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

Факультет государственного управления и права
(наименование структурного подразделения (института/факультета)

УТВЕРЖДЕНО

Директор филиала

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Эффективное государственное и муниципальное управление
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
реализуемой без применения электронного (онлайн) курса

ФТД.03 Социально-психологические основы адаптации лиц с ограниченными возможностями
(код и наименование РПД)

38.03.04 Государственное и муниципальное управление
(код, наименование направления подготовки/специальности)

очная, очно-заочная
(форма(формы) обучения)

Год набора – 2025

Красногорск, 2024 г.

Автор(ы)–составитель(и):

кандидат психологических наук, доцент, заведующий кафедрой гуманитарных, социально-экономических и естественно-научных дисциплин Ершова Л.В.

(ученая степень и(или) ученое звание, должность) (наименование кафедры) (Ф.И.О.)

Заведующий кафедрой гуманитарных, социально-экономических и естественно-научных дисциплин, канд.психол.наук, доцент, Ершова Л.В.

(наименование кафедры) (ученая степень и(или) ученое звание) (Ф.И.О.)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы……
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы…….
3. Содержание и структура дисциплины……..
4. Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине…….....
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины……...
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине……..……..
   6.1. Основная литература……...……..
   6.2. Дополнительная литература…….
   6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы……..
   6.4. Нормативные правовые документы…….……
   6.5. Интернет-ресурсы……..
   6.6. Иные источники…….
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы……

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

1.1. Дисциплина «Социально-психологические основы адаптации лиц с ограниченными возможностями» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПКс ОС-1	умение использовать инновационные подходы к планированию, организации и разрешению конфликтов в сфере государственного и муниципального управления	ПКс ОС-1.1.5	Способен эффективно действовать в конфликтных ситуациях, возникающих в системе государственного и муниципального управления

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы следующие знания, умения и навыки:

Квалификационные требования[1]/ Задачи профессиональной деятельности [2]	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Выполнение функциональных обязанностей, соответствующих организационно-управленческому виду деятельности/ - координация участников проекта : проведение коммуникаций по проекту.	ПКс ОС-1.1.5	На уровне знаний - знание закономерностей социально-психологической адаптации инвалидов и лиц с ОВЗ; форм социально-психологической дезадаптации и конфликтных реакций на различные стрессы
		На уровне умений – подбирать методы диагностики социально-психологической адаптации инвалидов и лиц с ОВЗ и их конфликтологического потенциала
		На уровне навыков – применять технологии и методы, позволяющие осуществлять оптимизацию социально-психологической адаптации и эффективно разрешать возникающие конфликтные ситуации

[1] https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71755218/#2220

2 Приказ Минобрнауки России от 13.08.2020 N 1016 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление" (Зарегистрировано в Минюсте России 27.08.2020 N 59497)

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость ФТД.03 Социально-психологические основы адаптации лиц с ограниченными возможностями составляет 4 зачётные единицы, 144 часа.

Всего на контактную работу с преподавателем выделено:

очная форма обучения:

- лекции – 28 а.ч. (21 астр.ч.),
- практические занятия – 26 а.ч. (19,5 астр.ч.),
- самостоятельная работа – 54 ч. (40,5 астр.ч),
- контроль – 36 ч. (27 астр.ч.)

очно-заочная форма обучения:

- лекции – 8 а.ч. (6 астр.ч.),
- практические занятия – 10 а.ч. (7,5 астр.ч),
- самостоятельная работа – 90 ч. (67,5 астр.ч.),
- контроль – 36 ч. (27 астр.ч.)

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Учебная дисциплина «Социально-психологические основы адаптации лиц с ограниченными возможностями» изучается в ОП ВО Государственное и муниципальное управление (бакалавр) направленности «Эффективное государственное и муниципальное управление» - профессиональный цикл, вариативная часть, дисциплина по выбору Б1.В.ДВ.10.01; 7 семестр, 4 курс в объеме 4 ЗЕТ (для очной и очно-заочной форм обучения). Студенты заочной формы обучения осваивают данную дисциплину на 5 курсе.

Изучение дисциплины основывается на результатах Б1.В.18 Градоведение с основами урбанистики (7 семестр очной, 8 семестр очно-заочной и 4 курс заочной форм обучения), Б1.В.13 Социология управления (7 семестр очной, 8 семестр очно-заочной и 4 курс заочной форм обучения), Б1.В.07 Государственное регулирование миграционных и демографических процессов (7 семестр очной, очно-заочной и 4 курс заочной форм обучения), Б1.В.ДВ.05.01 Зарубежный опыт государственного и муниципального управления (7 семестр очной и очно-заочной и 5 курс заочной форм обучения).

В содержательном плане дисциплина является основой для изучения Б1.В.12 Инновационный менеджмент (8 семестр очной, 9 семестр очно-заочной и 4 курс заочной форм обучения), Б2.В.02(Пд) Производственная (преддипломная) практика (8 семестр очной, 9 семестр очно-заочной и 5 курс заочной форм обучения).

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – экзамен.

3. Содержание и структура дисциплины

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости[4], промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1	Психологические подходы к понятию и сущности адаптации	15	4		2		9	О,Т
Тема 2	Адаптация в	17	4		4		9	О, Т, ПОЗ

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости[4], промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
	организации и ее виды							
Тема 3	Социально-психологические основы адаптации к организации	19	4		6*		9	О, Т, ПОЗ
Тема 4	Психологические особенности лиц с ограниченными возможностями	15	4		2*		9	О, ПОЗ
Тема 5	Адаптация лиц с ограниченными возможностями в организации	21	6		6*		9	О, ПОЗ
Тема 6	Проблемы адаптации лиц с ограниченными возможностями в организации и пути их решения	21	6		6*		9	О, ПОЗ
Промежуточная аттестация		36				36		Экзамен
Всего:		**144**	**28**		**26**	**36**	**54**	
Очно-заочная форма обучения								
Тема 1. Психологические подходы к понятию и сущности адаптации		17	1*		1*		15	О,Т
Тема 2. Адаптация в организации и ее виды		17	1*		1*		15	О, Т, ПОЗ
Тема 3. Социально-психологические основы адаптации к организации		19	2*		2*		15	О, Т, ПОЗ
Тема 4. Психологические особенности лиц с ограниченными возможностями		18	1*		2*		15	О, ПОЗ
Тема 5. Адаптация лиц с ограниченными возможностями в организации		18	1*		2*		15	О, ПОЗ
Тема 6. Проблемы адаптации лиц с ограниченными возможностями в организации и пути их решения		19	2*		2*		15	О, ПОЗ
Промежуточная аттестация		36				36		Экзамен
Всего:		**144**	**8**		**10**	**36**	**90**	

Примечание: 4 – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), практико-ориентированные задания (ПОЗ).

**- интерактивные часы*

Содержание дисциплины

Тема 1. Психологические подходы к понятию и сущности адаптации.

Понятие «адаптация». Представления о социальной адаптации в различных психологических школах. Социальная адаптация как механизм социализации личности. Стратегии социальной адаптации. Нарушения процесса адаптации, дезадаптация личности.

Тема 2. Адаптация в организации и ее виды

Виды и формы адаптации в организации: организационная, психофизиологическая, социально-психологическая и профессиональная. Стратегии и этапы адаптации. Мероприятия и инструменты адаптации. Участники адаптационного процесса. Матрица адаптации. Первичная и вторичная адаптация. Роль адаптации в системе управления персоналом организации. Особенности адаптации разных категорий сотрудников. Управление системой адаптации. Оценка эффективности процесса адаптации.

Тема 3. Социально-психологические основы адаптации к организации

Управление адаптацией индивида. Учет динамических групповых процессов в ходе адаптации сотрудника в организации. Организационная культура как основа программ адаптации сотрудника в организации. Роль лидерства и руководства в адаптации в организации. Конфликты в процессе адаптации в организации и их разрешение. Способы управления адаптационными конфликтами.

Тема 4. Психологические особенности лиц с ограниченными возможностями

Сущность понятия «лицо с ограниченными возможностями». Категории лиц с ограниченными возможностями. Психологические особенности различных категорий лиц с ограниченными возможностями. Особенности социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями. Профессиональная деятельность лиц с ограниченными возможностями.

Тема 5. Адаптация лиц с ограниченными возможностями в организации

Характеристика этапов адаптации лиц с ограниченными возможностями в организации. Методы и технологии адаптации лиц с ограниченными возможностями в организации. Роль лидерства и руководства в адаптации лиц с ограниченными возможностями в организации. Влияние организационной культуры на успешность адаптации лиц с ограниченными возможностями.

Тема 6. Проблемы адаптации лиц с ограниченными возможностями в организации и пути их решения

Возможности и угрозы реализации программы адаптации лиц с ограниченными возможностями в организации. Дискриминация и «навешивание социального ярлыка». Проблема установления межличностных отношений лиц с ограниченными возможностями в коллективе. Ограниченность ресурсов организации. Формирование психологической толерантности сотрудников организации к лицам с ограниченными возможностями.

4. Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

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

4.1.1. В ходе реализации дисциплины «Социально-психологические основы адаптации лиц с ограниченными возможностями» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1. Психологические подходы к понятию и сущности адаптации	При проведении занятий лекционного типа: наблюдение, беседа При проведении занятий семинарского

	типа: вопросы, тесты
Тема 2. Адаптация в организации и ее виды	При проведении занятий лекционного типа: наблюдение, беседа При проведении занятий семинарского типа: вопросы, тесты
Тема 3. Социально-психологические основы адаптации к организации	При проведении занятий лекционного типа: наблюдение, беседа При проведении занятий семинарского типа: вопросы, задания
Тема 4. Психологические особенности лиц с ограниченными возможностями	При проведении занятий лекционного типа: наблюдение, беседа При проведении занятий семинарского типа: вопросы, тесты
Тема 5. Адаптация лиц с ограниченными возможностями в организации	При проведении занятий лекционного типа: наблюдение, беседа При проведении занятий семинарского типа: вопросы, задания
Тема 6. Проблемы адаптации лиц с ограниченными возможностями в организации и пути их решения	При проведении занятий лекционного типа: наблюдение, беседа При проведении занятий семинарского типа: вопросы, тесты

4.1.2. Промежуточная аттестация проводится в форме устного экзамена.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости

Задание для текущего контроля и проведения промежуточной аттестации должны быть направлены на оценивание:

1. уровня освоения теоретических понятий, научных основ профессиональной деятельности;

2. степени готовности обучающегося применять теоретические знания и профессионально значимую информацию, сформированности когнитивных умений.

3. приобретенных умений, профессионально значимых для профессиональной деятельности.

Задания для оценивания когнитивных умений (знаний) должны предусматривать необходимость проведения аттестуемым интеллектуальных действий:

– по дифференциации информации на взаимозависимые части, выявлению взаимосвязей между ними и т.п.;

– по интерпретации и творческому усвоению информации из разных источников, ее системного структурирования;

– по выявлению значения предмета учебной дисциплины для достижения конкретной цели, на основе проникновения в суть общественных явлений и процессов;

– по комплексному использованию интеллектуальных инструментов учебной дисциплины для решения учебных и практических проблем.

При составлении заданий необходимо иметь в виду, что они должны носить практико-ориентированный комплексный характер, быть направлены на формирование и закрепление профессиональных компетенций. Текущий контроль предназначен для проверки хода и качества формирования компетенций, стимулирования учебной работы обучаемых и совершенствования методики освоения новых знаний. Он обеспечивается проведением семинаров, оцениванием контрольных заданий, проверкой конспектов лекций, периодическим опросом слушателей на занятиях.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы 70% из 100% (70 баллов из 100) - вклад по результатам посещаемости занятий, активности на занятиях, выступления с докладами, участия в обсуждениях докладов других обучающихся, ответов на вопросы преподавателя в ходе занятия, по результатам прохождения тестирования.

Детализация баллов и критерии оценки текущего контроля успеваемости утверждается на заседании кафедры.

Вопросы для подготовки к опросу по темам:

Вопросы по Теме 1.

Понятие «адаптация».
Представления о социальной адаптации в различных психологических школах.
Социальная адаптация как механизм социализации личности.
Стратегии социальной адаптации.
Нарушения процесса адаптации, дезадаптация личности.

Вопросы по Теме 2.

Виды и формы адаптации в организации.
Стратегии и этапы адаптации.
Мероприятия и инструменты адаптации.
Участники адаптационного процесса.
Матрица адаптации.
Первичная и вторичная адаптация.
Роль адаптации в системе управления персоналом организации.
Особенности адаптации разных категорий сотрудников.
Управление системой адаптации.
Оценка эффективности процесса адаптации.

Вопросы по Теме 3.

Управление адаптацией индивида.
Учет динамических групповых процессов в ходе адаптации сотрудника в организации.
Организационная культура как основа программ адаптации сотрудника в организации.
Роль лидерства и руководства в адаптации в организации.
Конфликты в процессе адаптации в организации и их разрешение.
Способы управления адаптационными конфликтами.

Вопросы по Теме 4.

Сущность понятия «лицо с ограниченными возможностями».
Категории лиц с ограниченными возможностями.
Психологические особенности различных категорий лиц с ограниченными возможностями.
Особенности социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями.
Профессиональная деятельность лиц с ограниченными возможностями.

Вопросы по Теме 5.

Характеристика этапов адаптации лиц с ограниченными возможностями в организации.
Методы и технологии адаптации лиц с ограниченными возможностями в организации.
Роль лидерства и руководства в адаптации лиц с ограниченными возможностями в организации.
Влияние организационной культуры на успешность адаптации лиц с ограниченными возможностями.

Вопросы по Теме 6.

Возможности и угрозы реализации программы адаптации лиц с ограниченными возможностями в организации.

Дискриминация и «навешивание социального ярлыка».
Проблема установления межличностных отношений лиц с ограниченными возможностями в коллективе.
Ограниченность ресурсов организации.
Формирование психологической толерантности сотрудников организации к лицам с ограниченными возможностями.

Задания в тестовой форме:

1. В чем заключается социально-психологический аспект адаптации
А) приспособление к новым физическим и психологическим нагрузкам
Б) приспособление к относительно новому социуму
В) усвоение роли и организационного статуса рабочего места в структуре организации
2. Выделите ключевой элемент адаптации
А) знакомство непосредственно с рабочим местом
Б) знакомство с предприятием
В) опыт работы
3. Для ускорения процесса адаптации нового сотрудника необходимо:
А) позволить ему самостоятельно во всем разобраться
Б) познакомить его со спецификой организации и с сотрудниками
В) постоянно контролировать его работу и давать оценки и советы
4. Какие виды адаптации выделяют ученые?
А) первичная, вторичная, функциональная
Б) устойчивая, неустойчивая, прогрессирующая
В) скрытая, явная, фрикционная
Г) профессиональная, психофизическая, социально-психологическая
Д) экономическая, социальная, политическая
5. Какие два направления адаптации выделяют в управлении персоналом?
А) первичная, вторичная
Б) функциональная, структурная
В) основная, вспомогательная
Г) внешняя, внутренняя
Д) явная, скрытая
6. Какой из ниже перечисленных видов адаптации относят к вторичной адаптации
А) санитарно-гигиеническая адаптация
Б) экономическая
В) социально-психологическая
Г) организационно-административная
7. Какой из перечисленных пунктов является необходимым условием организации коллектива и существенным фактором организационно-административной адаптации
А) настроение коллектива
Б) традиции коллектива
В) морально-психологический климат
8. Какой из перечисленных пунктов является особенно важным для эффективной работы руководителя
А) выбор стиля управления, приемлемого для данной организации
Б) сокращение управленческого штата на предприятии
В) способность менеджера к творческой инициативе
9. Механизм управления профессиональной ориентацией и адаптацией осуществляется через ...
А) формирование органов образования

Б) формирование и развитие системы органов управления различного уровня
В) формирование и развитие системы органов контроля различного уровня
Г) сокращение текучести рабочей силы
10. Новый сотрудник приходит в отдел, где все работники давно знают друг друга и привыкли работать в команде. Они не стремятся общаться с новичком, предпочитая сначала к нему присмотреться. С Вашей точки зрения, как должен поступить руководитель в подобной ситуации
А) назначить одного из сотрудников наставником новичка и попросить помочь адаптироваться
Б) опекать новичка, контролировать его действия и защищать от критики других сотрудников
В) не вмешиваться в процесс адаптации, чтобы новичок сам решал свои проблемы
11. Обязанности, которые прежде выполнялись одним сотрудником, планируется распределить между двумя работниками. При этом один из них - новичок в организации. На ваш взгляд, следует:
А) позволить им самостоятельно разделить функции
Б) посоветовать опытному сотруднику отдать новичку более легкую работу
В) составить должностные инструкции для обоих
12. Один из кандидатов на вакантную должность получил хорошее образование, мотивирован на работу в вашей компании и умеет легко находить общий язык с людьми. Но у него отсутствует опыт работы в аналогичной должности. На Ваш взгляд, следует:
А) отказать ему в приеме на работу
Б) принять с испытательным сроком
В) принять без испытательного срока
13. Определите одну из стадий адаптации:
А) ассимиляция
Б) выплата заработной платы
В) «акклиматизация»
14. Организационно - административная адаптация позволяет работнику:
А) ознакомиться с экономическим механизмом управления организацией
Б) ознакомиться с особенностями организационного механизма управления, местом своего подразделения в организационной структуре
В) включиться в систему взаимоотношений коллектива с его традициями, нормами жизни, ценностными ориентациями
Г) ознакомиться с новыми требованиями трудовой, производственной и технологической дисциплины
15. Период адаптации к новым обязанностям:
А) более продолжителен в случае привлечения с помощью внутренних источников найма
Б) более продолжителен в случае привлечения с помощью внешних источников найма
В) примерно одинаков по продолжительности для всех и не зависит от источников привлечения персонала
16. По результатам исследований, полная адаптация работника в коллективе завершается, как правило, по окончании:
А) первого года работы
Б) двух лет работы
В) трех лет работы
17. Под профессиональной адаптацией обычно понимают:
А) приобретение навыков, освоение новых приемов в выполнении работы

Б) освоение правил и норм взаимоотношений в коллективе
В) привыкание к новым условиям труда
18. Приспособление молодых сотрудников, не имеющих опыта профессиональной деятельности – это:
А) первичная адаптация
Б) вторичная адаптация
19. Психофизиологическая адаптация характеризует:
А) приспособление работника к относительно новому социуму, нормам поведения; налаживание контактов
Б) приобретение или доработку трудовых способностей (профессиональных знаний, навыков), изучение технологического процесса
В) приспособление к новым физическим и психологически нагрузкам, условиям труда
Г) усвоение роли или организационного статуса рабочего места и подразделения в общей организационной структуре, понимание механизма управления
Д) обсуждение новейших разработок и определение приоритетных направлений развития персонала, исходя из целей и задач инновации
20. С какого процесса начинается адаптация работника в коллективе
А) приспособления
Б) ориентации
В) идентификации
21. С какого этапа должен начинаться процесс адаптации работника в коллективе
А) с процесса ориентации, ознакомления
Б) с процесса ассимиляции
В) с процесса приспособления
22. Чем характеризуется полная адаптация?
А) сочетанием профессионального обучения, переподготовки и повышения квалификации кадров, а также планирования карьеры персонала организации
Б) сочетанием высокого уровня овладения специальностью, полного освоения порученной работы с устойчивым положительным отношением к специальности (прочным намерением продолжить работу по ней) и достаточно высокой степенью удовлетворенности взаимоотношениями в группе и своей позицией в коллективе
В) сочетанием мер по профинформации, профконсультированию, профподбору и профадаптации, которые помогают человеку выбрать профессию, наиболее соответствующую потребностям общества и его личным способностям и особенностям
23. Что относится к социально-психологическим процессам в коллективе?
А) планирование человеческих ресурсов, стимулирование труда, прогнозирование, управление карьерой
Б) обучение, аттестация, оценка потенциала, развитие способностей и навыков
В) адаптация, коммуникация, идентификация, интеграция
24. Что подразумевается под процессом ориентации сотрудника?
А) получение сотрудником информации об организации, где он начинает работать
Б) возможность работника выбрать организацию, где он хотел бы работать
В) выбор учебного заведения, где работник хотел бы пройти профессиональную подготовку
25. Что способствует уменьшению стрессовых ситуаций руководителя
А) правильная организация труда
Б) демократический стиль руководства
В) возраст менеджера
26. Ядро любого коллектива составляют:
А) безразличные работники

Б) частично идентифицированные
В) полностью идентифицированные

Примеры кейсов

Тема 3. Ситуация 1

Вы проработали в отделе после окончания института всего несколько месяцев, и тут Вас вызывает начальник и говорит, что надо поехать к смежникам и помочь им наладить производство нужной для Вашего предприятия продукции. Но вчера Вас вызвали в отдел кадров и предложили поехать на курсы повышения квалификации в Москву. Что Вы выберете как самый верный путь к последующей карьере?

Тема 3. Ситуация 2

В новой организации Вы приступили к работе в качестве начальника отдела, однако Ваши подчиненные ожидали на этом месте увидеть другого человека и Ваше назначение восприняли негативно. Обстановка в отделе накалена: когда Вы заходите в комнату, все сразу умолкают, Ваши поручения выполняют с неохотой. Что Вы предпримете?

Тема 5. Ситуация 3

Вы приступили к новой работе только неделю назад, неожиданно возникла проблема, которую, как Вам кажется, самостоятельно решить Вы не можете. Обращаться за советом к более опытным коллегам Вам не хочется, так как боитесь потерять авторитет в их глазах и показаться несамостоятельным. Как Вы поступите?

Тема 5. Ситуация 4

Вы – новый молодой руководитель одного из подразделений предприятия и чувствуете настороженное отношение к себе окружающих Вас сотрудников. Причем Вы попали в коллектив, где нет четкого распределения и выполнения своих обязанностей. А на Вас еще давит и груз долгов, оставшихся после Вашего предшественника. Таким образом, Вам необходимо повысить уровень эффективности труда и организовать слаженную и успешную работу Вашего подразделения. Ваши действия в этот период?

Тема 5. Ситуация 5

Старшего мастера Сорокина Ивана Петровича как хорошего специалиста повысили в должности. Теперь он стал заместителем начальника цеха, однако через некоторое время стало ясно, что он не справляется со своими обязанностями и его повышение оказалось преждевременным. Таким образом, он получил сообщение, что понижен в должности (до старшего мастера). Иван Петрович расценил это как личное оскорбление и уволился с работы. Правильно ли он поступил? Почему? Как бы Вы поступили на его месте?

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Формируемые компетенции с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПКс ОС-1	умение использовать инновационные подходы к	ПКс ОС-1.1.5	Способен эффективно действовать в конфликтных

	планированию, организации и разрешению конфликтов в сфере государственного и муниципального управления		ситуациях, возникающих в системе государственного и муниципального управления

Перечень вопросов к экзамену по дисциплине
«Социально-психологические основы адаптации лиц с ограниченными возможностями»

1. Понятие и феномен адаптации личности. Виды адаптации.
2. Роль адаптации в системе управления персоналом. Система адаптации персонала в организации: общая характеристика, цели, задачи. Выгоды проведения адаптации.
3. Аспекты адаптации: психофизиологическая, производственная, социально-психологическая, организационная адаптация.
4. Этапы адаптации сотрудника в организации.
5. Испытательный и адаптационный сроки. Увольнение сотрудника в период испытательного срока.
6. Характеристики адаптации в зависимости от стадии развития компании.
7. Участники адаптационного процесса. Роли и задачи. Функции службы персонала, линейного руководителя, наставника.
8. Особенности адаптации разных категорий сотрудников. Составление программы адаптации сотрудника.
9. Адаптационные мероприятия. Первый день нового сотрудника.
10. Управление системой адаптации. Этап I: Анализ текущей ситуации. Этап II: Определение процедур адаптации. Этап III: Внедрение адаптационных процедур. Этап IV: Анализ эффективности адаптации.
11. Краткая характеристика документов, используемых в системе адаптации: 1). Положение об адаптации нового сотрудника. 2). Положение о прохождении испытательного срока. 3). Положение о наставничестве 4). Адаптационный лист.
12. Адаптация персонала к новой должности (вторичная адаптация). Адаптация к понижению в должности.
13. Оценка эффективности адаптации. Возможные ошибки адаптации.
14. Применение ключевых показателей эффективности для оценки системы адаптации.
15. Роль корпоративных учебных центров в системе адаптации. Активные формы обучения как компонент системы адаптации.
16. Институт наставничества. Коучинг как инструмент адаптации персонала. Развитие личности в процессе адаптации.
17. Метод Киркпатрика оценки эффективности обучения. Расчет возврата на инвестиции (ROI) в обучение.
18. Мотивационные механизмы адаптации. Мотивация успеха и мотивация боязни неудачи.
19. Управленческая адаптация. Понятие карьеры. Мотивы карьерного роста. Особенности адаптации руководителей.
20. Психофизиологические основы адаптации. Основы концепции общего адаптационного синдрома Г. Селье. Адаптация и биоритмы.
21. Профессиональная адаптация и профессиональное развитие.
22. Особенности адаптации сотрудников в организациях с различными типами корпоративной культуры.
23. Адаптация к деятельности в особых и экстремальных ситуациях.

24. Измерение стрессоустойчивости и уровня стресса. Технологии повышения стрессоустойчивости и адаптированности личности.
25. Применение основ психологических типологий личности К. Юнга, А.Аугустинавичуте для учета индивидуальных факторов адаптации и развития личности.

Экзаменационный тест по дисциплине «Социально-психологические основы адаптации лиц с ограниченными возможностями»

1. В чем заключается социально-психологический аспект адаптации
А) приспособление к новым физическим и психологическим нагрузкам
Б) приспособление к относительно новому социуму
В) усвоение роли и организационного статуса рабочего места в структуре организации
2. Выделите ключевой элемент адаптации
А) знакомство непосредственно с рабочим местом
Б) знакомство с предприятием
В) опыт работы
3. Для ускорения процесса адаптации нового сотрудника необходимо:
А) позволить ему самостоятельно во всем разобраться
Б) познакомить его со спецификой организации и с сотрудниками
В) постоянно контролировать его работу и давать оценки и советы
4. Какие виды адаптации выделяют ученые?
А) первичная, вторичная, функциональная
Б) устойчивая, неустойчивая, прогрессирующая
В) скрытая, явная, фрикционная
Г) профессиональная, психофизическая, социально-психологическая
Д) экономическая, социальная, политическая
5. Какие два направления адаптации выделяют в управлении персоналом?
А) первичная, вторичная
Б) функциональная, структурная
В) основная, вспомогательная
Г) внешняя, внутренняя
Д) явная, скрытая
6. Какой из ниже перечисленных видов адаптации относят к вторичной адаптации
А) санитарно-гигиеническая адаптация
Б) экономическая
В) социально-психологическая
Г) организационно-административная
7. Какой из перечисленных пунктов является необходимым условием организации коллектива и существенным фактором организационно-административной адаптации
А) настроение коллектива
Б) традиции коллектива
В) морально-психологический климат
8. Какой из перечисленных пунктов является особенно важным для эффективной работы руководителя
А) выбор стиля управления, приемлемого для данной организации
Б) сокращение управленческого штата на предприятии
В) способность менеджера к творческой инициативе
9. Механизм управления профессиональной ориентацией и адаптацией осуществляется через ...

А) формирование органов образования
Б) формирование и развитие системы органов управления различного уровня
В) формирование и развитие системы органов контроля различного уровня
Г) сокращение текучести рабочей силы
10. Новый сотрудник приходит в отдел, где все работники давно знают друг друга и привыкли работать в команде. Они не стремятся общаться с новичком, предпочитая сначала к нему присмотреться. С Вашей точки зрения, как должен поступить руководитель в подобной ситуации
А) назначить одного из сотрудников наставником новичка и попросить помочь адаптироваться
Б) опекать новичка, контролировать его действия и защищать от критики других сотрудников
В) не вмешиваться в процесс адаптации, чтобы новичок сам решал свои проблемы
11. Обязанности, которые прежде выполнялись одним сотрудником, планируется распределить между двумя работниками. При этом один из них - новичок в организации. На ваш взгляд, следует:
А) позволить им самостоятельно разделить функции
Б) посоветовать опытному сотруднику отдать новичку более легкую работу
В) составить должностные инструкции для обоих
12. Один из кандидатов на вакантную должность получил хорошее образование, мотивирован на работу в вашей компании и умеет легко находить общий язык с людьми. Но у него отсутствует опыт работы в аналогичной должности. На Ваш взгляд, следует:
А) отказать ему в приеме на работу
Б) принять с испытательным сроком
В) принять без испытательного срока
13. Определите одну из стадий адаптации:
А) ассимиляция
Б) выплата заработной платы
В) «акклиматизация»
14. Организационно - административная адаптация позволяет работнику:
А) ознакомиться с экономическим механизмом управления организацией
Б) ознакомиться с особенностями организационного механизма управления, местом своего подразделения в организационной структуре
В) включиться в систему взаимоотношений коллектива с его традициями, нормами жизни, ценностными ориентациями
Г) ознакомиться с новыми требованиями трудовой, производственной и технологической дисциплины
15. Период адаптации к новым обязанностям:
А) более продолжителен в случае привлечения с помощью внутренних источников найма
Б) более продолжителен в случае привлечения с помощью внешних источников найма
В) примерно одинаков по продолжительности для всех и не зависит от источников привлечения персонала
16. По результатам исследований, полная адаптация работника в коллективе завершается, как правило, по окончании:
А) первого года работы
Б) двух лет работы
В) трех лет работы
17. Под профессиональной адаптацией обычно понимают:

А) приобретение навыков, освоение новых приемов в выполнении работы
Б) освоение правил и норм взаимоотношений в коллективе
В) привыкание к новым условиям труда
18. Приспособление молодых сотрудников, не имеющих опыта профессиональной деятельности – это:
А) первичная адаптация
Б) вторичная адаптация
19. Психофизиологическая адаптация характеризует:
А) приспособление работника к относительно новому социуму, нормам поведения; налаживание контактов
Б) приобретение или доработку трудовых способностей (профессиональных знаний, навыков), изучение технологического процесса
В) приспособление к новым физическим и психологически нагрузкам, условиям труда
Г) усвоение роли или организационного статуса рабочего места и подразделения в общей организационной структуре, понимание механизма управления
Д) обсуждение новейших разработок и определение приоритетных направлений развития персонала, исходя из целей и задач инновации
20. С какого процесса начинается адаптация работника в коллективе
А) приспособления
Б) ориентации
В) идентификации

Шкала оценивания.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы: 30% из 100% (или 30 баллов из 100) - вклад в итоговую оценку по результатам промежуточной аттестации.

При оценивании ответа обучающегося в ходе промежуточной аттестации можно опираться на следующие критерии:

Баллы	Критерий оценки
26-30	Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной, периодической и монографической литературы, законодательства и практики его применения, раскрывает не только основные понятия, но и анализирует их с точки зрения различных авторов. Обучающийся показывает не только высокий уровень теоретических знаний, но и видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю подготовки законодательно-нормативную и практическую базу. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу.
16-25	Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, законодательства и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Знает нормативно-законодательную и практическую базу, но при ответе допускает несущественные погрешности. Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком, привлекается

	информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает некоторые погрешности. Вопросы не вызывают существенных затруднений.
6-15	Обучающийся показывает достаточные знания материалов занятий, но при ответе отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные членами комиссии вопросы отвечает неуверенно, допускает погрешности. Обучающийся владеет практическими навыками, привлекает иллюстративный материал, но чувствует себя неуверенно при анализе междисциплинарных связей. В ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания.
0-5	Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, законодательства и практики его применения, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом.

Шкала перевода из многобалльной системы в традиционную:

- обучающемуся выставляется оценка «не зачтено», если обучающийся набрал менее 50 баллов,

- оценка «зачтено» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 50 до 100 баллов.

100 баллов выставляется при условии выполнения всех требований, а также при обязательном проявлении творческого отношения к предмету, умении находить оригинальные, не содержащиеся в учебниках ответы, умении работать с источниками, которые содержатся дополнительной литературе к курсу, умении соединять знания, полученные в данном курсе со знаниями других дисциплин.

4.4 Методические материалы

Оценивание результатов обучения студентов по дисциплине осуществляется по регламентам текущего контроля и промежуточной аттестации. Текущий контроль в семестре проводится с целью обеспечения своевременной обратной связи, для коррекции обучения, активизации самостоятельной работы студентов. Объектом текущего контроля являются конкретизированные результаты обучения (учебные достижения) по дисциплине.

Текущий контроль предусматривает проведение следующих мероприятий:

– тестирование по темам и разделам дисциплины;

–решение задач;

–опрос

Экзамен является заключительным этапом процесса формирования компетенций студента при изучении дисциплины или её части и имеет целью проверку и оценку знаний студентов по теории и применению полученных знаний, умений и навыков.

Оценка знаний по дисциплине «Социально-психологические основы адаптации лиц с ограниченными возможностями» проводится с целью определения уровня освоения предмета и включает:

1. Минимальный уровень формирования компетенций:

- ответы на вопросы по дисциплине на семинаре (10-15 минут)

2. Базовый уровень формирования компетенций:

- доклад на семинаре (в форме презентации) (20-30 минут);
- контрольные работы (1 академический час письменно);

3. Продвинутый этап формирования компетенций:

- решение тестовых заданий на семинаре (60 минут);
- решение практико-ориентированных задач на семинаре (20-30 минут)
-письменные практические задания для самостоятельной работы.

Оценка качества подготовки на основании выполненных заданий ведётся преподавателем (с обсуждением результатов), баллы начисляются в зависимости от сложности задания.

Оценка качества подготовки по результатам самостоятельной работы студента ведётся:

1) преподавателем

– оценка глубины проработки материала, рациональность и содержательная ёмкость представленных интеллектуальных продуктов, наличие креативных элементов, подтверждающих самостоятельность суждений по теме;

2) группой

–в ходе обсуждения представленных материалов;

3) студентом лично

–путём самоанализа достигнутого уровня понимания темы.

По дисциплине предусмотрены формы контроля качества подготовки:

- текущий (осуществление контроля за всеми видами аудиторной и внеаудиторной деятельности студента с целью получения первичной информации о ходе усвоения отдельных элементов содержания дисциплины);

-промежуточный (оценивается уровень и качество подготовки по конкретным разделам дисциплины).

Результаты текущего и промежуточного контроля качества выполнения студентом запланированных видов деятельности по усвоению учебной дисциплины являются показателем того, как студент работал в течение семестра.

Текущий контроль успеваемости предусматривает оценивание хода освоения дисциплины: теоретических основ и практической части. Промежуточная аттестация студентов – оценивание результатов обучения по дисциплине, в том числе в форме опроса.

Для оценки качества подготовки студента по дисциплине в целом составляется рейтинг – интегральная оценка результатов всех видов деятельности студента, осуществляемых в процессе её изучения, которая представляется в балльном исчислении в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе РАНХиГС.

Защита практических работ производится студентом по мере их выполнения в соответствии с расписанием занятий и установленным преподавателем планом - графиком. Преподаватель проверяет правильность выполнения практической работы, контролирует знание студентом пройденного материала с помощью контрольных вопросов или тестирования.

Проработка конспекта лекций и учебной литературы осуществляется студентами в течение всего семестра после изучения новой темы. Предусмотрена текущая аттестация в форме контрольных опросов и тестирования.

По результатам выполнения всех заданий на самостоятельную работу и выполнения заданий в ходе практических занятий преподаватель даёт комплексную оценку деятельности студента.

Высокую оценку получают студенты, которые при подготовке материала для самостоятельной работы сумели самостоятельно составить логический план изучения темы и реализовать его, собрать достаточный фактический материал (теоретический и

практический (информационно-статистический)), использовали IT-технологии, электронные ресурсы, литературу по теме. Студенты при этом должны показать связь рассматриваемой темы с современными проблемами экономики и общества, значимость изучаемого материала в соответствии с направлением подготовки студента и авторский вклад в систематизацию и структурирование материала.

Итоговый контроль проводится в форме сдачи экзамена. К экзамену допускаются студенты, выполнившие все виды текущей аттестации – практические работы, творческие задания, задания для самостоятельной работы и контрольные опросы, а также прошедшие тестирование.

5.Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Рекомендации по выполнению практических заданий

По степени сложности или характеру умственной деятельности практические задания делят на простые и сложные. Сложность оценивается по числу операций, которые необходимо выполнить при ее решении. Простые задания являются тренировочными и требуют для своего решения изученной формулы и знания порядка действий в различных опасных ситуациях. Их решение сводится к простейшим вычислениям в одно действие. Наиболее частое применение этих заданий на начальном этапе закрепления учебного материала, так как на этом этапе деятельность учащихся носит репродуктивный характер. Задания, решение которых требуют нескольких действий называют сложными. К сложным задачам, при решении которых выполняются репродуктивная деятельность относится, например, комбинированные задания.

Рекомендации по подготовке реферата

Изложенное понимание реферата как целостного авторского текста определяет критерии его оценки:

новизна текста;

обоснованность выбора источника;

степень раскрытия сущности вопроса;

соблюдения требований к оформлению.

Новизна текста: актуальность темы исследования; новизна и самостоятельность в постановке проблемы, формулирование нового аспекта известной проблемы в установлении новых связей (меж предметных, внутри предметных, интеграционных); умение работать с исследованиями, критической литературой, систематизировать и структурировать материал;

Степень раскрытия сущности вопроса: соответствие плана теме реферата; соответствие содержания теме и плану реферата; полнота и глубина знаний по теме; обоснованность способов и методов работы с материалом; умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме).

Обоснованность выбора источников: оценка использованной литературы: привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т.д.).

Соблюдение требований к оформлению: насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы; оценка грамотности и культуры изложения (в т.ч. орфографической, пунктуационной, стилистической культуры), владение терминологией; соблюдение требований к объему реферата.

Рекомендации по подготовке электронных презентаций

При создании электронных презентаций необходимо найти правильный баланс между подаваемым материалом и сопровождающими его мультимедийными элементами, чтобы не снизить результативность материала.

Одним из важных моментов является сохранение единого стиля, унифицированной структуры и формы представления материала. Для правильного выбора стиля требуется знать принципы эргономики, заключающие в себя наилучшие, проверенные на практике методы использования тех или иных компонентов мультимедийной презентации.

При создании мультимедийного пособия предполагается ограничиться использованием двух или трех шрифтов. Вся презентация должна выполняться в одной цветовой палитре, например, на базе одного шаблона, также важно проверить презентацию на удобство ее чтения с экрана. Тексты презентации не должны быть большими. Выгоднее использовать сжатый, информационный стиль изложения материала. Нужно будет суметь вместить максимум информации в минимум слов, привлечь и удержать внимание аудитории.

Недостаточно просто скопировать информацию с других носителей и разместить еѐ в презентации. При подготовке презентации возможно использование ресурсов сети Интернет, современных мультимедийных энциклопедий и электронных учебников.

Критерии оценивания по содержанию:

1) целевая проработанность;

2) структурированность в подаче представляемых материалов;

3) логичность, простота изложения;

4) правильность построения фраз и отсутствие синтаксических и орфографических ошибок;

5) наличие списка литературы и информационно-справочных материалов, использованных в работе над проектом;

6) лицензионная чистота используемых продуктов;

7) степень вовлеченности участников образовательного процесса в реализацию проекта.

Критерии оценивания по оформлению

1) объем (оптимальное количество слайдов);

2) дизайн (читаемость, наличие и соответствие графики и анимации, звуковое оформление, структурирование информации, соответствие заявленным требованиям);

3) оригинальность оформления;

4) эстетика;

5) соответствие стандартам оформления.

Планирование и организация времени, необходимого для изучения дисциплины.

Важным условием успешного освоения дисциплины «Социально-психологические основы адаптации лиц с ограниченными возможностями» является создание системы правильной организации труда, позволяющей распределить учебную нагрузку равномерно в соответствии с графиком образовательного процесса. Большую помощь в этом может оказать составление плана работы на семестр, месяц, неделю, день. Его наличие позволит подчинить свободное время целям учебы, трудиться более успешно и эффективно. С вечера всегда надо распределять работу на завтрашний день. В конце каждого дня целесообразно подвести итог работы: тщательно проверить, все ли выполнено по намеченному плану, не было ли каких-либо отступлений, а если были, по какой причине они произошли. Нужно осуществлять самоконтроль, который является необходимым условием успешной учебы. Если что-то осталось невыполненным, необходимо изыскать время для завершения этой части работы, не уменьшая объема недельного плана. Все задания к практическим занятиям, а также задания, вынесенные на самостоятельную работу, рекомендуется выполнять непосредственно после соответствующей темы лекционного курса, что способствует

лучшему усвоению материала, позволяет своевременно выявить и устранить «пробелы» в знаниях, систематизировать ранее пройденный материал, на его основе приступить к овладению новыми знаниями и навыками.

Система академического обучения основывается на рациональном сочетании нескольких видов учебных занятий (в первую очередь, лекций и практических занятий), работа на которых обладает определенной спецификой.

Подготовка к лекциям.

Знакомство с дисциплиной происходит уже на первой лекции, где от студента требуется не просто внимание, но и самостоятельное оформление конспекта. При работе с конспектом лекций необходимо учитывать тот фактор, что одни лекции дают ответы на конкретные вопросы темы, другие – лишь выявляют взаимосвязи между явлениями, помогая студенту понять глубинные процессы развития изучаемого предмета как в истории, так и в настоящее время.

Конспектирование лекций – сложный вид вузовской аудиторной работы, предполагающий интенсивную умственную деятельность студента. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное и сделано это самим обучающимся. Не надо стремиться записать дословно всю лекцию. Такое «конспектирование» приносит больше вреда, чем пользы. Целесообразно вначале понять основную мысль, излагаемую лектором, а затем записать ее. Желательно запись осуществлять на одной странице листа или оставляя поля, на которых позднее, при самостоятельной работе с конспектом, можно сделать дополнительные записи, отметить непонятные места.

Конспект лекции лучше подразделять на пункты, соблюдая красную строку. Этому в большой степени будут способствовать вопросы плана лекции, предложенные преподавателям. Следует обращать внимание на акценты, выводы, которые делает лектор, отмечая наиболее важные моменты в лекционном материале замечаниями «важно», «хорошо запомнить» и т.п. Можно делать это и с помощью разноцветных маркеров или ручек, подчеркивая термины и определения.

Целесообразно разработать собственную систему сокращений, аббревиатур и символов. Однако при дальнейшей работе с конспектом символы лучше заменить обычными словами для быстрого зрительного восприятия текста.

Работая над конспектом лекций, всегда необходимо использовать не только учебник, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор. Именно такая серьезная, кропотливая работа с лекционным материалом позволит глубоко овладеть теоретическим материалом.

Подготовка к практическим занятиям

Подготовку к каждому практическому занятию студент должен начать с ознакомления с планом практического занятия, который отражает содержание предложенной темы. Тщательное продумывание и изучение вопросов плана основывается на проработке текущего материала лекции, а затем изучения обязательной и дополнительной литературы, рекомендованной к данной теме. Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса.

Результат такой работы должен проявиться в способности студента свободно ответить на теоретические вопросы практикума, его выступлении и участии в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий и контрольных работ.

В процессе подготовки к практическим занятиям, студентам необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной литературы. При всей полноте конспектирования лекции в ней невозможно изложить весь материал

из-за лимита аудиторных часов. Поэтому самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной литературой, материалами периодических изданий и Интернета является наиболее эффективным методом получения дополнительных знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у студентов свое отношение к конкретной проблеме.

Рекомендации по работе с литературой

Работу с литературой целесообразно начать с изучения общих работ по теме, а также учебников и учебных пособий. Далее рекомендуется перейти к анализу монографий и статей, рассматривающих отдельные аспекты проблем, изучаемых в рамках курса, а также официальных материалов и неопубликованных документов (научно-исследовательские работы, диссертации), в которых могут содержаться основные вопросы изучаемой проблемы.

Работу с источниками надо начинать с ознакомительного чтения, т.е. просмотреть текст, выделяя его структурные единицы. При ознакомительном чтении закладками отмечаются те страницы, которые требуют более внимательного изучения.

В зависимости от результатов ознакомительного чтения выбирается дальнейший способ работы с источником. Если для разрешения поставленной задачи требуется изучение некоторых фрагментов текста, то используется метод выборочного чтения. Если в книге нет подробного оглавления, следует обратить внимание ученика на предметные и именные указатели.

Избранные фрагменты или весь текст (если он целиком имеет отношение к теме) требуют вдумчивого, неторопливого чтения с «мысленной проработкой» материала. Такое чтение предполагает выделение:

1) главного в тексте;

2) основных аргументов;

3) выводов.

Особое внимание следует обратить на то, вытекает тезис из аргументов или нет.

Необходимо также проанализировать, какие из утверждений автора носят проблематичный, гипотетический характер и уловить скрытые вопросы.

Понятно, что умение таким образом работать с текстом приходит далеко не сразу. Наилучший способ научиться выделять главное в тексте, улавливать проблематичный характер утверждений, давать оценку авторской позиции – это сравнительное чтение, в ходе которого студент знакомится с различными мнениями по одному и тому же вопросу, сравнивает весомость и доказательность аргументов сторон и делает вывод о наибольшей убедительности той или иной позиции.

Если в литературе встречаются разные точки зрения по тому или иному вопросу из-за сложности прошедших событий и правовых явлений, нельзя их отвергать, не разобравшись. При наличии расхождений между авторами необходимо найти рациональное зерно у каждого из них, что позволит глубже усвоить предмет изучения и более критично оценивать изучаемые вопросы. Знакомясь с особыми позициями авторов, нужно определять их схожие суждения, аргументы, выводы, а затем сравнивать их между собой и применять из них ту, которая более убедительна.

Следующим этапом работы с литературными источниками является создание конспектов, фиксирующих основные тезисы и аргументы. Можно делать записи на отдельных листах, которые потом легко систематизировать по отдельным темам изучаемого курса. Другой способ – это ведение тематических тетрадей-конспектов по одной какой-либо теме. Большие специальные работы монографического характера целесообразно конспектировать в отдельных тетрадях. Здесь важно вспомнить, что конспекты пишутся на одной стороне листа, с полями и достаточным для исправления

и ремарок межстрочным расстоянием (эти правила соблюдаются для удобства редактирования). Если в конспектах приводятся цитаты, то непременно должно быть дано указание на источник (автор, название, выходные данные, № страницы). Впоследствии эта информации может быть использована при написании текста реферата или другого задания.

Таким образом, при работе с источниками и литературой важно уметь:

· сопоставлять, сравнивать, классифицировать, группировать, систематизировать информацию в соответствии с определенной учебной задачей;

· обобщать полученную информацию, оценивать прослушанное и прочитанное;

· фиксировать основное содержание сообщений; формулировать, устно и письменно, основную идею сообщения; составлять план, формулировать тезисы;

· готовить и презентовать развернутые сообщения типа доклада;

· работать в разных режимах (индивидуально, в паре, в группе), взаимодействуя друг с другом;

· пользоваться реферативными и справочными материалами;

· контролировать свои действия и действия своих товарищей, объективно оценивать свои действия;

· обращаться за помощью, дополнительными разъяснениями к преподавателю, другим студентам.

· пользоваться лингвистической или контекстуальной догадкой, словарями различного характера, различного рода подсказками, опорами в тексте (ключевые слова, структура текста, предваряющая информация и др.);

· использовать при говорении и письме перифраз, синонимичные средства, слова-описания общих понятий, разъяснения, примеры, толкования, «словотворчество»;

· повторять или перефразировать реплику собеседника в подтверждении понимания его высказывания или вопроса;

· обратиться за помощью к собеседнику (уточнить вопрос, переспросить и др.);

· использовать мимику, жесты (вообще и в тех случаях, когда языковых средств не хватает для выражения тех или иных коммуникативных намерений).

Подготовка к промежуточной аттестации.

При подготовке к промежуточной аттестации целесообразно:

- внимательно изучить перечень вопросов и определить, в каких источниках находятся сведения, необходимые для ответа на них;
- внимательно прочитать рекомендованную литературу;
- составить краткие конспекты ответов (планы ответов).

Задания на самостоятельную работу студентов по темам

Задания на самостоятельную работу студентов по теме 1 «Психологические подходы к понятию и сущности адаптации**»**

Цель задания: получение теоретических знаний по вопросам психологических подходов к сущности понятия «адаптация»

Содержание: конспектирование, выполнение тестовых заданий и изучение дополнительной учебной литературы

Срок выполнения: к следующему практическому занятию.

Ориентировочный объем конспекта - не менее пяти страниц.

Отчетность: подготовленные конспекты и ответы на тесты

Метод оценки: пятибалльная.

Задания на самостоятельную работу студентов по теме 2 «Адаптация индивида в организации и ее виды**»**

Цель задания: самостоятельное изучение материала, овладение видами адаптации, приобретение практических навыков в определении необходимого вида адаптации в конкретной ситуации.

Содержание: конспектирование, подготовка письменного сообщения по вопросу «Мероприятия, способствующие закреплению базового уровня профессиональных навыков и умений», изучение рекомендуемой литературы, выполнение тестовых заданий.

Срок выполнения: к следующему практическому занятию

Ориентировочный объем сообщения: не менее пяти страниц.

Отчетность: подготовленное сообщение.

Метод оценки: пятибалльная.

Задания на самостоятельную работу студентов по теме 3 «Социально-психологические основы адаптации к организации**»**

Цель задания: получение теоретических знаний по социально-психологическим основам адаптации к организации

Содержание: конспектирование, выполнение тестовых заданий, подготовка письменного сообщения по вопросу «Социально-психологические основы адаптации к организации», изучение рекомендуемой литературы.

Срок выполнения: к следующему практическому занятию.

Ориентировочный объем конспекта - не менее пяти страниц.

Отчетность: подготовленные конспекты и ответы на тесты

Метод оценки: пятибалльная.

Задания на самостоятельную работу студентов по теме 4 «Психологические особенности лиц с ограниченными возможностями**»**

Цель задания: получение теоретических знаний о психологических особенностях лиц с ограниченными возможностями

Содержание: конспектирование, подготовка письменного сообщения по вопросу «использование методов материального и нематериального стимулирования на этапе адаптации», изучение рекомендуемой литературы, выполнение тестовых заданий.

Срок выполнения: к следующему практическому занятию

Ориентировочный объем сообщения: не менее пяти страниц.

Отчетность: подготовленное сообщение.

Метод оценки: пятибалльная.

Задания на самостоятельную работу студентов по теме 5 «Адаптация лиц с ограниченными возможностями в организации»

Цель задания: получение теоретических знаний об адаптации лиц с ограниченными возможностями в организации

Содержание: конспектирование, подготовка письменного сообщения по вопросу «использование методов материального и нематериального стимулирования на этапе адаптации», изучение рекомендуемой литературы, выполнение тестовых заданий.

Срок выполнения: к следующему практическому занятию

Ориентировочный объем сообщения: не менее пяти страниц.

Отчетность: подготовленное сообщение.

Метод оценки: пятибалльная.

Задания на самостоятельную работу студентов по теме 6 «Проблемы адаптации лиц с ограниченными возможностями в организации и пути их решения»

Цель задания: получение теоретических знаний о проблемах адаптации лиц с ограниченными возможностями в организации и путями их решения

Содержание: конспектирование, подготовка письменного сообщения по вопросу «использование методов материального и нематериального стимулирования на этапе адаптации», изучение рекомендуемой литературы, выполнение тестовых заданий.

Срок выполнения: к следующему практическому занятию

Ориентировочный объем сообщения: не менее пяти страниц.

Отчетность: подготовленное сообщение.

Метод оценки: пятибалльная.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Основная литература.

Фуряева, Т. В. Социализация и социальная адаптация лиц с инвалидностью : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / Т. В. Фуряева. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 189 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-08278-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblio-online.ru/bcode/424733

6.2. Дополнительная литература.

1. Куприянчук Е.В., Щербакова Ю.В. Управление персоналом: ассессмент, комплектование, адаптация, развитие: Учебное пособие. - М.: ИЦ РИОР: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 255 с.
2. Мазилкина Е.И. Адаптация в коллективе [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Мазилкина Е.И., Паничкина Г.Г. - Электрон. текстовые данные. - Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2012. - 176 с. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/770. - ЭБС «IPRbooks», по паролю
3. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и а ттестации: учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. - М.: КноРус, 2016. - 358 с.

a. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

1. Кибанов А., Каштанова Е. Организация профориентации и адаптации персонала. Учебно-практическое пособие. - М.: Проспект, 2016. – 56 с.
2. Современные проблемы адаптации обучающихся в социально-культурном пространстве образовательного учреждения [Электронный ресурс]: сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции (11 апреля 2013 г., Кемерово)/ Е.Л. Кудрина [и др.].- Электрон. текстовые данные.— Кемерово: Кемеровский государственный университет культуры и искусств, 2013.- 275 с.- Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/29704. - ЭБС «IPRbooks», по паролю

6.4. Нормативные правовые документы.

а) Федеральный закон от 24 ноября 1995г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (с изм. и доп.);

б) Государственная программа Российской Федерации «Доступная среда» на 2011-2015 г.г., утвержденная Постановлением Правительства РФ от 17 марта 2011г. № 175;

в) «Методические рекомендации по организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в

профессиональных образовательных организациях, в том числе оснащенности образовательного процесса», утв. Минобрнауки России от 08.04.2014г. № АК-44/05вн.

6.5. Интернет-ресурсы, справочные системы.

1. http://psyera.ru/4861/etika-delovyh-otnosheniy-etiket-v-delovoy-karere
2. http://kuntsevo.mos.ru/upravs/kodeks_gosslugby.php
3. http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/55071469/
4. http://all-politologija.ru/knigi/politiko-administrativnoe-upravlenie-uchebnik-komarovskogo/etika-gosudarstvennoj-sluzhbi-kak-vid-etiki-upravleniya
5. http://psykam.ucoz.com/

7. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Освоение дисциплины осуществляется в учебной аудитории, соответствующей по вместимости количеству студентов потока или учебной группы. Для успешного освоения дисциплины аудитория оборудована мультимедийным комплексом и экраном для демонстрации слайдовых презентаций и иных форм визуализации учебного материала.

Для демонстрации презентаций студентов на практических занятиях могут использоваться мультимедийные средства, имеющиеся в распоряжении кафедры (проектор, экран, ноутбук).

Перечень информационных технологий, программных продуктов, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине	
1	Операционная система (MS Windows XP/Vista/7);
2	Пакет офисных программ (MicrosoftOffice или OpenOffice);
3	Антивирусная программа (NOD32, Dr.Web, Kaspersky и др.);
4	Интернет-браузер (Internet Explorer, Opera, Mozilla Firefox, Google Chrome идр.);
5	Различные утилиты (Архиваторы, программы записи компакт-дисков, файловые менеджеры, программы просмотра изображений и др.);
6	• Универсальная интернет-энциклопедия Wikipedia http://ru.wikipedia.org • ЭБС Лань http://e.lanbook.com • ЭБС IPRbooks http://www.iprbookshop.ru • ЭБС Юрайт http://www.biblio-online.ru • Сервис полнотекстового поиска по книгам http://books.google.ru/ • Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU http://elibrary.ru • Федеральный образовательный портал «Российское образование» http://www.edu.ru