социально-психологической адаптации. Тема 3. Влияние индивидуальных особенностей личности на социально-психологическую адаптацию. Тема 4. Социально-психологическая адаптация в трудовом коллективе. Тема 5. Проблема социальной адаптации человека в новых коммуникативных средах. Тема 6. Творческий подход в социально-психологической адаптации.
	УК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия	УК-3.2. 3-1. Знает теоретические основы и практические аспекты организации командной работы УК-3.2. 3-2. Знает основные методы анализа группового	Тема 3. Влияние индивидуальных особенностей личности на социально-психологическую адаптацию. Тема 4. Социально-психологическая адаптация в трудовом коллективе.

		взаимодействия УК-3.2. 3-3. Знает методы анализа командных ролей	Тема 5. Проблема социальной адаптации человека в новых коммуникативных средах.
		УК-3.2. У-1. Умеет проектировать и организовывать командную работу	Тема 6. Творческий подход в социально-психологической адаптации.
		УК-3.2. У-1. Умеет определять и корректировать командные роли	
		УК-3.2. У-3. Умеет определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями	

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Перечень учебных заданий на аудиторных занятиях

Комплект тем для проведения опроса

Индикаторы достижения: УК-3.1, УК-3.2

Тема 1. Социально-психологическая адаптация: классификация и механизмы

1. Дайте определение понятию «социально-психологическая адаптация» и назовите ее классификации.
2. Охарактеризуйте адаптацию как общий принцип взаимодействия индивида и среды.
3. Объясните соотношение понятий адаптация и развитие.
4. Охарактеризуйте модели процесса адаптации на эмоциональном, когнитивном и поведенческом уровнях.
5. Что такое избегающее поведение в процессе социально-психологической адаптации?

Тема 2. Теоретические подходы к феномену социально-психологической адаптации

1. Объясните психоаналитический подход к процессу адаптации.
2. Расскажите про бихевиористский подход к проблемам адаптации и необихевиористское понимание социально-психологической адаптации.
3. Раскройте смысл теории адаптации Ж. Пиаже.
4. Назовите основные положения концепции социально-психологической адаптации К. Роджерса и Р. Даймонда.
5. Объясните в чем заключается субъектно-деятельностный подход к социально-психологической адаптации (К. К. Платонов, Б. Д. Парыгин, А. А. Реан, А. А. Налчаджян).

Тема 4. Социально-психологическая адаптация в трудовом коллективе

1. Что такое трудовая адаптация? Назовите и охарактеризуйте виды трудовой адаптации.

2. Опишите основные меры по государственному стимулированию участия предприятий и организаций в обеспечении жизнедеятельности инвалидов.
3. Назовите факторы социально-психологической адаптации в трудовом коллективе для лиц с ОВЗ.
4. Перечислите и охарактеризуйте критерии социально-психологической адаптации в трудовом коллективе для лиц с ОВЗ.
5. Опишите ключевые моменты адаптации молодых специалистов с ОВЗ. Объясните специфику наставничества и консультирования для инвалидов и лиц с ОВЗ.

Тема 5. Проблема социальной адаптации человека в новых коммуникативных средах.

1. Расскажите о применении на практике исследований в области психологии адаптации и дезадаптации личности в новых коммуникативных средах.
2. Каковы основные коммуникативные трудности у инвалидов при общении с другими членами общества?
3. Как организована в Российской Федерации государственная служба реабилитации людей с ограниченными возможностями?
4. Объясните роль информации и медиа в процессе социально-психологической адаптации инвалидов и лиц с ОВЗ.
5. Социальная адаптация человека в условиях электронной коммуникации.

Тема 6. Творческий подход в социально-психологической адаптации.

1. Что такое креативность личности?
2. Объясните механизмы креативности и ее роль в процессе социально-психологической адаптации и коммуникации лиц с ОВЗ.
3. В чем заключаются основные проблемы воспитания и обучения инвалидов?
4. Охарактеризуйте творческую самореализацию как условие социально-психологической адаптации инвалидов и лиц с ОВЗ.
5. Формирование психологического климата в творческих коллективах.

Критерии оценки (в баллах):

- 10–8 баллов выставляется обучающемуся, если в ответе качественно раскрыто содержание темы; ответ хорошо структурирован; прекрасно освоен понятийный аппарат; продемонстрирован высокий уровень понимания материала; превосходное умение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения; может аргументированно объяснять специфику потребностей лиц с ограниченными возможностями в процессе социально-психологической адаптации и коммуникации, умеет верно и в полном объеме объяснить ценность многообразия, идентифицировать возможности более глубокого вовлечения лиц с ограниченными возможностями в профессиональную деятельность, организационную среду, выбирать технологии коммуникации, учитывающие особые потребности лиц с ограниченными возможностями;

- 7–5 баллов выставляется обучающемуся, если в ответе качественно раскрыто содержание темы; ответ структурирован; освоен понятийный аппарат; продемонстрирован хороший уровень понимания материала; хорошее умение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения; может объяснять специфику потребностей лиц с ограниченными возможностями в процессе социально-психологической адаптации и коммуникации, умеет с незначительными замечаниями объяснить ценность многообразия, идентифицировать возможности более глубокого вовлечения лиц с ограниченными возможностями в профессиональную деятельность, организационную среду, выбирать технологии коммуникации, учитывающие особые потребности лиц с ограниченными возможностями;

- 3–2 балла выставляется обучающемуся, если в ответе частично раскрыто содержание темы; ответ недостаточно структурирован; понятийный аппарат в целом освоен, но присутствуют ошибки в определении понятий; продемонстрирован низкий уровень понимания материала; недостаточное умение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения; может объяснять специфику потребностей лиц с ограниченными возможностями в процессе социально-психологической адаптации и коммуникации, умеет на базовом уровне, с ошибками объяснить ценность многообразия, идентифицировать возможности более глубокого вовлечения лиц с ограниченными возможностями в профессиональную деятельность, организационную среду, выбирать технологии коммуникации, учитывающие особые потребности лиц с ограниченными возможностями;

- 0 баллов выставляется обучающемуся, если ответа нет, либо в ответе не раскрыто содержание темы; ответ не структурирован; понятийный аппарат не освоен; не продемонстрировано понимание материала; отсутствует умение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения; не может объяснять специфику потребностей лиц с ограниченными возможностями в процессе социально-психологической адаптации и коммуникации, не умеет на базовом уровне объяснить ценность многообразия, идентифицировать возможности более глубокого вовлечения лиц с ограниченными возможностями в профессиональную деятельность, организационную среду, выбирать технологии коммуникации, учитывающие особые потребности лиц с ограниченными возможностями;

Комплект тем для проведения групповой дискуссии

Индикаторы достижения: УК-3.1, УК-3.2

Тема 3. Влияние индивидуальных особенностей личности на социально-психологическую адаптацию

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 возможностями.
4. Стратегии поведения в адаптационном процессе.
5. Условия формирования индивидуального стиля социально-психологической адаптации

Критерии оценки (в баллах):

- 10 баллов выставляется обучающемуся, если высокий уровень владения материалом по теме дискуссии, превосходное умение формулировать свою позицию, отстаивать её в споре, задавать вопросы, обсуждать дискуссионные положения, высокий уровень этики ведения дискуссии, если обучающийся умеет верно и в полном объеме объяснять ценность многообразия, 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, выбирать способы и технологии коммуникации, учитывающие особые потребности лиц с ограниченными возможностями; а также обучающийся **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; теоретические

основы и практические аспекты организации командной работы, основные методы анализа группового взаимодействия, методы анализа командных ролей.

- 5 баллов выставляется обучающемуся, если хороший уровень владения материалом по теме дискуссии, достаточное умение формулировать свою позицию, отстаивать её в споре, задавать вопросы, обсуждать дискуссионные положения, соблюдается этика ведения дискуссии, умеет с незначительными замечаниями объяснять ценность многообразия, 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, выбирать способы и технологии коммуникации, учитывающие особые потребности лиц с ограниченными возможностями; а также обучающийся **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; теоретические основы и практические аспекты организации командной работы, основные методы анализа группового взаимодействия, методы анализа командных ролей.

- 2 балла выставляется обучающемуся, если низкий уровень владения материалом по теме дискуссии, недостаточное умение формулировать свою позицию, отстаивать её в споре, задавать вопросы, обсуждать дискуссионные положения, базовый уровень этики ведения дискуссии; умеет на базовом уровне, с ошибками объяснять ценность многообразия, 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, выбирать способы и технологии коммуникации, учитывающие особые потребности лиц с ограниченными возможностями; а также обучающийся **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; теоретические основы и практические аспекты организации командной работы, основные методы анализа группового взаимодействия, методы анализа командных ролей.

- 0 баллов выставляется обучающемуся, если не владеет материалом по теме дискуссии, не умеет формулировать свою позицию, отстаивать её в споре, задавать вопросы, обсуждать дискуссионные положения, отсутствует этика ведения дискуссии; не умеет на базовом уровне объяснять ценность многообразия, 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, выбирать способы и технологии коммуникации, учитывающие особые потребности лиц с ограниченными возможностями; а также обучающийся **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; теоретические основы и практические аспекты организации командной работы, основные методы анализа группового взаимодействия, методы анализа командных ролей.

Задания для творческого рейтинга

Темы докладов

Индикаторы достижения: УК-3.1, УК-3.2

Тема 1. Социально-психологическая адаптация: классификация и механизмы.

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.

Тема 2. Теоретические подходы к феномену социально-психологической адаптации.

1. Понятие «социальное равновесие» в необихевиористских концепциях адаптации.
2. Психоаналитические теории о роли защитных механизмов для социально-психологической и психической адаптации.
3. Интеракционистские концепции о роли внутри-психических и средовых факторов в становлении различных форм адаптации.
4. Специфика гуманистических концепций социально-психологической адаптации и коммуникации.
5. Понятие духовного здоровья с точки зрения гуманистических концепций адаптации.

Тема 3. Влияние индивидуальных особенностей личности на социально-психологическую адаптацию.

1. Адаптивные свойства личности.
2. Различия между трактовками адаптивных качеств в контексте черт личности и в контексте поведения.
3. Недостатки исследования адаптивных свойств личности методом критериальных групп.
4. Субстратный и структурный подходы к исследованию адаптивных свойств личности.
5. Значение процесса личностного роста в формировании адаптивного потенциала личности.

Тема 4. Социально-психологическая адаптация в трудовом коллективе.

1. Социально-психологический климат в трудовом коллективе: понятие, структура, модели.
2. Слагаемые психологического климата в коллективе.
3. Роль руководителя в установлении и поддержании социально-психологического климата коллектива и в создании благоприятных условий для социально-психологической адаптации сотрудников с ОВЗ.
4. Сущность, причины и структура конфликта в коллективе.
5. Приёмы смягчения и предотвращения конфликтных ситуаций в процессе делового общения. Поведение в конфликтной ситуации.

Тема 5. Проблема социальной адаптации человека в новых коммуникативных средах.

1. Представление о коммуникации как о процессе и структуре.
2. Виды коммуникации: межличностная, специализированная, массовая. Специфика коммуникативного процесса для лиц с ОВЗ.

3. Коммуникативный акт и его составные элементы.
4. Различные подходы к моделированию коммуникативного пространства: филологические, социологические, психологические, семиотические, математические.
5. Моделирования социальной адаптации лиц с ОВЗ в новых коммуникативных средах.

Критерии оценки (в баллах):

- 10 баллов выставляется обучающемуся, если содержание доклада соответствует и достаточно полно раскрывает заявленную тему; обоснована актуальность темы, материал доклада четко структурирован, выдержана логическая последовательность его изложения; сформулированы и обоснованы необходимые выводы; привлечены фундаментальные работы по теме, а также публикации последних лет, докладчик свободно владеет материалом, демонстрирует культуру речи и ораторское мастерство; а также обучающийся **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; теоретические основы и практические аспекты организации командной работы, основные методы анализа группового взаимодействия, методы анализа командных ролей.

- 5 баллов выставляется обучающемуся, если содержание доклада соответствует и раскрывает заявленную тему; обоснована актуальность темы, материал доклада структурирован, но имеются ошибки логической последовательности изложения; сформулированы и частично обоснованы необходимые выводы; привлечены фундаментальные работы по теме, а также публикации последних лет, докладчик владеет материалом, демонстрирует культуру речи и ораторское мастерство; а также обучающийся **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; теоретические основы и практические аспекты организации командной работы, основные методы анализа группового взаимодействия, методы анализа командных ролей.

- 2 балла выставляется обучающемуся, если содержание доклада частично соответствует и частично раскрывает заявленную тему; недостаточно обоснована актуальность темы, материал доклада плохо структурирован, имеются ошибки логической последовательности изложения; сформулированы и частично обоснованы необходимые выводы; привлечены актуальные работы по теме, докладчик плохо владеет материалом, на низком уровне демонстрирует культуру речи; а также обучающийся **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; теоретические основы и практические аспекты организации командной работы, основные методы анализа группового взаимодействия, методы анализа командных ролей.

- 0 баллов выставляется обучающемуся, если содержание доклада не соответствует и не раскрывает заявленную тему; не обоснована актуальность темы, материал доклада не структурирован, отсутствует логическая последовательность изложения; не сформулированы и не обоснованы необходимые выводы; не привлечены актуальные работы по теме, докладчик не владеет материалом, не демонстрирует культуру речи и ораторское мастерство; а также обучающийся **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; теоретические основы и практические аспекты организации командной работы, основные методы анализа группового взаимодействия, методы анализа командных ролей.

Темы индивидуальных проектов

Индикаторы достижения: УК-3.1, УК-3.2

Тема 6. Творческий подход в социально-психологической адаптации.

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.

Критерии оценки (в баллах):

- 10 баллов выставляется обучающемуся, если проект выполнен в полном объеме, суть и проблема была правильно понята и проанализирована, показал способность применять полученные знания и умения при решении поставленных задач в рамках усвоенного материала, ответил на все дополнительные вопросы; работа выполнена самостоятельно и обладает оригинальностью, умеет верно и в полном объеме объяснять ценность многообразия, 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, выбирать способы и технологии коммуникации, учитывающие особые потребности лиц с ограниченными возможностями; а также обучающийся **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; проектировать и организовывать командную работу, определять и корректировать командные роли, определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями.

- 5 баллов выставляется обучающемуся, если умеет с незначительными замечаниями объяснять ценность многообразия, 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, выбирать способы и технологии коммуникации, учитывающие особые потребности лиц с ограниченными возможностями; а также обучающийся **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.

- 2 балла выставляется обучающемуся, если он умеет на базовом уровне, с ошибками объяснять ценность многообразия, 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, выбирать способы и технологии коммуникации, учитывающие особые потребности лиц с ограниченными возможностями; а также обучающийся **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.

- 0 баллов выставляется обучающемуся, если он не умеет на базовом уровне объяснять ценность многообразия, 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, выбирать способы и технологии коммуникации, учитывающие особые потребности лиц с ограниченными возможностями; а также обучающийся **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; проектировать и организовывать командную работу, определять и корректировать командные роли, определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями.

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ ВО ВРЕМЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Структура зачетного задания

<i>Наименование оценочного средства</i>	<i>Максимальное количество баллов</i>
<i>Вопрос 1</i>	<i>15</i>
<i>Вопрос 2</i>	<i>15</i>
Кейс-задача	<i>10</i>

Задания, включаемые в зачетное задание

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 адаптации.
39. 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 от социальной адаптации.
42. 11.Отличие социализации от адаптации, от воспитания, от обучения, от взросления.
43. 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 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 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 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, Дети́ми 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 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.

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

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	УК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых	Знает с незначительными замечаниями: основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для	Повышенный

		и реализовывать свою роль в команде	коммуникаций	<p>организации групповой работы, методы оценки эффективности командной работы, основные модели командообразования и технологии эффективной коммуникации в команде.</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</p>	
			УК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия	<p>Знает с незначительными замечаниями: теоретические основы и практические аспекты организации командной работы, основные методы анализа группового взаимодействия, методы анализа командных ролей</p> <p>Умеет с незначительными замечаниями: проектировать и организовывать командную работу, определять и корректировать командные роли, определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями.</p>	
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	<p>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.</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</p>	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.	

КОМПЛЕКТ ТЕСТОВ ДЛЯ ДИАГНОСТИЧЕСКОГО ТЕСТИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Индикатор компетенции УК-3.1

Тестовые задания закрытого типа

1. Тестовое задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа

1. Найти верное суждение:

- а. начальная социализация короче продолженной.
- б. начальная социализация может полностью сформировать личность.
- а) Верно только а
- б) Верно только б
- в) Оба суждения верны
- г) Неверны оба суждения

2. Что такое “доступная среда”?

- а) условия для комфортной жизни: свободного передвижения, получения желаемых услуг, общения.
- б) специальные технологии и устройства для устранения физических барьеров.
- в) бесплатное обслуживание
- г) социальное обеспечение со стороны государства

3. Социализация – это:

- а) процесс
- б) приказ
- в) требование
- г) позиция

4. Культурные нормы – это:

- а) мировоззрение человека
- б) увлечение человека
- в) творческие способности ребенка
- г) требования, правила, позиции, выработанные и принятые в обществе.

5. Социальное государство – это:

- а) светское государство, политика которого направлена на равенство религиозных объединений;
- б) правовое государство, политика которого направлена на признание, соблюдение и защиту прав и свобод человека и гражданина;
- в) государство, политика которого направлена на создание социальных условий для достойной жизни и свободного развития человека;
- г) государство, политика которого направлена на признание и защиту частной, государственной, муниципальной и иных форм собственности;

6. Неспецифическая реакция организма на ситуацию, которая требует большей или меньшей перестройки организма, для того чтобы адаптироваться к изменившимся условиям, называется:

- а) фрустрация
- б) конфликт
- в) стресс
- г) кризис

7. Я-концепция это:

- а) совокупность требований отношения общества к человеку
- б) система представления индивида к самому себе
- в) система взглядов других людей к человеку
- г) саморегуляция человека

8. Общение, при котором учитываются индивидуальные особенности личности, но для интереса дела, – это такое общение:

- а) деловое
- б) примитивное
- в) духовное
- г) личное

9. Невербальной коммуникацией называется:

- а) включение в речь пауз, других вкраплений, например, покашливание, плача, смеха, наконец, сам темп речи
- б) восприятие, понимание и оценка людьми социальных объектов
- в) сторона общения, состоящая в обмене информацией между индивидами без помощи речевых и языковых средств, представленных в какой-либо знаковой форме

10. Общение, при котором определены социальные роли – «преподаватель – студент»:

- а) деловое общение
- б) примитивное общение
- в) формально-ролевое общение

2. Тестовое задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов

1. Виды инвалидности в зависимости от причины ее возникновения

- а) инвалиды труда
- б) инвалид 1 группы
- в) инвалид 2 группы
- г) инвалид войны

(укажите не менее двух правильных ответов)

2. Коммуникативные барьеры непонимания возникают:

- а) вследствие принадлежности субъектов общения к одинаковым социальным слоям
- б) в связи с различными знаковыми средствами передачи сообщения

- в) вследствие разного уровня развития и владения речью
 - г) при схожих представлениях о структуре и смысле власти
- (укажите не менее двух правильных ответов)

3. Основные принципы реабилитации:

- а) контроль над процессом;
 - б) индивидуальный подход;
 - в) позднее начало;
 - г) последовательность действий;
- (укажите не менее двух правильных ответов)

4. Виды дезадаптации :

- а) Патогенная
 - б) Социальная
 - в) Психическая
 - г) Коммуникативная
- (укажите не менее двух правильных ответов)

5. В отношении установления условий назначения пенсий по инвалидности и определения их размеров применяются нормы:

- а) Закона о социальной защите инвалидов;
 - б) Закона о страховых пенсиях;
 - в) Закона о государственном пенсионном обеспечении;
 - г) Закона о пенсионном обеспечении военнослужащих.
- (укажите не менее двух правильных ответов)

6. Виды инвалидности в зависимости от степени утраты способности к передвижения

- а) Дети-инвалиды;
 - б) Мобильные;
 - в) Неподвижные;
 - г) Инвалиды 1 группы;
- (укажите не менее двух правильных ответов)

7. Для пенсии по инвалидности характерны:

- а) периодичность выплаты;
 - б) государственно-правовой характер выплаты;
 - в) предоставление при установлении гражданину инвалидности;
 - г) наличие трудового стажа продолжительностью не менее года.
- (укажите не менее двух правильных ответов)

8. В соответствии с Законом о государственном пенсионном обеспечении на пенсию по инвалидности имеют право:

- а) участники ВОВ;

- б) военнослужащие по призыву;
- в) застрахованные граждане;
- г) лица, пострадавшие от радиационных катастроф.

(укажите не менее двух правильных ответов)

9. Определите стадии адаптации:

- а) ассимиляция
- б) конфронтация
- в) приспособление
- г) легализация

(укажите не менее двух правильных ответов)

10. Какие права людей с инвалидностью из перечисленных ниже оговорены в Конвенции о правах инвалидов?

- а) право на образование
- б) право на участие в политической жизни
- в) право на охрану здоровья
- г) право на труд

(укажите не менее двух правильных ответов)

Тестовые задания открытого типа

1. – это психологическое препятствие на пути восприятия адекватной информации между партнерами по общению.
2. – общеупотребительное название иерархической модели потребностей человека, представляющей собой упрощенное изложение идей американского психолога Абрахама Маслоу.
3. – процесс активного приспособления индивида к условиям социальной среды; вид взаимодействия личности с социальной средой.
4. – процесс взаимодействия в пределах и посредством коммуникативной системы между различными субъектами коммуникации, при котором осуществляется обмен информацией.
5. – это состояние, при котором человек вследствие своего физического или психического состояния утрачивает способность выполнять обычные функции.
6. Примерами агентов вторичной социализации являются: СМИ, общественно-политические организации, школа
7. Дополните список видов социальной адаптации: управленческая, экономическая
8. – субъект социокультурной жизни, самораскрывающий свою индивидуальность в контексте социальных отношений, общения и предметной деятельности.
9. – это частичная или полная утрата человеком способности приспособляться к условиям социальной среды.
10. К способам передачи информации, при которых осуществлялся бы процесс коммуникации, относят: вербальный, письменный и

(вставьте пропущенное слово)

11. – физическое лицо, имеющее недостатки в физическом и (или) психологическом развитии, подтвержденные психолого-медико-педагогической комиссией и препятствующие получению образования без создания специальных условий.
12. – это коммуникационное взаимодействие между индивидами без использования слов, то есть без речевых и языковых средств, представленных в прямой или какой-либо знаковой форме.
13. – процесс интеграции индивида в социальную систему, вхождение в социальную среду через овладение ее социальными нормами, правилами и ценностями, знаниями, навыками, позволяющими ему успешно функционировать в обществе.
14. Дополните 2 пропущенных элемента процесса коммуникации: отправитель, канал, ,
15. – общение словами, речью, процесс обмена информацией и эмоционального взаимодействия между людьми или группами при помощи речевых средств.
16. – комплекс мероприятий, направленных на восстановление утраченных или ослабленных реакций человека, содействующих его приспособлению к условиям труда и быта.
17. Каким словом определяется положение человека в обществе, осуществляющее доступ к образованию, богатству, власти и проч.?
18. – государство, политика которого направлена на создание социальных условий для достойной жизни и свободного развития человека
19. Как называется самая большая группа людей, проживающих на данной территории?
20. – процесс приобретения социальных навыков, утраченных или никогда ранее не имевших места для данного индивида.
21. – набор наиболее стабильных и неизменных свойств, проявляемых индивидуумами в разное время в различных ситуациях, а также иерархические отношения между свойствами.
22. Назовите три модели инвалидности.
23. Приведите пример двух или более кодов в коммуникации.
24. Перечислите не менее двух способов передачи информации.
25. Дополните недостающие два уровня потребностей в пирамиде А. Маслоу: духовные (потребности в самореализации, развитии способностей), престижные (потребность в уважении, признании), социальные (потребность в общении, любви, дружбе)...
26. – это коммуникационное взаимодействие между индивидами без использования слов, то есть без речевых и языковых средств, представленных в прямой или какой-либо знаковой форме.
27. Процесс социальной адаптации необходимо рассматривать на трех уровнях: общество (макросреда), индивид (внутриличностная адаптация),
- (дополните список, указав третий уровень)
28. Процесс социализации состоит из нескольких этапов: стадия адаптации, стадия идентификации, стадия интеграции, ,
- (продолжите список, указав 2 последние стадии)
29. – природно-обусловленная склонность человека к определенному стилю поведения, т.е. совокупность индивидуальных психических и физиологических особенностей индивида.

30. В социологической науке принято выделять два основных типа социализации. Назовите их.

Индикатор компетенции УК-3.2

Тестовые задания закрытого типа

1. Тестовое задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа

1. Конфликт – это

- а) спор, дискуссия по острой проблеме
- б) соперничество, направленное на достижение победы в споре
- в) борьба мнений
- г) противоборство на основе столкновения противоположно направленных мотивов или суждений

2. Инцидент – это:

- а) стечение обстоятельств, являющихся поводом для конфликта;
- б) необходимое условие конфликта
- в) совокупность действий участников конфликтной ситуации, провоцирующая резкое обострение речи
- г) то, из-за чего возникает конфликт

3. Стороны конфликта – это:

- а) конфликтующие стороны в переговорном процессе по разрешению конфликта
- б) субъекты социального взаимодействия, находящиеся в состоянии конфликта и посредник (медиатор)
- в) конкретные личности, находящиеся в состоянии конфликта
- г) субъекты социального взаимодействия, находящиеся в состоянии конфликта или поддерживающие

4. Стремление субъектов взаимодействия идти на взаимные уступки и реализовывать свои интересы с учетом интересов противоположной стороны, называется:

- а) сотрудничество
- б) кооперация
- в) избегание
- г) компромисс
- д) альтруизм
- е) приспособление

5. Выберите правильный ответ: Совместное обучение и воспитание детей, имеющих ОВЗ, с их нормально развивающимися сверстниками подразумевает:

- а) инклюзия
- б) интеграция
- в) индивидуализация.

г) социализация

6. Могут ли субъекты РФ издавать нормативные правовые акты по вопросам социального обеспечения?

а) нет, не могут. Во всех субъектах РФ по вопросам социального обеспечения должно действовать только федеральное законодательство.

б) могут, при условии, что это записано в конституциях (уставах, положениях) субъектов РФ

в) могут, поскольку социальное обеспечение находится в совместном ведении Российской Федерации и субъектов РФ

7. Отметьте тип темперамента по Гиппократу-Галену

а) логист

б) экстраверт

в) интроверт

г) холерик

8. К функциям коммуникации не относится:

а) информационная

б) управления и контроля

в) личностная

г) интегративная

9. Что не является основным элементом процесса передачи информации ?

а) Кодировующее устройство.

б) Декодировующее устройство

в) Канал связи.

г) Информация

10. Что из перечисленного не входит в психологическую структуру личности ?

а) Психические процессы

б) Психическое состояние

в) Уровень образования

г) Психические свойства

2. Тестовое задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов

1. Принципами Конвенции ООН о правах инвалидов являются:

а) уважение достоинства, личная самостоятельность, включая свободу делать свой собственный выбор

б) различное обращение с людьми группами на основании ограниченности возможности здоровья

в) доступность

г) уважение особенностей инвалидов и их принятие в качестве компонента людского многообразия и части человечества

(укажите не менее двух правильных ответов)

2. Наиболее типичными из “особых” потребностей инвалидов

- а) в передвижении;
- б) в общении;
- в) в свободном доступе к объектам социально-бытовой, культурной и др. сферы;
- г) в индивидуализации

(укажите не менее двух правильных ответов)

3. К первичным агентам социализации относятся:

- а) семья
- б) СМИ
- в) друзья
- г) общественно-политические организации

(укажите не менее двух правильных ответов)

4. Выделяют следующие виды социализации:

- а) базовая
- б) первичная
- в) третичная
- г) вторичная

(укажите не менее двух правильных ответов)

5. Ко внутренним (личностным) причинам дезадаптации относятся:

- а) длительная болезнь
- б) ограниченные возможности ребенка в общении с окружающими его людьми, отсутствие адекватного общения с ним со стороны его окружения
- в) отсутствие или недостаточное внимание к общению с ребенком со стороны родителей, сверстников
- г) переключение на другой вид деятельности (длительный отпуск, временное исполнение иных служебных обязанностей)

(укажите не менее двух правильных ответов)

6. Какие модели инвалидности существуют?

- а) Модель независимой жизни
- б) Модель адаптации
- в) Медицинская модель
- г) Модель нормализации

(укажите не менее двух правильных ответов)

7. Какие существуют уровни коммуникации по Шеннону?

- а) технический
- б) формальный
- в) уровень эффективности

г) семантический

(укажите не менее двух правильных ответов)

8. Согласно теории потребностей по А.Маслоу к социальным потребностям (третий уровень) относятся следующие:

а) потребность в пище

б) потребность в принадлежности

в) потребность в саморазвитии

г) потребность в общении

(укажите не менее двух правильных ответов)

9. К механизмам психологической адаптации относятся:

а) когнитивный

б) поведенческий

в) физический

г) эмоциональный механизмы адаптации

(укажите не менее двух правильных ответов)

10. Коммуникативный процесс включает:

а) производство информации

б) искажение информации

в) распространение информации

г) использование информации

(укажите не менее двух правильных ответов)

Тестовые задания открытого типа

1. К агентам первичной социализации относятся: родители, семья, друзья,

(дополните список, указав не менее 2 агентов)

2. Дополните пропущенное слово.

Социальные потребности, потребности в безопасности и физиологические потребности по пирамиде Маслоу относятся к потребностям.

3. Приведите пример субъективных критериев успешности социальной адаптации.

(укажите не менее двух критериев)

4. – совокупность характерных особенностей и свойств, отличающих одного индивида от другого; своеобразие психики и личности индивида.

5. Исследователи выделяют несколько разновидностей толерантности, существующих в современном глобальном мире. Это: гендерная, религиозная и тд.

Дополните список не менее чем 2 пунктами.

6. – процесс включения людей с физической и ментальной инвалидностью в полноценную общественную жизнь, а также разработку и принятие конкретных решений для этого.

7. Приведите пример объективных критериев успешности социальной адаптации.

(укажите не менее двух критериев)

8. – это сопереживание, вчувствование, стремление эмоционально откликнуться на проблемы другого человека.

9. Выделяют следующие виды коммуникативных барьеров: барьеры непонимания, личностные....

Дополните список, указав не менее двух других видов коммуникативных барьеров.

10. К механизмам социально-психологической адаптации личности относятся: практический (поведенческий) механизм, эмоциональный механизм и...

(закончите список, добавив третий механизм)

11. — социологический термин, обозначающий терпимость к иному мировоззрению, образу жизни, поведению и обычаям.

12. Среди стадий социализации выделяют: адаптацию, индивидуализацию и

(укажите третью стадию социализации)

13. Социальные ограничения инвалидов делятся на: пространственно-средовые, физические,

(укажите не менее двух других ограничений).

14. Назовите документ, которым установлены права инвалидов во всем мире.

15. Назовите не менее двух форм социального обслуживания людей с инвалидностью.

16. Процесс включения работника в новую для него производственную сферу, усвоения им производственных условий, норм трудовой деятельности, установления и расширения взаимосвязей между работником и производственной средой. О каком виде адаптации идет речь?

17. Назовите наиболее часто применяемый метод социологических исследований.

18. – согласно международному праву, одна из форм дискриминации – насильственное ограничение в правах по мотивам расовой и/или национальной принадлежности, политика принудительного отделения одних этнических/расовых групп от других.

19. Назовите функцию процесса адаптации по описанию.

Эта функция адаптации состоит в психологическом и общественном приспособлении к изменяющейся структуре социальных отношений, а также в возможности переориентироваться на другие социальные правила.

20. В психологии выделяют два обстоятельства являются важнейшими предпосылками дезадаптации. Первый - врожденная патология, назовите второй.

21. Заполните в тексте пропущенное слово.

Особенностью социализации является тесная эмоциональная связь со «значимыми другими»: именно благодаря этой эмоциональной связи детям удается идентифицировать себя с ними, усвоить родительское поведение, установки, ценности как свои собственные, безоговорочно принять их мнение, даже негативное.

22. – социальный институт, который вбирает в себя все созданные человечеством материальные и духовные ценности.

23. Под коммуникативным барьером обычно понимается все то, что препятствует эффективной коммуникации и блокирует ее. В каждой сфере человеческой деятельности

присутствуют свои барьеры, обусловленные их спецификой. Приведите пример технического барьера коммуникации.

24. – единичный представитель человеческого рода, конкретный носитель всех психофизических и социальных черт человечества.

25. Заполните в тексте пропущенное слово.

Формирование установок, способностей к удовлетворению эстетических переживаний, стремление к поддержанию здоровья, физического совершенства называется адаптацией. Реализуется через работу кружков, студий, творческих лабораторий, выбранных детьми с ОВЗ по их интересам.

26. В модели Шеннона-Уивера коммуникация описывается как линейный односторонний процесс. Модель описывает пять функциональных и один дисфункциональный факторы коммуникативного процесса.

Назовите дисфункциональный фактор.

27. – процесс производства и воспроизводства сообщений, рассчитанных на массовое сознание средствами массовой коммуникации и их передачу соответствующими техническими средствами — периодической печатью, радио, телевидением и другими средствами электронной коммуникации.

28. Лицо, генерирующее идею или собирающее информацию и передающее ее в коммуникационном процессе – это

29. Санитарными правилами предусмотрено, что инвалиды с любым заболеванием не могут работать, если превышены гигиенические показатели по следующим параметрам:

— физическим (шум, вибрация, освещение);

— химическим (задымления, скопление газов);

— биологическим (присутствие вредоносных бактерий и микроорганизмов);

—

(укажите последний параметр)

30. – это целенаправленное формирование личности в целях подготовки ее к активному участию в общественной и культурной жизни.

Ответы к тесту по дисциплине «Социально-психологическая адаптация и коммуникация»			
Индикатор компетенции УК-3.1		Индикатор компетенции УК-3.2	
1. Тестовое задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа:		1. Тестовое задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа :	
Номер вопроса	Ответ	Номер вопроса	Ответ
1	а	1	г
2	а	2	в
3	а	3	г
4	г	4	г
5	в	5	а
6	в	6	в
7	б	7	г
8	а	8	б

9	в	9	г
10	в	10	в
2. Тестовое задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов		2. Тестовое задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов	
Номер вопроса	Ответ	Номер вопроса	Ответ
1	аг	1	авг
2	бв	2	абв
3	абг	3	ав
4	абв	4	бг
5	бвг	5	абг
6	бв	6	авг
7	абв	7	авг
8	абг	8	бг
9	ав	9	абг
10	авг	10	авг
Тестовые задания открытого типа		Тестовые задания открытого типа	
Номер вопроса	Ответ	Номер вопроса	Ответ
1	Коммуникационный барьер	1	учителя/тренеры, СМИ/интернет/ врачи/ психологи
2	Пирамида потребностей	2	физиологическим/первичным
3	Социальная адаптация	3	креативность, стремление к личностному росту, адекватная самооценка и т.д.
4	Коммуникационный процесс	4	индивидуальность
5	Инвалидность	5	политическая, национальная, образовательная, расовая и т.п.
6	армия/ церковь/ гос. учреждения и т.д.	6	инклюзия
7	педагогическая/ профессиональная/ психологическая	7	успехи в обучении, достижения в карьере, социальный статус и т.д.
8	личность	8	Эмпатия
9	Социальная дезадаптация	9	культурные, социальные, физические
10	невербальный	10	когнитивный механизм
11	Обучающийся с ОВЗ	11	Толерантность
12	Невербальное общение	12	интеграция
13	Социализация	13	информационные, коммуникативные, эмоциональные, трудовая сегрегация, или изоляция
14	сообщение, получатель	14	Конвенция о правах инвалидов
15	вербальное общение	15	на дому, полустационарное обслуживание,

			стационарное соц. обслуживание, срочное соц. обслуживание, социально-консультативная помощь
16	Реадаптация	16	Производственная адаптация
17	Статус	17	Опрос
18	Социальное государство	18	сегрегация
19	Общество	19	Мобилизирующая
20	Ресоциализация	20	семейный фактор
21	Структура личности	21	первичной
22	Медицинская модель. Модель нормализации. Модель независимой жизни	22	Культура
23	буква, слово, звук, изображение, жест и т.п.	23	плохая телефонная связь и т.п.
24	сигнализация, почта, телеграф, телефон, радио, телевидение, Интернет и т.д.	24	Индивид
25	экзистенциальные (потребность в безопасности) и физиологические (потребность в пище, воде, отдыхе)	25	досуговой
26	Невербальное общение	26	Шум
27	социальная группа (микросреда)	27	Массовая коммуникация
28	трудовая стадия, послетрудовая стадия	28	Отправитель
29	темперамент	29	социально-психологическим (повышенные эмоциональные нагрузки, стрессовые ситуации)
30	первичная, вторичная	30	Воспитание

Критерии оценки освоения компетенций:

Уровень освоения компетенции	Процент баллов максимального количества
Компетенция сформирована	50% и выше
Компетенция не сформирована	менее 50%