

Автономное образовательное учреждение
высшего образования Ленинградской области
«Государственный институт экономики, финансов, права и технологий»

Утверждаю

Проректор по образовательной
деятельности

 В.Н. Чумаков
2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«АДАПТАЦИЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ
ЗДОРОВЬЯ К ЖИЗНИ»

Направление подготовки
40.03.01 Юриспруденция (бакалавриат)

Направленность (профиль) образовательной программы
гражданско-правовая

Формы обучения
очная
Год поступления: 2023

Гатчина

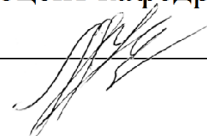
2022

Рабочая программа по дисциплине «Адаптация лиц с ограниченными возможностями здоровья к жизни» разработана на основе актуализированного Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (далее ФГОС ВПО) по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция, направленность (профиль) подготовки – гражданско-правовая.

Квалификация (степень): бакалавр

Организация-разработчик: АОУ ВО ЛО «Государственный институт экономики, финансов, права и технологий»

Разработчик: кандидат психологических наук, доцент кафедры управления социальными и экономическими процессами _____ Ковязина М.Г.

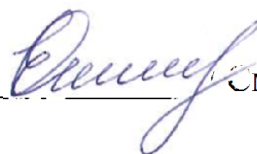


Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры «27» августа 2020 г. Протокол №1.

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий кафедрой _____ / Заборовская О.В.

Руководитель ОП по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция (бакалавриат), направленность (профиль) подготовки – гражданско-правовая _____ Смирнова Е.М.



Содержание

1. Пояснительная записка.....	4
2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
3. Место дисциплины в структуре образовательной программы.....	9
4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся.....	10
5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий	10
6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю).....	11
7. Фонд оценочных средств (оценочных и методических материалов) для проведения текущей и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	15
7.1.Перечень компетенций с указанием этапов и уровней формирования в процессе освоения образовательной программы.....	Ошибка! Закладка не определена.
7.2.Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания	15
7.3.Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, для текущей аттестации	18
7.4.Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, для промежуточной аттестации	45
7.5.Типовые инновационные формы учебных занятий	49
7.6.Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....	53
7.7.Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности (методика).....	55
8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)	64
9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины	65
10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	65
11. Перечень информационных технологий, профессиональных баз данных, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем....	68
12. Материально-техническая база для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	70
13. Приложение «Контрольно-измерительные материалы по дисциплине «Адаптация лиц с ограниченными возможностями здоровья к жизни»»	

1. Пояснительная записка

Целью освоения дисциплины «Адаптация лиц с ограниченными возможностями здоровья к жизни» является формирование умений и навыков эффективного поведения в процессе общения.

Основными **задачами** курса являются:

- Уметь толерантно воспринимать и правильно оценивать людей, включая их индивидуальные характерологические особенности, цели, мотивы, намерения, состояния; вступать в эффективные межличностные и деловые коммуникации;
- ориентироваться в незнакомых ситуациях учебной и внеучебной деятельности в вузе, действовать с учетом данных условий;
- изучить особенности поведения личности в конфликтной ситуации, освоить технологию переговорного процесса в режимах принципиальной позиции, компромисса, сотрудничества;
- знать теоретические основы, структуру и содержание процесса деловой коммуникации; методы и способы эффективного общения, проявляющиеся в выборе средств убеждения и оказания влияния на партнеров по общению;
- знать об основополагающих международных документах, относящихся к правам инвалидов; основных правовых гарантиях инвалидов в области социальной защиты и образования.

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

Наименование категории (группы) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	ЗУН (результаты обучения) = дескрипторы	Дисциплина (модуль)	ЗУН (результаты обучения) по дисциплине (модулю)
Инклюзивная компетентность	УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в	ИУК-9.1 Планирует и осуществляет профессиональную деятельность с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами;	Знать: понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру; Уметь: планировать и осуществлять профессиональную деятельность	Б1.В.12 Адаптация лиц с ОВЗ к жизни	<i>1 этап (1 сем., зач.)</i> Знать: содержание понятий «лицо с ограниченными возможностями здоровья», «инвалид», «инвалидность»; понятие, виды, стадии

Наименование категории (группы) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	ЗУН (результаты обучения) = дескрипторы	Дисциплина (модуль)	ЗУН (результаты обучения) по дисциплине (модулю)
	социальной и профессиональных сферах		с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами; Навыки/ владеть: навыками осуществления профессиональной деятельности с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.		социализации; социальную адаптацию и ее характеристики; нормативно-правовое обеспечение лиц с ОВЗ: международное, федеральное, правительственное, региональное; проблемы, специфику социальной адаптации лиц с ОВЗ (зарубежный и отечественный опыт); Уметь: моделировать процессы социализации; анализировать отечественную и зарубежную практики социальной адаптации; анализировать социально-психологические аспекты социальной адаптации; Навыки/ владеть: навыками планирования и осуществления профессиональной деятельности с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.
				Б2.О.01(У) Учебная практика (Ознакомительная практика)	2 этап (4 сем., зач.с оценкой) Уметь: планировать и осуществлять профессиональную деятельность с лицами с ограниченными

Наименование категории (группы) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	ЗУН (результаты обучения) = дескрипторы	Дисциплина (модуль)	ЗУН (результаты обучения) по дисциплине (модулю)
					возможностями здоровья и инвалидами; Навыки/ владеть: навыками осуществления профессиональной деятельности с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.
				Б2.О.02(Пд) Производственная практика (Преддипломная практика)	3 этап (8 сем., зач.с оценкой) Уметь: планировать и осуществлять профессиональную деятельность с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами; Навыки/ владеть: навыками осуществления профессиональной деятельности с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.
		ИУК-9.2 Взаимодействует в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.	Знать: особенности применения базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах; содержание основных прав лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов; Уметь: учитывать особенности	Б1.В.12 Адаптация лиц с ОВЗ к жизни	1 этап (1 сем., зач.) Знать: содержание понятий «лицо с ограниченными возможностями здоровья», «инвалид», «инвалидность»; особенности поведения лиц с ограниченными возможностями здоровья; Уметь: учитывать особенности

Наименование категории (группы) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	ЗУН (результаты обучения) = дескрипторы	Дисциплина (модуль)	ЗУН (результаты обучения) по дисциплине (модулю)
			лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов при взаимодействии с ними в социальной и профессиональной сферах; Навыки/ владеть: навыками взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.		лиц с ограниченными возможностями здоровья при планировании взаимодействия с ними в ходе профессиональной деятельности; Навыки/ владеть: навыками осуществления профессиональной деятельности при взаимодействии с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.
				Б1.О.31 Социология	2 этап (2 сем., зач.) Знать: основы, социологии, социологии коммуникаций, культуры, социологии права, социологии конфликта и девиантного поведения; основы социализации личности; Уметь: применять базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах; Навыки/ владеть: навыками подробного анализа различных социальных групп, оценки особенностей групповой адаптации их членов.
				Б2.О.01(У) Учебная практика (Ознакомительная	3 этап (4 сем., зач.с оценкой) Уметь: учитывать особенности лиц с ограниченными

Наименование категории (группы) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	ЗУН (результаты обучения) = дескрипторы	Дисциплина (модуль)	ЗУН (результаты обучения) по дисциплине (модулю)
				практика)	возможностями здоровья и инвалидов при взаимодействии с ними в социальной и профессиональной сферах; Навыки/ владеть: навыками взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.
				Б2.О.02(Пд) Производственная практика (Преддипломная практика)	4 этап (8 сем., зач.с оценкой) Уметь: учитывать особенности лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов при взаимодействии с ними в социальной и профессиональной сферах; Навыки/ владеть: навыками взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.

3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Изучение дисциплины «Адаптация лиц с ограниченными возможностями здоровья к жизни» является составным компонентом магистерской программы – дисциплиной по выбору и относится к факультативной части образовательной программы.

Изучение дисциплины «Адаптация лиц с ограниченными возможностями здоровья к жизни» предполагает наличие у обучающихся базовых познаний в области психологии, конфликтологии, теории государства и права, гражданского права, трудового права.

При изучении дисциплины «Адаптация лиц с ограниченными возможностями здоровья к жизни» обучающийся, в частности, должен обладать следующими «входными» знаниями и умениями:

- знание общетеоретических категорий и концепций психологии, юридической психологии, судебной психиатрии.
- знание общетеоретических категорий и концепций юридической науки, основных понятий о праве, источниках права, юридической технике, правоприменении и правосознании;

Дисциплина «Адаптация лиц с ограниченными возможностями здоровья к жизни» направлена на использование активных методов групповой психологической работы с целью развития компетентности личного и профессионального общения у обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

№ п/п	Наименование обеспечиваемых (последующих) дисциплин	№№ разделов (тем) данной дисциплины, необходимых для изучения обеспечиваемых (последующих) дисциплин			
		1	2	3	4
1.	Обязательственное право		+		+
2.	Внесудебный порядок урегулирования споров/ Медиация	+		+	
3.	Современные проблемы юридической науки/Проблемы судебных стадий гражданского процесса	+	+		+
4.	Актуальные проблемы права собственности / Правовое регулирование конкуренции		+	+	+
5.	Проблемы гражданско-правовой ответственности / Проблемы обязательств об оказании услуг	+			+
	Третейское разбирательство		+		
6.	Научно-исследовательская работа	+	+		+
7.	Педагогическая практика	+			
8.	Производственная практика, в том числе преддипломная	+	+	+	+

Область профессиональной деятельности магистров включает: разработку и реализацию правовых норм; обеспечение законности и правопорядка; проведение научных исследований, образование и воспитание.

Объектами профессиональной деятельности магистров являются общественные отношения в сфере реализации правовых норм, обеспечения законности и правопорядка.

4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость освоения учебной дисциплины «Адаптация лиц с ограниченными возможностями здоровья к жизни» составляет 3 зачетные единицы или 108 часов.

Семестр		1
Всего часов/з.ед		108/3
Аудиторная контактная работа	Лекции	16
	ПЗ	16
Самостоятельная работа		67
Форма контроля	Зачет	0,25/8,75

5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий

№	Наименование раздела дисциплины (тема)	Трудоемкость				Содержание
		всего	лекции	пз	ср	
1	Социально-психологические особенности общения	24	4	4	16	Общение: определение, виды, функции, структура. Вербальные и невербальные средства общения. Основные коммуникативные барьеры и пути их преодоления в межличностном общении. Перцептивная сторона общения.

2	Психология конфликта	26	4	4	18	Понятие о конфликте. Виды конфликта. Структура конфликта. Причины конфликтов. Стили поведения в конфликтной ситуации. Разбор конфликтных ситуаций.
3	Психологический климат коллектива	26	4	4	18	Психологический климат коллектива: определение, признаки, диагностика. Самопрезентация. Формы, методы, технологии самопрезентации. Моделирование ситуаций, связанных с различными аспектами учебной и внеучебной деятельности обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.
4	Социальная адаптация и социально-правовая защита инвалидов	23	4	4	15	Понятие социальной адаптации, ее этапы, механизмы, условия. Конвенция ООН о правах инвалидов. Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации». Медико-социальная экспертиза. Реабилитация инвалидов. Трудоустройство инвалидов.
	Зачет	9		0,25	8,75	
	Итого	108	16	16,25	67,75	

6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Цель самостоятельной работы обучающегося – научить осмысленно и самостоятельно работать сначала с учебным материалом, затем с научной информацией, заложить основы самоорганизации и самовоспитания с тем, чтобы привить умение в дальнейшем непрерывно повышать свою квалификацию.

Основная задача организации самостоятельной работы обучающихся заключается в создании психолого-дидактических условий развития интеллектуальной инициативы и мышления на занятиях любой формы.

Самостоятельная работа рассматривается в двух аспектах:

- это организуемая самим обучающимся учебная деятельность, мотивируемая его собственными познавательными потребностями, в рациональное с его точки зрения время и контролируемая им самим;
- это самостоятельное выполнение разработанного преподавателем учебного задания обучающимися в специально отведенное для этого время, опосредованное управлением (контролем) со стороны преподавателя.

К функциям самостоятельной работы относятся:

- Развивающая;
- Информационно-обучающая;
- Ориентирующая и стимулирующая;
- Воспитывающая;
- Исследовательская.

Задачи самостоятельной работы обучающихся: систематизация и

закрепление полученных теоретических знаний и практических умений; углубление и расширение теоретических знаний; развитие познавательных способностей и активности обучающихся: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности; формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации; развитие исследовательских умений; использование материала, собранного и полученного в ходе самостоятельных занятий на семинарах, на практических и лабораторных занятиях, при написании курсовых и выпускной квалификационной работ, для эффективной подготовки к итоговым зачетам и экзаменам.

Самостоятельная работа определяется:

- спецификой дисциплины и методикой ее преподавания;
- временем, предусмотренным на выполнение самостоятельной работы учебным планом по каждой дисциплине;
- степенью обучения, на которой изучается дисциплина (бакалавр, специалист, магистр).

Роль преподавателя в организации самостоятельной работы:

- своевременное доведение до обучающихся информации о формах организации самостоятельной работы, правилах контроля, об объемах и сроках выполнения, требованиях к контрольным, курсовым, проектным, выпускным квалификационным работам и их оформлению, критериях оценки самостоятельной работы и этических нормах (обеспечивается преподавателями, читающими лекции и ведущими семинарские, практические и лабораторные занятия);
- определение последовательности изучения дисциплины;
- обеспечение обучающихся учебно-методическими комплексами по изучаемой дисциплине, а также методическими рекомендациями по организации самостоятельной работы.

Содержание самостоятельной работы по каждой дисциплине определяется учебно-методическим комплексом по дисциплине и могут иметь вариативный характер, учитывающий индивидуальные особенности обучающихся и преподавателей.

В рамках изучения дисциплины «Адаптация лиц с ограниченными возможностями здоровья к жизни» предусматриваются следующие виды самостоятельной внеаудиторной работы студентов:

1. Конспектирование.
2. Составление таблиц и логических схем.
3. Работа со словарями и справочниками.
4. Работа с нормативными документами.
5. Ответы на вопросы для самопроверки.
6. Подготовка сообщений (докладов).
7. Составление библиографии по заданной теме.
8. Эссе.
9. Написание реферата.

Формы и виды самостоятельной работы																		
№ темы	Вопросы для самостоятельной работы	Рекомендуемая литература	Виды самостоятельной работы обучающихся												Формы текущего контроля			
			Репродуктивная						Поисково-аналитическая и практическая				Творческая (научно-практическая)					
			Конспектирование	Составление таблиц и логических схем	Работа со словарями и справочниками	Работа с нормативными документами	Веб-квест	Ответы на вопросы для самопроверки	Контент-анализ	Подготовка сообщений (докладов)	Составление библиографии по заданной теме	Разработка проекта юридического документа	Решение ситуационных задач	Эссе		Написание реферата	Участие в конференциях	Участие в конкурсах
1.	Коммуникативная сторона общения. Невербальное общение, кинесика, такесика. Прием «Зеркало отношений». Позиции в общении (Э. Берн).	1-15	+	+	+		+	+		+	+							Разноуровневые задания Устный опрос
2.	Понятие о конфликте. Виды конфликта. Структура конфликта. Причины конфликтов. Стили поведения в конфликтной ситуации. Разбор конфликтных ситуаций.	1-15	+	+	+			+		+	+				+			Разноуровневые задания Устный опрос
3.	Влияние психологической совместимости на межличностные отношения в коллективе.	1-15	+	+	+			+		+	+				+			Разноуровневые задания Устный опрос Круглый стол

	Положение человека в группе. Психологическая совместимость членов группы. Первое впечатление. Барьеры общения и пути их преодоления.																		
4.	Понятие социальной адаптации, ее этапы, механизмы, условия. Конвенция ООН о правах инвалидов. Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации». Медико-социальная экспертиза. Реабилитация инвалидов. Трудоустройство инвалидов.	1-15	+	+	+	+	+	+		+	+					+			Разноуровневые задания Доклад/ сообщение Тестирование Круглый стол
Промежуточная аттестация			Зачет																

7. Фонд оценочных средств (оценочных и методических материалов) для проведения текущей и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

7.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Поскольку практически всякая учебная дисциплина призвана формировать сразу несколько компетенций, показатели и критерии оценки целесообразно формировать следующим образом:

1) определение показателей оценки компетенций согласно разделам дисциплины на основе продемонстрированного обучаемым уровня самостоятельности в применении полученных в ходе изучения учебной дисциплины, знаний, умений и навыков;

2) определение показателей для оценки уровня обученности по учебной дисциплине на основе комплексного подхода к уровню сформированности всех компетенций, обязательных к формированию в процессе изучения предмета.

Показатели и шкала оценивания компетенций учебной дисциплины

<p style="text-align: center;">Оценка «не зачтено» (0-54 баллов) или отсутствие сформированности компетенции</p>	<p style="text-align: center;">Оценка «зачтено» (55-69 баллов) или низкий уровень освоения компетенции</p>	<p style="text-align: center;">Оценка «зачтено» (70-84 балла) или повышенный уровень освоения компетенции</p>	<p style="text-align: center;">Оценка «зачтено» (85-100 баллов) или высокий уровень освоения компетенции</p>
<p>Неспособность обучающегося самостоятельно продемонстрировать наличие знаний при решении заданий, которые были представлены преподавателем вместе с образцом их решения, отсутствие самостоятельности в применении умения к использованию методов освоения учебной дисциплины и неспособность самостоятельно проявить навык повторения решения поставленной задачи по стандартному образцу свидетельствуют об отсутствии сформированной компетенции. Отсутствие подтверждения наличия сформированности компетенции свидетельствует об отрицательных результатах освоения учебной дисциплины</p>	<p>Если обучаемый демонстрирует самостоятельность в применении знаний, умений и навыков к решению учебных заданий в полном соответствии с образцом, данным преподавателем, по заданиям, решение которых было показано преподавателем, следует считать, что компетенция сформирована, но ее уровень недостаточно высок. Поскольку выявлено наличие сформированной компетенции, ее следует оценивать положительно, но на низком уровне</p>	<p>Способность обучающегося продемонстрировать самостоятельное применение знаний, умений и навыков при решении заданий, аналогичных тем, которые представлял преподаватель при потенциальном формировании компетенции, подтверждает наличие сформированной компетенции, причем на более высоком уровне. Наличие сформированной компетенции на повышенном уровне самостоятельности со стороны обучающегося при ее практической демонстрации в ходе решения аналогичных заданий следует оценивать как положительное и устойчиво закрепленное в практическом навыке</p>	<p>Обучаемый демонстрирует способность к полной самостоятельности (допускаются консультации с преподавателем по сопутствующим вопросам) в выборе способа решения неизвестных или нестандартных заданий в рамках учебной дисциплины с использованием знаний, умений и навыков, полученных как в ходе освоения данной учебной дисциплины, так и смежных дисциплин, следует считать компетенцию сформированной на высоком уровне. Присутствие сформированной компетенции на высоком уровне, способность к ее дальнейшему саморазвитию и высокой адаптивности практического применения к изменяющимся условиям профессиональной задачи</p>

Показатели и шкала оценивания уровня обученности по учебной дисциплине на основе комплексного подхода к уровню сформированности всех компетенций

<p align="center">Оценка «не зачтено» (0-54 баллов) или отсутствие сформированности компетенции</p>	<p align="center">Оценка «зачтено» (55-69 баллов) или низкой уровень освоения компетенции</p>	<p align="center">Оценка «зачтено» (70-84 балла) или повышенный уровень освоения компетенции</p>	<p align="center">Оценка «зачтено» (85-100 баллов) или высокий уровень освоения компетенции</p>
<p>Уровень освоения дисциплины, при котором у обучаемого не сформировано более 50% компетенций. Если же учебная дисциплина выступает в качестве итогового этапа формирования компетенций (чаще всего это дисциплины профессионального цикла) оценка «неудовлетворительно» должна быть выставлена при отсутствии сформированности хотя бы одной компетенции</p>	<p>При наличии более 50% сформированных компетенций по дисциплинам, имеющим возможность до-формирования компетенций на последующих этапах обучения. Для дисциплин итогового формирования компетенций естественно выставлять оценку «удовлетворительно», если сформированы все компетенции и более 60% дисциплин профессионального цикла «удовлетворительно»</p>	<p>Для определения уровня освоения промежуточной дисциплин на оценку «хорошо» обучающийся должен продемонстрировать наличие 80% сформированных компетенций, и которых не менее 1/3 оценены отметкой «хорошо». Оценивание итоговой дисциплины на «хорошо» обуславливается наличием у обучаемого всех сформированных компетенций компетенции по учебной дисциплине должны быть сформированы не менее чем на 60% на повышенном уровне, то есть с оценкой «хорошо».</p>	<p>Оценка «отлично» по дисциплине с промежуточным освоением компетенций, может быть выставлена при 100% подтверждении наличия компетенций, либо при 90% сформированных компетенций, из которых не менее 2/3 оценены отметкой «хорошо». В случае оценивания уровня освоения дисциплины с итоговым формированием компетенций оценка «отлично» может быть выставлена при подтверждении 100% наличия сформированной компетенции у обучаемого, выполнены требования к получению оценки «хорошо» и освоены на «отлично» не менее 50% общекультурных компетенций</p>

7.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, для текущей аттестации

Автономное образовательное учреждение высшего образования
Ленинградской области
Государственный институт экономики, финансов, права и технологий
Кафедра управления социальными и экономическими процессами

КОМПЛЕКТ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ

по дисциплине *«Адаптация лиц с ограниченными возможностями здоровья к жизни»*

Тема 4. Социальная адаптация и социально-правовая защита инвалидов

Вариант 1.

1. ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» был принят в:

- А) 1991 г.;
- Б) 1995 г.;
- В) 1999 г.;
- Г) 2010 г.

2. Закончите фразу: «При установлении гражданину группы инвалидности одновременно определяется ... ограничения его способности к трудовой деятельности»

- А) категория;
- Б) возможность;
- В) степень.

3. Какую из нижеперечисленных причин инвалидности можно вычеркнуть из смыслового ряда:

- А) общее заболевание;
- Б) трудовое увечье (травма) или профессиональное заболевание;
- В) нервно-эмоциональное и физическое перенапряжение;
- Г) военная травма или заболевание, полученное в период несения военной службы;
- Д) техногенные и природные катастрофы.

4. Определение в установленном порядке потребностей освидетельствуемого лица в мерах социальной защиты, включая реабилитацию, на основе оценки

ограничений жизнедеятельности, вызванных стойким расстройством функций организма – это:

- А) социальная защита инвалидов;
- Б) социальное обслуживание инвалидов;
- В) медико-социальная экспертиза;
- Г) социально-медицинская реабилитация.

5. Что не входит в функции Бюро медико-социальной экспертизы:

- А) определение группы инвалидности, ее причин, сроков, времени наступления, потребности инвалида в различных видах социальной защиты;
- Б) участие в разработке комплексных программ профилактики инвалидности, медико-социальной реабилитации и социальной защиты инвалидов;
- В) контроль за исполнением индивидуальной программы реабилитации.

6. Закончите фразу: «Медико-социальная экспертиза проводится в учреждении по месту жительства больного либо по месту прикрепления. Основанием для проведения экспертизы является ... самого пациента либо его законного представителя. В случае, если больной не может явиться в учреждение по состоянию здоровья, медико-социальная экспертиза может ...»

- А) письменное заявление, проводится на дому или в стационаре;
- Б) устная просьба, не проводится;
- В) устная просьба, быть проведена в другие сроки (специально-установленные для конкретного случая).

7. Система гарантированных государством экономических, социальных и правовых мер, обеспечивающих инвалидам условия для преодоления, замещения (компенсации) ограничений жизнедеятельности и направленных на создание им равных с другими гражданами возможностей участия в жизни общества – это:

- А) социальная защита инвалидов;
- Б) социальная адаптация инвалидов;
- В) социальная интеграция инвалидов.

8. Верны ли суждения о социальном обслуживании инвалидов: А) Социальные услуги оказываются исключительно с согласия людей, нуждающихся них. Все социальные услуги, входящие в федеральный перечень гарантированных государством услуг, могут быть оказаны гражданам бесплатно, а также на условиях частичной или полной оплаты. Б) К числу надомных социальных услуг, предусматриваемых федеральным перечнем гарантированных государством социальных услуг, относятся: организация питания, включая доставку продуктов на дом; помощь в приобретении медикаментов, продовольственных и промышленных товаров первой необходимости; содействие в получении медицинской помощи, в том числе сопровождение в медицинские учреждения; поддержание условий проживания в соответствии с

гигиеническими требованиями; содействие в организации юридической помощи и иных правовых услуг; содействие в организации ритуальных услуг и т.п.

- А) верно только А;
- Б) верно только Б;
- В) верны оба суждения;
- Г) оба суждения неверны.

9. Какие надомные социальные услуги не входят в федеральный перечень гарантированных государством социальных услуг:

- А) организация питания, включая доставку продуктов на дом;
- Б) содействие в получении медицинской помощи, в том числе сопровождение в медицинские учреждения;
- В) всевозможные работы на приусадебном участке;
- Г) поддержание условий проживания в соответствии с гигиеническими требованиями.

10. Верны ли суждения: А) К сектору социального обслуживания относятся: государственные, муниципальные и частные центры социального обслуживания; Б) Деятельность по социальному обслуживанию в большинстве своем регламентирована законом РФ от 2 августа 1995 г. «О социальном обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов»

- А) верно только А;
- Б) верно только Б;
- В) верны оба суждения;
- Г) оба суждения неверны.

11. Верны ли суждения: А) Инвалиды I и II группы должны обслуживаться вне очереди на предприятиях торговли, общественного питания, службы быта, связи, и жилищно-коммунального хозяйства, в учреждениях здравоохранения, образования, культуры, в юридических службах и других организациях, обслуживающих население. Б) Инвалиды пользуются правом внеочередного приема руководителями и другими должностными лицами предприятий, учреждений и организаций.

- А) верно только А;
- Б) верно только Б;
- В) верны оба суждения;
- Г) оба суждения неверны.

12. Социально-консультативное обслуживание (помощь) инвалидов направлено на:

- А) обеспечение одеждой, обувью и другими предметами первой необходимости;

Б) оказание разносторонней социально-бытовой помощи, частично или полностью утратившим способность к самообслуживанию и нуждающимся по состоянию здоровья в постоянном уходе и наблюдении;

В) адаптацию в обществе, ослабление социальной напряженности, создание благоприятных отношений в семье, а также на обеспечение взаимодействия личности, семьи, общества и государства.

13. При проведении МСЭ анализируются данные о социально-бытовых навыках инвалида?

А) да;

Б) нет.

14. Основаниями для установления инвалидности 1 группы (3 степень ограничения трудоспособности) являются:

А) ограниченная способность к самообслуживанию, самостоятельному передвижению, ориентации, общению с регулярной или частичной помощью других лиц либо вспомогательных технических средств; постоянное снижение критики к своему поведению и окружающей обстановке с возможностью частичной коррекции только при регулярной помощи других лиц; неспособность к обучению либо способность к обучению только в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях или на дому по специальным программам и с использованием вспомогательных технических средств; неспособность к трудовой деятельности либо ее противопоказанность, либо способность к выполнению трудовой деятельности в специально созданных условиях труда, с использованием вспомогательных технических средств;

Б) неспособность к самообслуживанию, к самостоятельному передвижению, общению, контролю и коррекции своего поведения, труду в обычных условиях, дезориентация и нуждаемость в постоянной помощи или надзоре других лиц;

В) способность к самообслуживанию, самостоятельному передвижению при более длительной затрате времени, дробности выполнения, сокращении объема или расстояния; способность к ориентации в привычной ситуации; способность к общению со снижением темпа и объема получения и передачи информации; периодически возникающее ограничение способности контролировать свое поведение в сложных жизненных ситуациях и (или) постоянное затруднение выполнения ролевых функций, затрагивающих отдельные сферы жизни, с возможностью частичной самокоррекции; способность к обучению и получению образования определенного уровня в рамках государственных образовательных стандартов в образовательных учреждениях общего назначения с использованием специальных методов обучения, специального режима обучения с применением при необходимости вспомогательных технических средств.

15. Является ли профессиональное заболевание законодательно установленной причиной инвалидности:

- А) да;
- Б) нет;
- В) только некоторые из профессиональных заболеваний.

16. Для чего в законодательстве РФ выделяют различные причины инвалидности:

- А) так проще вести учет инвалидов;
- Б) для того чтобы облегчить анализ причин инвалидности для повышения эффективности социальной политики в области социальной защиты инвалидов;
- В) они влекут за собой разные правовые последствия.

17. Оказание адресной социальной поддержки инвалидам находится в компетенции:

- А) Управления Пенсионного фонда РФ;
- Б) Центра социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов;
- В) Управления социальной защиты населения.

18. Организация досуга инвалидов, их культурного просвещения, трудовой деятельности – это задачи:

- А) социального обслуживания на дому;
- Б) срочного социального обслуживания;
- В) социально-консультативной помощи.

19. Задачами какого вида социальной помощи являются: профилактика различного рода социально-психологических отклонений; работа с семьями, в которых живут инвалиды, организация их досуга; помощь в обучении, профессиональной ориентации и трудоустройстве?

- А) социального обслуживания на дому;
- Б) срочного социального обслуживания;
- В) социально-консультативной помощи.

20. Федеральный перечень гарантированных государством социальных услуг является базовым, определяется Правительством РФ и пересматривается:

- А) ежегодно;
- Б) раз в три года;
- В) раз в пять лет.

21. Федеральная программа реабилитации инвалидов представляет собой:

- А) разработанный на основе решения Бюро медико-социальной экспертизы комплекс оптимальных для данного инвалида реабилитационных мероприятий, включающих в себя отдельные виды, формы, объемы, сроки и порядок реализации медицинских, профессиональных и др. реабилитационных мер, направленных на восстановление, компенсацию способностей инвалида к выполнению определенных видов деятельности;

Б) гарантированный перечень реабилитационных мероприятий, технических средств и услуг, предоставляемых инвалиду бесплатно за счет средств федерального бюджета.

22. Структура потребностей, круг интересов, уровень притязаний инвалидов:

А) учитываются при составлении индивидуальной программы реабилитации;

Б) не учитываются при составлении индивидуальной программы реабилитации.

23. Суверенитет потребителя как принцип независимой жизни инвалидов представляет собой:

А) инвалиды должны быть допущены к прямому участию в решении социальных проблем, связанных с инвалидностью;

Б) люди, имеющие инвалидность, должны в первую очередь опираться на свои способности и умения, для того чтобы добиться прав и привилегий, на которые они претендуют;

В) люди, имеющие инвалидность, должны получить право участвовать в политической и экономической жизни общества.

24. Обеспечение выпуска литературы для инвалидов по зрению является примером реализации права на:

А) на обеспечение беспрепятственного доступа инвалидов к информации и объектам социальной инфраструктуры

Б) на обеспечение инвалидов жилой площадью

В) на организацию воспитания, образования и занятости инвалидов

25. В случае если инвалиды страдают тяжелыми формами хронических заболеваний, предусмотренных перечнем, утвержденным постановлением Правительства РФ от 21 декабря 2004 г. N 817 может быть предоставлено жилое помещение по договору социального найма общей площадью, превышающей норму предоставления на одного человека:

А) более чем в два раза;

Б) не более чем в два раза;

В) неограниченно в зависимости от количества человек, входящих в состав семьи инвалида.

Вариант 2.

1. Социализация личности относится к процессам:

а) посредством которых люди научаются эффективно участвовать в социальных группах;

б) посредством которых человек усваивает социальный опыт и использует его для адаптации к социуму;

в) усвоения и воспроизведения социального опыта, единства стихийного и целенаправленного влияния на становление человека как субъекта социальных отношений;

г) развития личности и отказа от прежних представлений.

2. Формирование конвенциональных значений в процессе социализации возможно потому, что:

- а) все человеческие существа обладают сходными биологическими качествами;
- б) приобретение конвенциональных значений представляет собой научение соответствующим способам опознания и классификации объектов и развития по отношению к ним принятых способов действия;
- в) все люди приобретают сходный опыт относительно социума;
- г) все люди вынуждены приспосабливаться к правилам взаимодействия в группе.

3. Роль символической коммуникации в усвоении значений заключается в том, что:

- а) научаясь мыслить конвенциональными терминами, человек становится участником символического окружения данной группы;
- б) ограничивается и полностью исчезает эгоцентрическая речь человека;
- в) у человека формируется и развивается целостная картина мира;
- г) развивается мышление человека.

4. По утверждению Д. Майерса, шаблоны поведения – навыки и фиксации – могут быть модифицированы в процессе научения путем изменения процессов вознаграждения. Данное положение:

- а) верно;
- б) верно только относительно навыков;
- в) неверно;
- г) затрудняюсь ответить.

5. Формы поведения, которые дают человеку возможность успешно адаптироваться к существующим условиям жизни, сохраняются, чтобы:

- а) стать частью ориентации личности по отношению к миру;
- б) личность получала символическое удовлетворение в процессе и результате социализации;
- в) личность могла испытывать самоуважение и приобретать соответствующий личный и социальный опыт;
- г) иметь возможность интегрироваться в социальной группе.

6. Современная социализация имеет свою специфику, обусловленную быстрыми темпами развития науки и новых технологий, влияющих на все сферы жизни человека. К ее особенностям относятся:

- а) изменение статуса детства;
- б) недостаточная эффективность;
- в) длительность, гуманизация, творчество, образование и приобретение профессии, амбивалентность характерологических черт личности;

г) гиперопека.

7. В процессе социализации личность выступает как:

- а) объект социализации;
- б) субъект социализации;
- в) объект и субъект социализации одновременно;
- г) член социальной группы.

8. Согласно концепции А.В. Петровского, к стадиям развития личности в процессе социализации не относятся:

- а) индивидуализация;
- б) ресоциализация;
- в) интеграция;
- г) адаптация.

9. В процессе социализации личности осуществляется динамика:

- а) тройного цикла пассивной позиции, активной позиции и активно – пассивной позиции индивида;
- б) пассивной позиции индивида;
- в) активной позиции индивида.

10. Социализация личности человека происходит посредством:

- а) социального взаимодействия людей;
- б) копирования моделей поведения;
- в) механизмов социализации как способов сознательного или бессознательного усвоения и воспроизведения социального опыта;
- г) рефлексии.

11. К механизмам социализации личности не относятся:

- а) идентификация, подражание, внушение, фасилитация, конформность, ингибция;
- б) имитация, идентификация, стыд, чувство вины;
- в) дидактогении;
- г) нонконформизм.

12. Факторы социализации личности - это:

- а) социальные и природные детерминанты развития личности;
- б) явление компенсации;
- в) креативные силы человека;
- г) условия социализации личности.

13. Институты социализации личности – это:

- а) этнос;

- б) социальные группы, составляющие ближайшее окружение индивида и выступающие в качестве носителей различных норм и ценностей;
- в) страна, государство;
- г) общности людей, где протекает социализация.

14. Социализирующие функции школы связаны с:

- а) обучением и воспитанием;
- б) с овладением учебной деятельностью;
- в) с объективным процессом социальной дифференциации детей в свете их достижений;
- г) с целенаправленной передачей опыта старших поколений.

15. Процесс социализации индивида:

- а) продолжается в течение всей жизни;
- б) преимущественно ограничен временем его обучения в школе;
- в) прекращается после пубертата;
- г) прекращается в десятилетнем возрасте.

16. Современный этап развития системы высшего профессионального образования людей с ОВЗ связан (отметьте лишнее):

- а) с изменением отношения общества к возможности обучения людей с ОВЗ в вузах;
- б) с подписанием Россией Конвенции ООН о правах инвалидов;
- в) с разработкой Закона РФ о специальном образовании;
- г) с принятием новой Конституции РФ;
- г) Специализированный институт для инвалидов - опорников в Москве.

17. На современном этапе развития системы высшего профессионального образования людей с ОВЗ возникла новая интегральная форма обучения людей с ОВЗ:

- а) обучение с применением информационно - коммуникативных, дистанционных технологий;
- б) обучение студентов-инвалидов в смешанной группе;
- в) обучение студентов-инвалидов в специальной группе, созданной в вузе;
- г) инклюзивное образование.

18. Новой интегральной формой обучения людей с ОВЗ является обучение

- а) с применением информационно - коммуникативных, дистанционных технологий;
- б) с применением специализированных учебно-методических пособий;
- в) с введением обязательного комплекса: «школа – вуз»;
- г) с созданием специальных групп для студентов с ОВЗ в условиях вуза.

19. Инклюзивное образование – процесс развития общего образования, который (выберите 2 варианта ответа):

- а) исключает любую дискриминацию детей, обеспечивает равное отношение ко всем людям, но создает особые условия для детей с ограниченными возможностями здоровья;
- б) подразумевает доступность образования для всех в части приспособления к потребностям каждого обучающегося, вне зависимости от состояния его здоровья;
- в) создает особые условия для получения студентами с ОВЗ высшего образования;
- г) реализует особые образовательные технологии с применением дистанционного образования.

20. Принцип инклюзивного образования означает, что разнообразию потребностей учащихся с ограниченными возможностями здоровья должна соответствовать образовательная среда, которая является для них:

- а) наименее ограничивающей и наиболее включающей;
- б) максимально использующей механизмы компенсации физических нарушений;
- в) оптимизирующей средовые условия учебно-образовательной деятельности;
- г) наиболее целесообразной и эффективной формой высшего профессионального образования.

21. Основная цель системы инклюзивного образования:

- а) создание безбарьерной среды в обучении и профессиональной подготовке людей с ОВЗ;
- б) определение комплекса мер, направленных на техническое оснащение образовательных учреждений для людей с ОВЗ;
- в) определение комплекса мер, направленных на разработку специальных учебных курсов для педагогов, обучающихся людей с ОВЗ;
- г) определение комплекса мер, направленных на разработку специальных учебных курсов для педагогов, обучающихся людей с ОВЗ.

22. Что не включает в себя основной вектор развития высшего образования лиц с ОВЗ:

- а) расширение круга профессий, которые могут освоить студенты с ОВЗ;
- б) модернизацию содержания и расширение функций ОУ; включение социально-реабилитационного компонента в педагогический процесс;
- в) оптимизацию средовых условий учебно-образовательной деятельности;
- г) коррекцию отношения студентов с ОВЗ к своей инвалидности и формирование адекватной самооценки.

23. Основная цель компетентностного подхода в образовании:

- а) качество образования;

- б) организация особого исследовательского учебного процесса;
- в) формирование ключевых компетенций;
- г) доступность образования.

24. Отметьте, что не является критерием сформированности информационной компетентности у людей с ОВЗ:

- а) особенности мотивации;
- б) теоретическая подготовленность;
- в) психологическая готовность;
- г) самоанализ собственных действий.

25. Осмысление и понимание законов информационного общества; владение адаптивными компьютерными технологиями; формирование мотивации расширения своего кругозора; стремление к деятельности, к самоизменению, к самостроительству – это

- а) когнитивный компонент среднего уровня сформированности информационной компетентности;
- б) когнитивный компонент высокого уровня сформированности информационной компетентности;
- в) рефлексивный компонент высокого уровня сформированности информационной компетентности;
- г) рефлексивный компонент среднего уровня сформированности информационной компетентности.

Критерии оценки:

- полнота знаний теоретического материала;
- количество правильных ответов.

Шкала оценивания:

- Оценка «отлично» выставляется в случае выполнения от 85% до 100% теста;
- Оценка «хорошо» выставляется в случае выполнения от 70% до 84% теста;
- Оценка «удовлетворительно» выставляется в случае выполнения от 55% до 69% теста;
- Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае выполнения от 0% до 54% теста.

ТЕМАТИКА ДОКЛАДОВ, СООБЩЕНИЙ, РЕФЕРАТОВ

по дисциплине *«Адаптация лиц с ограниченными возможностями здоровья к жизни»*

Тема 4. Социальная адаптация и социально-правовая защита инвалидов

1. Медицинская и социальная модели инвалидности. Сегрегация и интеграция.
2. Независимый образ жизни инвалидов. Основные концепции.
3. Социально-трудовая адаптация и реабилитация лиц с ОВЗ.
4. Современные дистанционные образовательные технологии в профессиональном обучении лиц с ОВЗ.

Критерии оценивания:

Оценивание осуществляется по двум уровням:

1. Экспертное оценивание обучающимися (взаимооценка).
2. Оценивание преподавателем.

Оценочные критерии (критерии качества):

- соответствие нормам современного языка;
- оригинальность (проверка работы на заимствование (плагиат));
- профессионализм (на основе сравнения эталонной семантической сети и семантической сети доклада);
- общий культурный уровень;
- актуальность;
- наличие презентации и качество ее выполнения.

Первый уровень «Экспертное оценивание обучающимися (взаимооценка)».

Критерии экспертной оценки доклада:

- 1) наличие деликтов (проверка работы на наличие в ней фрагментов текстов с бессмысленным набором слов, заменой букв, использование суффиксов для словообразования и т.п.);
- 2) соответствие содержания доклада теме, полнота раскрытия темы (оценка того, насколько содержание доклада соответствует заявленной теме и в какой мере тема раскрыта автором);
- 3) использование профессиональной терминологии (оценка того, в какой мере в докладе отражены профессиональные термины и понятия, свойственные теме);

4) наличие собственного отношения автора к рассматриваемой проблеме/теме (насколько точно и аргументировано выражено отношение автора к теме доклада);

5) оценка презентации и раздаточного материала.

По каждому критерию обучающийся оценивает работу и проставляет балл от 0 до 20, затем на основе данных баллов выставляется оценка по формальным признакам.

– от 0 до 54% выполненного задания – не зачтено;

– 55% до 100% выполненного задания – зачтено.

Третий уровень «Оценивание преподавателем» (выставление итоговой оценки).

Преподаватель, оценивая доклад, может использовать результаты предыдущих двух этапов. При выставлении «зачтено» опирается на следующие критерии:

Критерии устного доклада:

– Наличие деликтов (попыток обмана) (выступление не по теме, цитирование фрагментов учебников, повтор выступлений других обучающихся и др.).

– Компетентность, оригинальность и аргументированность (знание предметной области, формирование собственного мнения и доводов в их защиту).

– Профессиональная терминология (оценка того, насколько полно отражены в выступлении обучающегося профессиональные термины и общекультурные понятия по теме, а также насколько уверенно выступающий ими владеет).

– Ораторское мастерство (соблюдение норм литературного языка, правильное произношения слов и фраз, оптимальный темп речи; умение правильно расставлять акценты; умение говорить достаточно громко, четко и убедительно).

– Наличие презентации и/или раздаточного материала.

Кафедра управления социальными и экономическими процессами

КОМПЛЕКТ РАЗНОУРОВНЕВЫХ ЗАДАЧ (ЗАДАНИЙ)

по дисциплине «Адаптация лиц с ограниченными возможностями здоровья к жизни»

Тема 1. Социально-психологические особенности общения

Задание 1. Выполните психологические тесты.

- «Потребность в общении»;
- «Определение уровня общительности».

Обработайте результаты тестов. Полученную информацию представьте в виде резюме (выводов).

Тест «Потребность в общении»

Автор: Орлов Ю.М.

Инструкция: Прочитайте ряд утверждений. Если вы с ними согласны, то рядом с номером положения напишите «да», если не согласны, напишите «нет».

Текст опросника (перечень утверждений):

1. Мне доставляет удовольствие участвовать в различного рода торжествах.
2. Я могу подавить свои желания, если они противоречат желаниям моих товарищей.
3. Мне нравится выказывать кому-либо свое расположение.
4. Я больше сосредоточен на приобретении влияния, чем дружбы.
5. Я чувствую, что в отношении к моим друзьям у меня больше прав, чем обязанностей.
6. Когда я узнаю об успехе своего товарища, у меня почему-то ухудшается настроение.
7. Чтобы быть удовлетворенным собой, я должен кому-то в чем-то помочь.
8. Мои заботы исчезают, когда я оказываюсь среди товарищей по работе.
9. Мои друзья мне основательно надоели.
10. Когда я делаю плохую работу, присутствие людей меня раздражает.
11. Прижатый к стене, я говорю лишь ту долю правды, которая, по моему мнению, не повредит моим друзьям и знакомым.
12. В трудной ситуации я больше думаю не столько о себе, сколько о близком человеке.
13. Неприятности у друзей вызывают у меня такое состояние, что я могу заболеть.

14. Мне приятно помогать другим, если даже это доставит мне значительные хлопоты.
15. Из уважения к другу я могу согласиться с его мнением, даже если он не прав.
16. Мне больше нравятся приключенческие рассказы, чем рассказы о любви.
17. Сцены насилия в кино внушают мне отвращение.
18. В одиночестве я испытываю тревогу и напряженность больше, чем когда я нахожусь среди людей.
19. Я считаю, что основной радостью в жизни является общение.
20. Мне жалко брошенных собак и кошек.
21. Я предпочитаю иметь поменьше друзей, но более мне близких.
22. Я люблю бывать среди друзей.
23. Я долго переживаю ссоры с близкими.
24. У меня определенно больше близких людей, чем у многих других.
25. Во мне больше стремления к достижениям, чем к дружбе.
26. Я больше доверяю собственным интуиции и воображению в мнении о людях, чем суждению о них других людей.
27. Я придаю больше значения материальному благополучию и престижу, чем радости общения с приятными мне людьми.
28. Я сочувствую людям, у которых нет близких друзей.
29. По отношению ко мне люди часто неблагодарны.
30. Я люблю рассказы о бескорыстной дружбе и любви.
31. Ради друга я могу пожертвовать всем.
32. В детстве я входил в одну «тесную» компанию.
33. Если бы я был журналистом, мне нравилось бы писать о дружбе.

Обработка результатов

Ключ к опроснику.

Ответ по каждому пункту оценивается в 1 балл. Баллы проставляются только при ответе «да» по следующим пунктам: 1, 2, 7, 8, 11 - 14, 17 - 24, 26, 28, 30 - 33; только при ответе «нет» по пунктам 3-6, 9, 10, 15, 16, 25, 27, 29. Определяется сумма баллов, полученных при ответах «да» и «нет».

Выводы

Чем больше сумма, тем больше потребность в общении.

Тест «Определение уровня общительности»

Автор: Рощаховский В.Ф.

Инструкция: Прочтите каждый из 16 вопросов и напишите ответ «да», «нет» или «иногда».

Текст опросника:

1. Вам предстоит обычная или деловая встреча. Выбывает ли вас ее ожидание из колеи?
2. Не откладываете ли вы визит к врачу до последнего момента?

3. Вызывает ли у вас смещение и неудовольствие поручение выступить с докладом, сообщением, информацией на каком-либо совещании, собрании или тому подобном мероприятии?
4. Вам предлагают выехать в командировку в город, где вы никогда не бывали. Приложите ли вы максимум усилий, чтобы избежать этой командировки.
5. Любите ли вы делиться своими переживаниями с кем бы то ни было?
6. Раздражаетесь ли вы, если незнакомый человек на улице обратится к вас с просьбой (показать дорогу, назвать время, ответить на какой-то вопрос)?
7. Верите ли вы, что существует проблема «отцов и детей» и что людям разных поколений трудно понимать друг друга?
8. Иск стесняетесь ли вы напомнить знакомому, что он забыл вам вернуть 100 рублей, которые занял несколько месяцев назад?
9. В ресторане либо в столовой вам подали явно недоброкачественное блюдо. Промолчите ли вы, лишь рассерженно отодвинув тарелку?
10. Оказавшись один на один с незнакомым человеком, вы не вступите с ним в беседу и будете тяготиться, если первым заговорит он? Так ли это?
11. Вас приводит в ужас любая длинная очередь, где бы она ни была. Предпочтете ли вы отказаться от своего намерения или встанете в очередь и будете томиться в ожидании?
12. Бойтесь ли вы участвовать в какой-либо комиссии по рассмотрению конфликтных ситуаций?
13. У вас есть собственные сугубо индивидуальные критерии оценки произведений литературы, искусства, культуры, и никаких чужих мнений на этот счет вы не приемлете. Это так?
14. Услышав где-либо в кулуарах высказывание явно ошибочной точки зрения по хорошо известному вам вопросу, предпочтете ли вы промолчать и не вступать в спор?
15. Вызывает ли у вас досаду чья-либо просьба помочь разобраться в том или ином служебном вопросе или учебной теме?
16. Охотнее ли вы, излагаете свою точку зрения в письменной форме, чем в устной?

Обработка и интерпретация результатов

За каждое «да» начисляется 2 балла, за ответ «иногда» - 1 балл, за ответ «нет» - 0 баллов. Вычисляется сумма набранных баллов по всем вопросам и по классификатору определяется, к какой категории людей вы относитесь.

19-24 балла — в известной степени вы общительны и в незнакомой обстановке чувствуете себя уверенно. Новые проблемы вас не пугают. И все же с новыми людьми вы сходитесь с оглядкой, в спорах и диспутах участвуете неохотно.

14-18 баллов — у вас нормальная коммуникабельность. Вы охотно слушаете интересного собеседника, терпеливы в общении с другими. Без

неприятных переживаний идете на встречу с незнакомыми людьми. В то же время не любите шумных компаний, многословие вызывает у вас раздражение.

9-13 баллов — вы весьма общительны (порой даже без меры). Разговорчивы, любите высказываться по разным вопросам, что, бывает, раздражает окружающих. Охотно знакомитесь с новыми людьми. Любите бывать в центре внимания, никому не отказываете в просьбах, хотя и не всегда можете их выполнить.

4-8 баллов — общительность бьет из вас ключом. Любите принимать участие во всех дискуссиях, хотя серьезные темы могут вызвать у вас мигрень и даже хандру. Охотно берете слово по любому поводу, даже если имеете о нем поверхностное представление. Всюду чувствуете себя в своей тарелке.

3 балла и менее — ваша коммуникабельность носит болезненный характер. Вы говорливы, многословны, вмешиваетесь в дела, которые не имеют к вам никакого отношения. Беретесь судить о проблемах, в которых вы совершенно некомпетентны. Вольно или невольно вы часто бываете причиной разного рода конфликтов в своем окружении.

Методика анализа результатов, полученных в ходе практической работы

1. Какой я собеседник? Какой у меня уровень общительности?
2. Какова потребность в общении?

Порядок выполнения отчета по практической работе

1. Сделать вывод по результатам исследования.

Задание 2. Составьте таблицу «Психологические особенности лиц с ограниченными возможностями здоровья».

	Нарушения	Дети - инвалиды	Взрослые с различными видами инвалидности
1	Нарушения восприятия		
2	Нарушения памяти		
3	Нарушения мышления		
4	Нарушение мотивационной сферы		
5	Нарушение общения		
6	Особенности поведения		

Задание 3. Охарактеризуйте нижеприведенные формы общения и укажите мотивы той или иной формы. В качестве примера приведите примеры в форме ситуаций:

Интимно-личная форма:

1. Эмоционального сопереживания;
2. Доверия и понимания;
3. Самоутверждения среди сверстников;
4. Взаимопомощи и сотрудничества со сверстниками;
5. Самовыражения;
6. Самореализации среди сверстников.

Стихийно-групповая форма:

1. Социальной идентификации с группой сверстников, более старших ребят;
2. Гедонистический (удовольствия от совместных развлечений);
3. Самоутверждения среди сверстников и взрослых;
4. Самовыражения;
5. Самореализации в группе;
6. Доверия и взаимопонимания со сверстниками;
7. Эмоционального сопереживания.

Социально-ориентированная форма:

1. Общественного самоутверждения;
2. Взаимопомощи и сотрудничества со сверстниками и со взрослыми;
3. Самореализации в общем деле;
4. Самовыражения своего "Я" в обществе;
5. Доверия и понимания со стороны сверстников и взрослых;
6. Эмоционального сопереживания.

Тема 2. Психология конфликта

Задание 1. Психологический анализ конфликтных ситуаций и разработка конструктивных способов их разрешения:

Ситуация «Сотрудники» - Два сотрудника не хотят работать в одном отделе. Постоянно скандалят, не воспринимают друг друга. Между ними произошёл следующий диалог:

- Вы опять не сделали срочную работу. Мне приходится её делать за вас.
- Вы мне не начальник. Я сам знаю, что мне делать.

(Предложите оптимальное решение ситуации).

Ситуация «Премия» - Молодой сотрудник пришёл к начальнику требовать премию (повышение зарплаты): «За прошлый месяц я выполнил практически всю работу, зарплата у меня такая же, как и у остальных сотрудников, а премии мне вообще не дали! Я считаю, что надо оплачивать вложенный труд, и прошу повысить мне зарплату или начислить премию».

Начальник: «У вас ещё нет опыта, и со сложной работой вы не справитесь».

(Предложите возможные пути решения проблемы).

Тема 3. Психологический климат коллектива

Здание 1. Проведите тест общей оценки психологического климата. Проанализируйте полученные результаты.

Методика применяется для оценки сложившейся к моменту обследования специфики межличностных отношений в коллективе и их динамики, выявляемой в периодически повторяющихся обследованиях, а также для анализа индивидуальных оценок основных вопросов и проблем совместной деятельности.

В опросном бланке приводятся 13 оснований для диагностики различных сторон функционирования деловых и социально-психологических явлений в коллективах. В методике используется 7-бальная оценочная шкала.

Инструкция: Оцените, пожалуйста, психологический климат в Вашем коллективе. Вам необходимо выбрать правое или левое утверждение. Для этого следует прочесть сначала предложение слева, затем – справа и после этого вычеркнуть ту оценку, которая наиболее соответствует истине:

3 – свойство, указанное слева проявляется в коллективе всегда;

2 – свойство проявляется в большинстве случаев;

1 – свойство проявляется достаточно часто;

0 – ни это, ни противоположное (указанное справа) свойство не проявляются достаточно ясно или то и другое проявляются в одинаковой степени;

–1 – достаточно часто проявляется противоположное свойство (указанное справа);

–2 – свойство проявляется в большинстве случаев;

–3 – свойство проявляется всегда.

На каждой строчке должно быть только одно зачеркивание. Анкета анонимна. Данные будут обрабатываться в общем виде.

Регистрационный бланк:

Преобладает доброе жизнерадостное настроение	3	2	1	0	-1	-2	-3	Преобладает подавленное, пессимистическое настроение
Доброжелательность во взаимоотношениях, дружеское расположение	3	2	1	0	-1	-2	-3	Конфликтность в отношениях, агрессивность, апатия
Взаимное расположение и понимание между микрогруппами внутри коллектива	3	2	1	0	-1	-2	-3	Группировки конфликтуют между собой
Членам коллектива	3	2	1	0	-1	-2	-3	Члены коллектива

нравится бывать вместе, участвовать в совместных делах, проводить свободное время								проявляют отрицательное отношение к более тесному общению, отказываются от участия в совместных делах
Неудачи или успехи отдельных членов коллектива вызывают сопереживание и искреннее участие всех членов коллектива	3	2	1	0	-1	-2	-3	Неудачи или успехи отдельных членов коллектива оставляют равнодушными других, а иногда вызывают недобрую зависть и злорадство
Преобладают одобрение и поддержка, упреки и критика высказываются с добрыми побуждениями	3	2	1	0	-1	-2	-3	Критические замечания носят характер явных и открытых выпадов
Члены коллектива с уважением относятся к мнению друг друга	3	2	1	0	-1	-2	-3	В коллективе каждый считает свое мнение главным и нетерпим к мнению других
В трудные минуты происходит эмоциональное единение коллектива, когда «один за всех, и все за одного»	3	2	1	0	-1	-2	-3	В трудных случаях коллектив «раскисает», наблюдается растерянность, возникают ссоры, взаимные обвинения
Достижения или неудачи коллектива переживаются всеми как их собственные	3	2	1	0	-1	-2	-3	Достижения или неудачи коллектива не находят отклика у его членов
Отношение к новичкам доброжелательное и участливое	3	2	1	0	-1	-2	-3	Новички чувствуют себя лишними, чужими, к ним нередко проявляется враждебность
Коллектив быстро откликается, если нужно сделать полезное для всех дело	3	2	1	0	-1	-2	-3	Коллектив невозможно поднять на совместное дело, каждый думает только о собственных интересах
В коллективе существует справедливое отношение ко всем членам, здесь всегда поддерживают слабых, выступают в их защиту	3	2	1	0	-1	-2	-3	Коллектив разделяется на «привилегированных» и «пренебрегаемых», слабых нередко высмеивают, относятся к ним снисходительно

У членов коллектива появляется чувство гордости за свой коллектив, если его отмечают руководители	3	2	1	0	-1	-2	-3	К похвалам и поощрениям коллектива здесь относятся равнодушно
---	---	---	---	---	----	----	----	--

Обработка результатов:

1. Оценки, отмеченные опрошенными, необходимо перекодировать следующим образом:

Оценка	3	2	1	0	-1	-2	-3
Баллы	7	6	5	4	3	2	1

2. Для каждого опрошенного вычисляется коэффициент субъективной оценки социально-психологического климата (K): складываются баллы по всем 13 пунктам анкеты и полученная сумма делится на количество этих пунктов, то есть на 13.

3. Вычисляется средний коэффициент субъективных оценок социально-психологического климата ($K_{\text{ср}}$): складываются коэффициенты субъективных оценок всех членов группы, полученная сумма делится на количество опрошенных. Полученный $K_{\text{ср}}$ может изменяться от 1,0 до 7,0. Чем выше коэффициент, тем благоприятнее оценка психологического климата (ОПК).

4. Для получения вывода о наиболее проблемных точках коллектива, трудностях его становления необходимо вычислить средние коэффициенты субъективных оценок для каждого из 13 пунктов ОПК: $K_{\text{ср}} 1$, $K_{\text{ср}} 2$, $K_{\text{ср}} 3$

$K_{\text{ср}}$ = сумма баллов по о-му пункту, поставленных всеми опрошенными / количество опрошенных членов коллектива

Интерпретация:

1. Средний коэффициент субъективных оценок ОПК позволяет охарактеризовать климат коллектива следующим образом:

От 5,5 до 7,0 – благоприятный, здоровый;

От 4,7 до 5,4 – неустойчивый, но достаточно благоприятный;

От 3,9 до 4,6 – средне благоприятный;

От 1,0 до 3,8 – неблагоприятный.

2. Чем ниже оценивается коллективом тот или иной пункт ОПК, тем больше неудовлетворенность сотрудников этой стороной взаимоотношений.

Интерпретация общего психологического климата:

«Благоприятный»

Общий психологический климат в коллективе благоприятен. Это свидетельствует о следующих позитивных результатах процесса становления

коллектива: сформированности положительных коллективистских отношений и активного ядра коллектива; гармоничном балансе делового и эмоционального опосредования межличностного восприятия и взаимодействия; согласованности сложившегося общественного мнения по основным вопросам жизнедеятельности и распределения ролей, в том числе между официальными и неофициальными лидерами; отсутствии явных или скрытых группировок, негативно настроенных по отношению друг к другу, руководству или его распоряжениям; малой вероятности тяжелых конфликтных ситуаций в коллективе, которые не переходят в затяжные и острые, поскольку сотрудники дорожат достоинством друг друга и коллективом в целом; стиль руководства адекватен объективным требованиям дела, возможностям и ожиданиям подчиненных; удовлетворенности сотрудников своей профессией, условиями службы, ее оценкой и стимулированием, взаимоотношениями между коллегами как по горизонтали, так и по вертикали, стилем руководства и перспективами дальнейшего роста, что как следствие, свидетельствует о закреплённости кадров в подразделении (органе управления).

Вместе с тем в стратегии и тактике руководства коллективом необходимо сохранять достигнутый положительный результат, как важный психологический потенциал его дальнейшего успешного функционирования. Для этого, в частности, целесообразен постоянный, но действенный контроль над следующими важными вопросами стабильной работы с коллективом: поощрением достижений подчиненных, и, в особенности актива коллектива по реальному вкладу в общее дело, стимулированием дальнейшего их роста; объективной оценкой сотрудников, независимо от субъективных симпатий и антипатий; постоянным вниманием к каждому подчиненному, особенно к распределению ролей между лидерами в деловой и эмоциональной сферах; профилактикой трудностей вхождения в коллектив нового пополнения посредством продуманной организации наставничества, профессионального отбора, обучения и аттестации личного состава, тщательного их комплектования, расстановки и создания резерва кадров на выдвижение.

«Неустойчивый, но достаточно благоприятный»

Общий психологический климат в коллективе в целом благоприятен, но неустойчив. Это должно стать предметом дополнительной работы руководителя и актива коллектива в связи с возможностью его дальнейшего развития.

Выявленная неустойчивость коллектива обусловлена внутренними противоречиями между сложившимися положительными деловыми и эмоциональными взаимоотношениями среди наиболее активных его членов, с одной стороны, и, с другой – остающимся отрицательным напряжением среди тех, кто не разделяет общественного мнения актива, установок руководителя.

Следует обратить внимание на самочувствие каждой личности в группе, его связь с неудовлетворенностью деловыми или эмоциональными отношениями; на социально-психологический статус каждого сотрудника в группе и на то, по каким аспектам жизнедеятельности он принимается или

отвергается коллективом; поощряются ли материально или морально все достижения наиболее активных его членов, все ли сотрудники реализуют свои жизненные планы в соответствии с реальными возможностями и притязаниями.

«Среднеблагоприятный»

В коллективе сохраняется или наметилась тревожная обстановка в сфере межличностных отношений как между коллегами, так и с руководством. Это может отражаться на надежности и эффективности работы коллектива, особенно в экстремальных ситуациях, провоцировать срывы в оперативно-служебной деятельности и конфликты, а также снижать удовлетворенность личного состава своей работой, приводить к его текучести, заболеваемости и травматизму. Такая неблагоприятная обстановка обуславливается чаще в том случае, если в коллективе имеют место следующие негативные явления: не сформированы положительные коллективистские отношения, общественное мнение и активное ядро коллектива; отсутствует баланс, а вследствие этого и адекватность делового и эмоционального опосредования межличностного восприятия и взаимодействия; нет единства мнений по поводу целей и задач деятельности, распределения ролей, в том числе между официальными и неофициальными лидерами; вероятны явные или скрытые группировки, негативно настроенные по отношению друг к другу, руководству или его распоряжениям; не исключаются конфликтные ситуации в коллективе, имеется тенденция перехода их в затяжные и острые, поскольку не все сотрудники дорожат достоинством друг друга и коллективом в целом; стиль руководства недостаточно гибок, так как не всегда адекватен уровню достигнутого развития коллектива и учитываются, главным образом, только объективные требования дела; руководителем нередко упускаются из внимания особенности межличностных отношений в коллективе, возможности и ожидания подчиненных; многие сотрудники имеют низкий социально-психологический статус в группе, не удовлетворены своей профессией, условиями службы (работы), ее оценкой и стимулированием, взаимоотношениями между коллегами, как по горизонтали, так и по вертикали, стилем руководства и перспективами дальнейшего роста, что как следствие, свидетельствует о недостаточной закреплённости кадров в подразделении (органе управления).

Руководителю в этой ситуации в своей стратегии и тактике необходимо, прежде всего, накапливать психологический потенциал дальнейшего развития коллектива. Для этого целесообразен постоянный контроль над следующими важными вопросами стабильной работы с коллективом: формированием активного ядра коллектива, распределением работы с учетом профессиональной компетенции и лидерских ориентаций личного состава; поощрением достижений подчиненных по реальному вкладу в общее дело, в особенности наиболее активных из них, стимулированием дальнейшего их роста; объективной оценкой сотрудников, независимо от субъективных симпатий и антипатий; постоянным вниманием к каждому подчиненному, особенно к лидерам в деловой и эмоциональной сферах; профилактикой трудностей вхождения в коллектив нового пополнения посредством

продуманной организации наставничества, профессионального отбора, обучения и аттестации личного состава, тщательного их комплектования, расстановки и создания резерва кадров на выдвижение.

«Неблагоприятный»

В коллективе имеет место крайне неблагоприятная обстановка в межличностных отношениях как между сотрудниками, так и с руководством. Это отражается на надежности и эффективности служебной деятельности коллектива, особенно в экстремальных ситуациях, провоцирует срывы в работе и конфликты, а также снижает работоспособность и удовлетворенность личного состава своим трудом, приводит к неоправданно высокой текучести, заболеваемости и травматизму. Такая картина обуславливается следующими причинами: не сформированы положительные коллективистские отношения, общественное мнение и активное ядро коллектива; нет единства мнений по поводу целей и задач деятельности, распределения ролей, в том числе между официальными и неофициальными лидерами; отсутствует баланс, а вследствие этого и адекватность делового и эмоционального опосредования межличностного восприятия и взаимодействия, поскольку сотрудники не сплочены ни делом, ни эмоционально; имеются явные или скрытые группировки, крайне негативно настроенные по отношению друг к другу, руководству или его распоряжениям; очень часто и воспроизводимы конфликтные ситуации в коллективе, большинство из них затяжные и острые, так как не все сотрудники сплочены и дорожат достоинством друг друга и коллективом в целом; стиль руководства не гибок, а неоправданно односторонен, не соответствует уровню достигнутого развития коллектива и учитывает главным преимущественно только формальные стороны дела вопреки требованиям конкретной социально-психологической ситуации; руководителем часто упускаются из внимания особенности межличностных отношений в коллективе, возможности, ожидания и настроения сотрудников; большинство сотрудников имеют низкий социально-психологический статус в группе, не удовлетворены своей профессией, условиями службы, ее оценкой и стимулированием, взаимоотношениями между коллегами, как по горизонтали, так и по вертикали, стилем руководства и перспективами дальнейшего роста.

Руководителю в этой ситуации необходимо принять срочные меры по стабилизации положения, радикально пересмотреть свою информированность об основных социально-психологических явлениях в коллективе и приемлемости своего стиля руководства, нацелиться на постепенное накапливание психологического потенциала здорового развития коллектива. Для этого необходим постоянный действенный контроль над следующими важными вопросами стабильной работы с коллективом: формированием активного ядра коллектива, распределением работы с учетом профессиональной компетенции и лидерских ориентаций кадров; поощрением достижений подчиненных, и в особенности активных из них, по реальному вкладу в общее дело, стимулированием дальнейшего их роста; объективным оцениванием сотрудников, независимо от субъективных симпатий и антипатий;

постоянным вниманием к каждому подчиненному, особенно распределению ролей между лидерами в деловой и эмоциональной сферах; профилактикой трудностей вхождения в коллектив нового пополнения посредством продуманной организации наставничества, профессионального отбора, обучения и аттестации личного состава, тщательного комплектования, расстановки и создания резерва кадров на выдвижение.

Кроме того, необходима работа с теми, кто не разделяет мнения актива, установок руководителя, находится в явной или скрытой конфронтации с руководителем или лидерами, не удовлетворен распределением ролей или системой оценки и стимулирования оперативно-служебной деятельности. Руководителю в своей работе нужно учитывать то, что напряженность психологического климата может также провоцироваться несовпадением официальных и неофициальных лидеров, тем, насколько реальным авторитетом они обладают, или же враждебным настроением группировок, примыкающих к своим деловым или эмоциональным лидерам. В этом случае необходимо обратить внимание на то, насколько обоснованно распределены функции между сотрудниками, в особенности между активом коллектива; допустимая ли часть полномочий руководителя делегирована его заместителям и оставлена ли необходимая на осуществление им основных функций управления.

Важно обеспечить формирование единого коллективного мнения для того, что объединить вокруг него всех сотрудников и ввести в повседневную практику демократические формы выработки коллективных решений с уважением индивидуальных мнений и обязательностью принятого общего решения. В то же время не следует оставлять без санкций случаи нарушений служебной дисциплины или серьезных срывов в оперативно-служебной деятельности; однако публично налагать дисциплинарные взыскания следует только на злостных нарушителей. Нецелесообразно также и попустительское отношение руководителя к давлению еще не созревшего коллективного мнения, особенно если оно явно противоречит требованиям.

Особое внимание следует обратить на самочувствие каждой личности в группе, его связь с неудовлетворенностью деловыми или эмоциональными отношениями; на социально-психологический статус каждого сотрудника в группе и на то, по каким аспектам жизнедеятельности он ею принимается или отвергается; поощряются ли материально или морально все достижения наиболее активных его членов, все ли сотрудники реализуют свои жизненные планы в соответствии с реальными достижениями, притязаниями и способностями.

На основе полученных данных у руководителя появляется возможность сделать вывод о наиболее проблемных моментах в межличностных отношениях по всем характеристикам социально-психологического климата, оцениваемого опрашиваемыми.

Задание 2. На предприятии в течение непродолжительного времени (несколько месяцев) произошли существенные изменения в составе работающих из-за 2-кратного увеличения численности персонала, перехода на пенсию многих ветеранов и прихода на предприятие молодых людей – выпускников вузов и лицеев. Это вызвало сбой в социальных связях и функциональном взаимодействии, напряженность в отношениях между старыми и новыми кадрами, отклонения от сформированных традиций, стали возникать межличностные и межгрупповые конфликты, которые ослабляют деловой настрой и сплоченность. Необходимо в данной ситуации осуществить выбор оптимальной технологии и последовательности этапов оздоровления социально-психологического климата в коллективе.

Задание 3. 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 также комиссионные. Найдите пути дополнительной мотивации такого сотрудника.

Тема 4. Социальная адаптация и социально-правовая защита инвалидов

Задание 1. Ознакомьтесь с ФЗ № 283 «Об образовании в РФ» от 2012 г. и проанализируйте правовые нормы инклюзивного образования в РФ, систематизировать особенности организации учебной, внеучебной, самостоятельной работы лиц с ОВЗ.

Задание 2. В отдел социальной защиты одного из районов г. Казани обратились жильцы дома, которые просят принять меры в отношении своих соседей. Супруги, имеющие троих детей (двое – несовершеннолетние), злоупотребляют алкоголем, являются безработными. Деньги, которые зарабатывает старшая 18-летняя дочь, отбирают родители. Кроме того, она испытывает физическое и психическое насилие со стороны отца. Определите основную проблему и сопутствующие социальные проблемы.

Законодательная база, используемая специалистом социальной работы в данном случае. Какие учреждения должны быть задействованы в решении этой проблемы? Предложите Ваш вариант оказания помощи семье специалистом социальной службы.

Шкала оценки:

- «*Неудовлетворительно*» (0-54), если обучающийся не в состоянии произвести необходимые расчеты, не демонстрирует владение теоретической основой обсуждаемой темы, не аргументирует свою точку зрения (репродуктивный уровень);

- «*Удовлетворительно*» (55-69), если обучающийся с небольшим количеством ошибок производит расчеты, демонстрирует владение различными подходами к теоретическому основанию обсуждаемой проблематики,

предлагает свои варианты действия (репродуктивный уровень с элементами продуктивных предложений);

- «Хорошо» (70-84), если обучающийся самостоятельно и без ошибок производит необходимые расчеты, корректно и адекватно применяет полученную междисциплинарную информацию в нестандартных ситуациях, приводит примеры, иллюстрирующие теоретические позиции обсуждаемого вопроса (поисково-исследовательский уровень);

- «Отлично» (85-100) выставляется обучающемуся, если он самостоятельно и без ошибок производит необходимые расчеты, моделирует новое аргументированное видение заданной проблемы (креативный уровень).

7.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, для промежуточной аттестации

№ темы	Формируемые компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Примерные вопросы к зачету																												
1.	ОК-3, ОК-4, ПК-2	<p>знать: определение, виды, функции, структура общения; вербальные и невербальные средства общения; коммуникативную сторону общения; основные коммуникативные барьеры и пути их преодоления в межличностном общении; прием «Зеркало отношений»; позиции в общении (Э. Берн); личность как проблему. дисгармонию между уровнем притязаний и потенциалом физических и интеллектуальных возможностей; пути преодоления внутриличностных противоречий.</p> <p>уметь: дискутировать, отстаивать и выражать свои мысли, обосновывать свои аргументы на семинарских занятиях и диспутах; применять полученные знания для понимания закономерностей развития государства и права; для использования в процессе правотворчества и научно-исследовательской работы; применять полученные знания для понимания закономерностей развития государства и права; для использования в процессе правотворчества и научно-исследовательской работы;</p> <p>владеть: приемами методологий правовой науки; методикой самостоятельного изучения и анализа политико-правовых доктрин, исторического процесса становления и развития политико-правовой идеологии, юридической науки, международного права и национальных правовых систем; методикой самостоятельного изучения и анализа политико-правовых доктрин, исторического процесса становления и развития политико-правовой идеологии, юридической науки, международного права и национальных правовых систем.</p>	<p><u>Теоретические вопросы:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Общение: определение, виды, функции, структура. 2.Вербальные и невербальные средства общения. 3.Коммуникативная сторона общения. 4.Основные коммуникативные барьеры и пути их преодоления в межличностном общении. 5.Прием «Зеркало отношений». 6.Позиции в общении (Э. Берн). 7.Личность как проблема. Дисгармония между уровнем притязаний и потенциалом физических и интеллектуальных возможностей. 8.Пути преодоления внутриличностных противоречий. <p><u>Практико-ориентированные задания:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Составьте таблицу «Психологические особенности лиц с ограниченными возможностями здоровья». <table border="1"> <thead> <tr> <th></th><th>Нарушения</th><th>Дети - инвалиды</th><th>Взрослые с различными видами инвалидности</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td><td>Нарушения восприятия</td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>2</td><td>Нарушения памяти</td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>3</td><td>Нарушения мышления</td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>4</td><td>Нарушение мотивационной сферы</td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>5</td><td>Нарушение общения</td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>6</td><td>Особенности поведения</td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table> <ol style="list-style-type: none"> 2.Охарактеризуйте нижеприведенные формы общения и укажите мотивы той или иной формы. В качестве примера приведите примеры в форме ситуаций: 		Нарушения	Дети - инвалиды	Взрослые с различными видами инвалидности	1	Нарушения восприятия			2	Нарушения памяти			3	Нарушения мышления			4	Нарушение мотивационной сферы			5	Нарушение общения			6	Особенности поведения		
	Нарушения	Дети - инвалиды	Взрослые с различными видами инвалидности																												
1	Нарушения восприятия																														
2	Нарушения памяти																														
3	Нарушения мышления																														
4	Нарушение мотивационной сферы																														
5	Нарушение общения																														
6	Особенности поведения																														

			<p>Интимно-личная форма:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Эмоционального сопереживания; 2. Доверия и понимания; 3. Самоутверждения среди сверстников; 4. Взаимопомощи и сотрудничества со сверстниками; 5. Самовыражения; 6. Самореализации среди сверстников. <p>Стихийно-групповая форма:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Социальной идентификации с группой сверстников, более старших ребят; 2. Гедонистический (удовольствия от совместных развлечений); 3. Самоутверждения среди сверстников и взрослых; 4. Самовыражения; 5. Самореализации в группе; 6. Доверия и взаимопонимания со сверстниками; 7. Эмоционального сопереживания. <p>Социально-ориентированная форма:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Общественного самоутверждения; 2. Взаимопомощи и сотрудничества со сверстниками и со взрослыми; 3. Самореализации в общем деле; 4. Самовыражения своего "Я" в обществе; 5. Доверия и понимания со стороны сверстников и взрослых; 6. Эмоционального сопереживания.
2.	ОК-3, ОК-4, ПК-2	<p>знать: сущность конфликта и его структура; сущность конфликта и его структура; механизмы возникновения конфликта; технологии управления конфликтом; поведение личности в конфликте; стратегии поведения; технологии рационального поведения в конфликте; динамику развития конфликта; алгоритм разрешения конфликта; модели разрешения: посредничество, арбитраж и др.</p> <p>уметь: дискутировать, отстаивать и выражать свои мысли, обосновывать свои аргументы на семинарских занятиях и диспутах; применять полученные знания для понимания закономерностей развития государства и права; для использования в процессе правотворчества и научно-исследовательской работы;</p> <p>владеть: основными навыками философско-правового анализа, обнаружения и сопоставления важнейших философско-правовых идеологем, приемами методологий правовой науки; методикой</p>	<p><u>Теоретические вопросы:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 9. Сущность конфликта и его структура. 10. с 11. Механизмы возникновения конфликта. 12. Технологии управления конфликтом. 13. Поведение личности в конфликте. Стратегии поведения. 14. Технологии рационального поведения в конфликте. 15. Динамика развития конфликта. 16. Алгоритм разрешения конфликта. Модели разрешения: посредничество, арбитраж и др. <p><u>Практико-ориентированные задания:</u></p> <p>3. Проведите психологический анализ конфликтной ситуации и разработайте конструктивный способ ее разрешения: Ситуация «Сотрудники» - Два сотрудника не хотят работать в одном отделе. Постоянно скандалят, не воспринимают друг друга. Между ними</p>

		самостоятельного изучения и анализа политико-правовых доктрин, исторического процесса становления и развития политико-правовой идеологии, юридической науки, международного права и национальных правовых систем.	<p>произошёл следующий диалог:</p> <p>- Вы опять не сделали срочную работу. Мне приходится её делать за вас.</p> <p>- Вы мне не начальник. Я сам знаю, что мне делать.</p> <p>(Предложите оптимальное решение ситуации).</p> <p>4.Проведите психологический анализ конфликтной ситуации и разработайте конструктивный способ ее разрешения:</p> <p>Ситуация «Премия» - Молодой сотрудник пришёл к начальнику требовать премию (повышение зарплаты): «За прошлый месяц я выполнил практически всю работу, зарплата у меня такая же, как и у остальных сотрудников, а премии мне вообще не дали! Я считаю, что надо оплачивать вложенный труд, и прошу повысить мне зарплату или начислить премию».</p> <p>Начальник: «У вас ещё нет опыта, и со сложной работой вы не справитесь».</p> <p>(Предложите возможные пути решения проблемы).</p>
3.	ОК-3, ОК-4, ПК-2	<p>знать: психологический климат коллектива: определение, признаки, диагностика; самопрезентация: формы, методы, технологии самопрезентации; влияние психологической совместимости на межличностные отношения в коллективе; положение человека в группе; психологическую совместимость членов группы; барьеры общения и пути их преодоления.</p> <p>уметь: дискутировать, отстаивать и выражать свои мысли, обосновывать свои аргументы на семинарских занятиях и диспутах; применять полученные знания для понимания закономерностей развития государства и права; для использования в процессе правотворчества и научно-исследовательской работы; применять полученные знания для понимания закономерностей развития государства и права; для использования в процессе правотворчества и научно-исследовательской работы;</p> <p>владеть: приемами методологий правовой науки; методикой самостоятельного изучения и анализа политико-правовых доктрин, исторического процесса становления и развития политико-правовой идеологии, юридической науки, международного права и национальных правовых систем; методикой самостоятельного изучения и анализа политико-правовых доктрин, исторического процесса</p>	<p><u>Теоретические вопросы:</u></p> <p>17.Психологический климат коллектива: определение, признаки, диагностика.</p> <p>18.Самопрезентация. Формы, методы, технологии самопрезентации.</p> <p>19.Влияние психологической совместимости на межличностные отношения в коллективе.</p> <p>20.Положение человека в группе. Психологическая совместимость членов группы.</p> <p>21.Первое впечатление. Барьеры общения и пути их преодоления.</p> <p><u>Практико-ориентированные задания:</u></p> <p>5.На предприятии в течение непродолжительного времени (несколько месяцев) произошли существенные изменения в составе работающих из-за 2-кратного увеличения численности персонала, перехода на пенсию многих ветеранов и прихода на предприятие молодых людей – выпускников вузов и лицеев. Это вызвало сбой в социальных связях и функциональном взаимодействии, напряженность в отношениях между старыми и новыми кадрами, отклонения от сформированных традиций, стали возникать межличностные и межгрупповые конфликты, которые ослабляют деловой настрой и сплоченность. Необходимо в данной ситуации осуществить выбор оптимальной технологии и последовательности этапов оздоровления социально-психологического климата в коллективе.</p> <p>6.Допустим, у Вас в подчинении работает человек, который несколько</p>

		становления и развития политико-правовой идеологии, юридической науки, международного права и национальных правовых систем.	перерос свою должность. Однако из-за различных объективных причин карьерный рост не возможен, а доход достаточно высок, есть также комиссионные. Найдите пути дополнительной мотивации такого сотрудника.
4.	ОК-3, ОК-4, ПК-2	<p>знать: понятие социальной адаптации, ее этапы, механизмы, условия; формы социального обеспечения; особенности источников права социального обеспечения; Конвенцию ООН о правах инвалидов; Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»; перечень гарантий инвалидам в Российской Федерации; медико-социальную экспертизу; реабилитацию инвалидов; трудоустройство инвалидов; индивидуальную программу реабилитации инвалида.</p> <p>уметь: дискутировать, отстаивать и выражать свои мысли, обосновывать свои аргументы на семинарских занятиях и диспутах; применять полученные знания для понимания закономерностей развития государства и права; для использования в процессе правотворчества и научно-исследовательской работы; применять полученные знания для понимания закономерностей развития государства и права; для использования в процессе правотворчества и научно-исследовательской работы;</p> <p>владеть: приемами методологий правовой науки; методикой самостоятельного изучения и анализа политико-правовых доктрин, исторического процесса становления и развития политико-правовой идеологии, юридической науки, международного права и национальных правовых систем; методикой самостоятельного изучения и анализа политико-правовых доктрин, исторического процесса становления и развития политико-правовой идеологии, юридической науки, международного права и национальных правовых систем.</p>	<p><u>Теоретические вопросы:</u></p> <p>22. Понятие социальной адаптации, ее этапы, механизмы, условия. 23. Формы социального обеспечения. 24. Особенности источников права социального обеспечения. 25. Конвенция ООН о правах инвалидов. 26. Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации». 27. Перечень гарантий инвалидам в Российской Федерации. 28. Медико-социальная экспертиза. 29. Реабилитация инвалидов. 30. Трудоустройство инвалидов. Индивидуальная программа реабилитации инвалида.</p> <p><u>Практико-ориентированные задания:</u></p> <p>7. На основании ФЗ № 283 «Об образовании в РФ» от 2012 г. проанализируйте правовые нормы инклюзивного образования в РФ, систематизируйте особенности организации учебной, внеучебной, самостоятельной работы лиц с ОВЗ. 8. В отдел социальной защиты одного из районов г. Казани обратились жильцы дома, которые просят принять меры в отношении своих соседей. Супруги, имеющие троих детей (двое – несовершеннолетние), злоупотребляют алкоголем, являются безработными. Деньги, которые зарабатывает старшая 18-летняя дочь, отбирают родители. Кроме того, она испытывает физическое и психическое насилие со стороны отца. Определите основную проблему и сопутствующие социальные проблемы. Законодательная база, используемая специалистом социальной работы в данном случае. Какие учреждения должны быть задействованы в решении этой проблемы? Предложите Ваш вариант оказания помощи семье специалистом социальной службы.</p>

7.4. Типовые инновационные формы учебных занятий

Семестр	Вид занятия (лекция, практическое занятие)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Количество часов
2	Лекция по теме 3 «Психологический климат коллектива»	Лекция- конференция	2
	Практическое занятие по теме 3 «Психологический климат коллектива»	Круглый стол	4
	Практическое занятие по теме 4 «Социальная адаптация и социально-правовая защита инвалидов»	Круглый стол	4
Итого:			10
Итого от общего количества аудиторной работы:			38%

Вопросы, рассматриваемые в лекции-беседе по теме 3 «Психологический климат коллектива»

1. Психологический климат коллектива.
2. Диагностика психологического климата коллектива.
3. Формы, методы, технологии самопрезентации.

Тематика заседаний круглого стола по теме 3 «Психологический климат коллектива»

1. Самопрезентация.
2. Моделирование ситуаций, связанных с различными аспектами учебной и внеучебной деятельности обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

Тематика заседаний круглого стола по теме 4 «Социальная адаптация и социально-правовая защита инвалидов»

1. Игра как средство реабилитационного воздействия.
2. Учение как средство реабилитационного воздействия.
3. Трудовая деятельность как средство реабилитационного воздействия.
4. Психологическая помощь как средство реабилитационного воздействия.

В рамках **круглого стола** обсуждались ключевые вопросы, связанные с проблемами и перспективами организации инклюзивного образования в Ленинградской области, условия необходимые для поэтапного внедрения инклюзивного образования в Ленинградской области, создание механизмов результативного взаимодействия между государственными структурами и

общественными организациями, занимающимися проблемами доступности образования, адаптации и социокультурной реабилитации лиц с ОВЗ. На круглом столе обсуждались возможности института сформировать у себя необходимые условия безбарьерной среды.

Инновационные формы учебных занятий включают в себя, например, проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализа ситуаций и имитационных моделей по преподаваемой дисциплине.

Использование инновационных форм учебных занятий способствует формированию у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств и имеет выраженный профессионально ориентированный характер.

Интерактивные лекции – это лекции, которые объединяют в себе аспекты традиционной лекции и интерактивных форм обучения: дискуссии, беседы, разборы конкретных ситуаций, демонстрации слайдов или учебных фильмов, мозгового штурма и т.д.

Интерактивная лекция объединяет в себе аспекты традиционной лекции и тренинговой игры, вовлекая участников в учебный процесс, при полном контроле со стороны педагога-лектора. В интерактивной лекции может принимать участие любое количество обучающихся – от 3 человека до 100 и более.

Интерактивный лекционный формат характеризуется высокой степенью гибкости, которая достигается постоянным отслеживанием реакций участников и переключений с режима пассивной лекции в режим активного участия.

Характеристики интерактивной лекции:

- интерактивность: участникам предлагается, а иногда даже требуется разговаривать друг с другом и с лектором;
- содержательность: предполагает презентацию со стороны лектора;
- активность: требует от участников активного участия и постоянной обработки информации;
- двусторонность: наличие частой обратной связи как от лектора, так и от аудитории;
- регулируемость: педагог полностью контролирует уровень взаимодействия между участниками;
- эффективность: информация, поступающая через интерактивную лекцию, активно обрабатывается и может быть легко извлечена из памяти по истечении долгого времени.

Виды лекций.

Виды лекций	Функции
По общим целям	Учебные, агитационные, воспитывающие, просветительные, развивающие.

По научному уровню	Академические и популярные.
По дидактическим задачам	Вводные, текущие, заключительно – обобщающие, установочные, обзорные, лекции-консультации, лекции-визуализации (с усиленным элементом наглядности).
По способу изложения материала	Бинарные или лекции-дискуссии (диалог двух преподавателей, защищающих разные позиции), проблемные, с заранее запланированными ошибками, лекции-конференции, видеолекции, мультимедиа лекции.

Лекция-конференция: выступление студентов с докладами, ответы на уточняющие вопросы слушателей. В конце занятия подводятся итоги и делаются выводы об особенностях развития корпоративного права в России.

Цель занятия: сформировать у студентов навыки работы с нормативно-правовой базой, сформировать коммуникативные навыки.

Круглый стол - традиционное деловое обсуждение, который содержит элементы организованности и предполагает следующие принципы:

- нет четко определенных позиций, а есть лишь участники обсуждения спорного вопроса;
- все позиции равны, и никто не имеет права быть выше других;
- основываясь на соглашениях, «круглый стол» приводит к результатам, которые являются новыми соглашениями.

Цель «круглого стола» - раскрыть широкий спектр мнений по выбранной для обсуждения проблеме с разных точек зрения, обсудить неясные и спорные моменты, связанные с данной проблемой, и достичь консенсуса.

Круглый стол — это метод активного обучения, одна из организационных форм познавательной деятельности магистрантов, позволяющая закрепить полученные ранее знания, восполнить недостающую информацию, сформировать умения решать проблемы, укрепить позиции, научить культуре ведения дискуссии.

Характерной чертой «круглого стола» является сочетание тематической дискуссии с групповой консультацией. Наряду с активным обменом знаниями, у учащихся вырабатываются профессиональные умения излагать мысли, аргументировать свои соображения, обосновывать предлагаемые решения и отстаивать свои убеждения. При этом происходит закрепление информации и самостоятельной работы с дополнительным материалом, а также выявление проблем и вопросов для обсуждения.

При организации и проведении «круглого стола» следует обратить внимание на следующее:

- количество участников не должно быть очень большим;
- следует предусмотреть, чтобы в распоряжении участников дискуссии были необходимые канцелярские принадлежности, общение было удобным, выступающие имели возможность наглядно продемонстрировать различный материал;

- время выступления и порядок необходимо обговорить с участниками заранее;

- ведущему необходимо быть очень внимательным, чтобы дать высказаться всем участникам и соблюсти регламент.

- вопросы, предлагаемые для обсуждения, должны быть заранее подготовлены и известны участникам.

Заседание круглого стола проводится заранее избранным председателем в три этапа:

1) подготовительный (включает определение целей и задач круглого стола, подбор адекватных дисциплине и ситуации технологических элементов, выявление проблем, составление плана, разработку вопросов и подготовку к обсуждению).

2) основной (включает непосредственно проведение круглого стола). В процессе коллективной работы вместе с руководителем круглого стола, с приглашенными специалистами студенты обмениваются информацией, усваивают новые знания, учатся спорить, убеждать, анализировать. Важно следовать принципам демократичности, активности характера обсуждения вопросов, побуждения к самостоятельному творческому мышлению, связь с практикой.

В ходе ответов на вопросы студенты вступают в диалог с ведущим, высказывают свое отношение к рассматриваемым проблемам.

3) заключительный.

Завершается «круглый стол» подведением итогов преподавателем, который анализирует глубину раскрытия проблем и актуальность вопросов, поставленных на семинаре, организацию, методику, степень участия обучаемых в обсуждении, благодарит приглашённых специалистов.

Процесс обучения с использованием указанного метода дает возможность студенту приобрести знания, умения, навыки в результате активной творческой работы. Студент самостоятельно формулирует цель, находит и собирает различную информацию, анализирует ее, выдвигает гипотезы, формулирует выводы, обосновывает оптимальное решение ситуации.

Контролируемые умения, навыки, компетенции:

- умение анализировать ситуацию;
- умение работать с информацией, в том числе умение затребовать дополнительную информацию, необходимую для уточнения ситуации;
- умение моделировать решения в соответствии с заданием, представлять различные подходы к разработке планов действий, ориентированных на конечный результат;
- навыки четкого и точного изложения собственной точки зрения в устной и письменной форме, убедительного отстаивания своей точки зрения;
- навык критического оценивания различных точек зрения, осуществление самоанализа, самоконтроля и самооценки.

7.5.Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

В ГИЭФПТ для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности используется балльно-рейтинговая система. Под балльно-рейтинговой системой понимается система количественной оценки качества освоения ОП ВО. При этом изучаемая дисциплина делится на ряд самостоятельных, логически завершенных разделов (модулей) для проведения по ним контрольных мероприятий.

Текущий контроль представляет собой проверку усвоения учебного материала теоретического и практического характера, регулярно осуществляемую на протяжении семестра. К достоинствам данного типа относится его систематичность, непосредственно коррелирующаяся с требованием постоянного и непрерывного мониторинга качества обучения, а также возможность балльно-рейтинговой оценки успеваемости обучающихся. К основным формам текущего контроля (текущей аттестации) можно отнести устный опрос, письменные задания, лабораторные работы, контрольные работы.

Промежуточная аттестация, как правило, осуществляется в конце семестра и может завершать изучение как отдельной дисциплины, так и ее раздела (разделов) /модуля (модулей). Промежуточная аттестация помогает оценить более крупные совокупности знаний и умений, в некоторых случаях – даже формирование определенных профессиональных компетенций. Достоинства: помогает оценить более крупные совокупности знаний и умений, в некоторых случаях – даже формирование определенных профессиональных компетенций. Основная форма: зачет. Текущий контроль и промежуточная аттестация традиционно служат основным средством обеспечения в учебном процессе «обратной связи» между преподавателем и обучающимся, необходимой для стимулирования работы обучающихся и совершенствования методики преподавания учебных дисциплин.

По результатам промежуточной аттестации студенту засчитывается трудоемкость дисциплины в зачетных единицах, выставляется дифференцированная оценка в принятой вузе системе баллов, характеризующая качество освоения студентом знаний, умений и навыков по этой дисциплине.

УРОВНИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ			
	Минимальный	Основной	Продвинутый
<i>Баллы</i>	55-69	70-84	85-100
<i>Оценка</i>	Зачтено		

Оценка **«зачтено»** (от 55 баллов) ставится, если обучающийся освоил программный материал всех разделов, знает отдельные детали, последователен в изложении программного материала, владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических заданий.

Оценка **«не зачтено»** (менее 55 баллов) ставится, если обучающийся не знает отдельных разделов программного материала, непоследователен в его изложении, не в полной мере владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических заданий.

7.6.Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности (методика)

п/п	Наименование оценочного средства	Процедура оценивания (методические рекомендации)	Представление оценочного средства в фонде	Критерии оценивания, шкала оценивания
1	Тестирование	Контрольное мероприятие по учебному материалу каждой дисциплины, состоящее в выполнении обучающимся системы заданий, которые позволяют систематизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Тестирование включает в себя следующие типы заданий: задание с единственным выбором ответа из предложенных вариантов, задание на определение верных и неверных суждений; задание с множественным выбором ответов или открытые задания.	Типовые тестовые задания	<ul style="list-style-type: none"> - от 0 до 54% выполненных заданий – неудовлетворительно; - от 55% до 69% - удовлетворительно; - от 70% до 84% - хорошо; - от 85% до 100% - отлично.
2	Эссе	Средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.	Тематика эссе	<p>Оценивание осуществляется по двум уровням:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Экспертное оценивание обучающимися (взаимооценка). 2. Оценивание преподавателем. <p><i>Первый уровень</i> <i>критерии входного контроля:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - нормоконтроль; - проверка работы на соответствие фамилии, имени отчества, указанных в шаблоне работы данным обучающегося, который загружает работу. - проверка работы на деликты (проверка работы на наличие в ней фрагментов текстов с бессмысленным набором слов, заменой букв, использование суффиксов для словообразования и т.п.);

п/п	Наименование оценочного средства	Процедура оценивания (методические рекомендации)	Представление оценочного средства в фонде	Критерии оценивания, шкала оценивания
				<p><i>оценочные критерии (критерии качества):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - соответствие нормам современного языка; - оригинальность (проверка работы на заимствование (плагиат)); - профессионализм (на основе сравнения эталонной семантической сети и семантической сети эссе); - общий культурный уровень; - актуальность. <p><i>Второй уровень «Экспертное оценивание обучающимися (взаимооценка)».</i></p> <p><u><i>Критерии экспертной оценки эссе:</i></u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) наличие деликтов (проверка работы на наличие в ней фрагментов текстов с бессмысленным набором слов, заменой букв, использование суффиксов для словообразования и т.п.); 2) соответствие содержания письменной работы её теме, полнота раскрытия темы (оценка того, насколько содержание письменной работы соответствует заявленной теме и в какой мере тема раскрыта автором); 3) актуальность использованных источников (оценка того, насколько современны (по годам выпуска) источники, использованные при выполнении работы); 4) использование профессиональной терминологии (оценка того, в какой мере в работе отражены профессиональные термины и понятия, свойственные теме работы); 5) стилистика письменной речи (оценка структурно-смысловой организации текста, внутренней целостности, соразмерности членения на части, соподчиненности компонентов работы друг другу и целому); 6) грамотность текста (оценка того, насколько владеет автор навыками письма в соответствии с грамматическими нормами языка. Проверка текста на наличие грамматических ошибок, употребление штампов, то есть

п/п	Наименование оценочного средства	Процедура оценивания (методические рекомендации)	Представление оценочного средства в фонде	Критерии оценивания, шкала оценивания
				<p>избитых выражений; употребление слов-паразитов; ошибочное словообразование; ошибки в образовании словоформ; ошибки в пунктуации и т.п.);</p> <p>7) наличие собственного отношения автора к рассматриваемой проблеме/теме (насколько точно и аргументировано выражено отношение автора к теме письменной работы):</p> <p>По каждому критерию обучающийся оценивает работу и проставляет балл от 0 до 10, затем на основе данных баллов выставляется предварительная оценка за эссе по формальным признакам:</p> <ul style="list-style-type: none"> - от 0 до 54% выполненного задания - не зачтено; - 55% до 100% выполненного задания - зачтено <p><i>Третий уровень «Оценивание преподавателем» (выставление итоговой оценки)</i></p> <p>Преподаватель, оценивая эссе, может использовать результаты предыдущих двух этапов. При выставлении «зачтено» опирается на следующие критерии:</p> <p><u>Критерии оценки эссе преподавателем:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - качество исходного материала, который использован (аналитический анализ прочитанной литературы, лекций, записи результатов дискуссий, собственные соображения и накопленный опыт по данной проблеме); - качество обработки имеющегося исходного материала (его организация, аргументация и доводы); - аргументация (насколько точно она соотносится с поднятыми в авторском тексте проблемами).
3	Доклад, сообщение, реферат	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения	Тематика докладов, сообщений, рефератов	<p>Оценивание осуществляется по двум уровням:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Экспертное оценивание обучающимися (взаимооценка). 2. Оценивание преподавателем. <p><i>Первый уровень</i> <i>оценочные критерии (критерии качества):</i></p>

п/п	Наименование оценочного средства	Процедура оценивания (методические рекомендации)	Представление оценочного средства в фонде	Критерии оценивания, шкала оценивания
		определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы		<ul style="list-style-type: none"> - соответствие нормам современного языка; - оригинальность (проверка работы на заимствование (плагиат)); - профессионализм (на основе сравнения эталонной семантической сети и семантической сети доклада); - общий культурный уровень; - актуальность. <p><i>Второй уровень «Экспертное оценивание обучающимися (взаимооценка)».</i></p> <p><u>Критерии экспертной оценки доклада:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) наличие деликтов (проверка работы на наличие в ней фрагментов текстов с бессмысленным набором слов, заменой букв, использование суффиксов для словообразования и т.п.); 2) соответствие содержания письменной работы её теме, полнота раскрытия темы (оценка того, насколько содержание письменной работы соответствует заявленной теме и в какой мере тема раскрыта автором); 3) актуальность использованных источников (оценка того, насколько современны (по годам выпуска) источники, использованные при выполнении работы); 4) использование профессиональной терминологии (оценка того, в какой мере в работе отражены профессиональные термины и понятия, свойственные теме работы); 5) стилистика письменной речи (оценка структурно-смысловой организации текста, внутренней целостности, соразмерности членения на части, соподчиненности компонентов работы друг другу и целому); 6) грамотность текста (оценка того, насколько владеет автор навыками письма в соответствии с грамматическими нормами языка. Проверка текста на наличие грамматических ошибок, употребление штампов, то есть избитых выражений; употребление слов-паразитов;

п/п	Наименование оценочного средства	Процедура оценивания (методические рекомендации)	Представление оценочного средства в фонде	Критерии оценивания, шкала оценивания
				<p>ошибочное словообразование; ошибки в образовании словоформ; ошибки в пунктуации и т.п.);</p> <p>7) наличие собственного отношения автора к рассматриваемой проблеме/теме (насколько точно и аргументировано выражено отношение автора к теме письменной работы).</p> <p>По каждому критерию обучающийся оценивает работу и проставляет балл от 0 до 10, затем компьютер на основе данных баллов выставляется оценка по формальным признакам.</p> <p>- от 0 до 54% выполненного задания - не зачтено; - 55% до 100% выполненного задания – зачтено.</p> <p><i>Третий уровень «Оценивание преподавателем» (выставление итоговой оценки).</i></p> <p>Преподаватель, оценивая доклад, может использовать результаты предыдущих двух этапов. При выставлении «зачтено» опирается на следующие критерии:</p> <p><i>Критерии устного доклада:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Наличие деликтов (попыток обмана) (выступление не по теме, цитирование фрагментов учебников, повтор выступлений других обучающихся и др.). - Компетентность, оригинальность и аргументированность (знание предметной области, формирование собственного мнения и доводов в их защиту). - Профессиональная терминология (оценка того, насколько полно отражены в выступлении обучающегося профессиональные термины и общекультурные понятия по теме, а также насколько уверенно выступающий ими владеет). - Ораторское мастерство (соблюдение норм литературного языка, правильное произношения слов и фраз, оптимальный темп речи; умение правильно расставлять акценты; умение говорить достаточно громко, четко и

п/п	Наименование оценочного средства	Процедура оценивания (методические рекомендации)	Представление оценочного средства в фонде	Критерии оценивания, шкала оценивания
				убедительно).
4	<i>Кейс-задача (задание)</i>	Метод анализа конкретных ситуаций насчитывает около 30 модификаций, одной из которых является кейс-метод (Casestudy). Это техника обучения, использующая описание реальных ситуаций (от англ. case — «случай»). Обучающихся просят проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные варианты решения и выбрать лучший из них. Кейс-метод концентрирует в себе значительные достижения технологии «создание успеха». Для него характерна активизация обучающихся, стимулирование их успеха, подчеркивание достижений участников. Именно ощущение успеха выступает одной из главных движущих сил метода, способствует формированию устойчивой позитивной мотивации и наращиванию познавательной активности.	Типовые кейс-задачи (задания)	«Неудовлетворительно» - репродуктивный уровень (обучающийся в процессе обсуждения проблемного вопроса участвует не активно, только краткими репликами, не демонстрирует владение теоретической основой обсуждаемой темы, не аргументирует свою точку зрения; не выполняет функционал своей роли в решении кейс-задачи); «Удовлетворительно» - репродуктивный уровень с элементами продуктивных предложений (обучающийся демонстрирует владение различными подходами к теоретическому основанию обсуждаемой проблематики, предлагает свои варианты действия; выполняет основные функции своей роли в решении кейс-задачи); «Хорошо» - поисково-исследовательский уровень (обучающийся корректно и адекватно применяет полученную междисциплинарную информацию в нестандартных ситуациях, приводит примеры, иллюстрирующие теоретические позиции обсуждаемого вопроса, проявляет целесообразную инициативу в процессе выполнения функций своей роли в решении кейс-задачи); «Отлично» - креативный уровень (обучающийся моделирует новое аргументированное видение заданной проблемы в решении кейс-задачи).
5	<i>Коллективный тренинг (КТ) Различают несколько видов коллективных тренингов: дискуссия, деловая игра, «круглый</i>	Коллективное занятие по заранее разработанному сценарию с использованием активных методов обучения.	Тема (проблема) игрового взаимодействия, функционал ролей, ожидаемый (планируемый)	«Неудовлетворительно» - репродуктивный уровень (обучающийся в процессе обсуждения проблемного вопроса участвует не активно, только краткими репликами, не демонстрирует владение теоретической основой обсуждаемой темы, не аргументирует свою точку зрения; не выполняет функционал своей роли в деловой игре);

п/п	Наименование оценочного средства	Процедура оценивания (методические рекомендации)	Представление оценочного средства в фонде	Критерии оценивания, шкала оценивания
	<i>стол»</i>	<p>Деловая и/или ролевая игра - совместная деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи.</p> <p>«Круглый стол», дискуссия – интерактивные учебные занятия, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Занятие может проводиться по традиционной (контактной) технологии, либо с использованием телекоммуникационных технологий.</p>	<p>результат по итогам игрового взаимодействия</p> <p>Тема (проблема), концепция, роли и ожидаемый результат по каждой игре</p> <p>Перечень дискуссионных тем для проведения круглого стола, дискуссии</p>	<p>«Удовлетворительно» - репродуктивный уровень с элементами продуктивных предложений (обучающийся демонстрирует владение различными подходами к теоретическому основанию обсуждаемой проблематики, предлагает свои варианты действия; выполняет основные функции своей роли в деловой игре);</p> <p>«Хорошо» - поисково-исследовательский уровень (обучающийся корректно и адекватно применяет полученную междисциплинарную информацию в нестандартных ситуациях, приводит примеры, иллюстрирующие теоретические позиции обсуждаемого вопроса, проявляет целесообразную инициативу в процессе выполнения функций своей роли в деловой игре);</p> <p>«Отлично» - креативный уровень (обучающийся моделирует новое аргументированное видение заданной проблемы).</p>
6	<i>Лабораторный практикум (лабораторная работа)</i>	Обучающихся просят проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные варианты решения и выбрать лучший из них. Лабораторный практикум	Типовые задачи (задания)	«Неудовлетворительно» (0-54 баллов) - репродуктивный уровень (обучающийся в процессе обсуждения проблемного вопроса участвует не активно, только краткими репликами, не демонстрирует владение теоретической основой обсуждаемой темы, не аргументирует свою точку зрения; не выполняет функционал своей роли в решении задачи);

п/п	Наименование оценочного средства	Процедура оценивания (методические рекомендации)	Представление оценочного средства в фонде	Критерии оценивания, шкала оценивания
		концентрирует в себе значительные достижения технологии «создание успеха». Для него характерна активизация обучающихся, стимулирование их успеха, подчеркивание достижений участников. Именно ощущение успеха выступает одной из главных движущих сил метода, способствует формированию устойчивой позитивной мотивации и наращиванию познавательной активности.		«Удовлетворительно» (55-69 баллов) - репродуктивный уровень с элементами продуктивных предложений (обучающийся демонстрирует владение различными подходами к теоретическому основанию обсуждаемой проблематики, предлагает свои варианты действия; выполняет основные функции своей роли в решении задачи); «Хорошо» (70-84 балла) - поисково-исследовательский уровень (обучающийся корректно и адекватно применяет полученную междисциплинарную информацию в нестандартных ситуациях, приводит примеры, иллюстрирующие теоретические позиции обсуждаемого вопроса, проявляет целесообразную инициативу в процессе выполнения функций своей роли в решении задачи); «Отлично» (85-100 баллов) - креативный уровень (обучающийся моделирует новое аргументированное видение заданной проблемы в решении задачи).
7	Зачет	Контрольное мероприятие, которое проводится по дисциплинам в виде, предусмотренном учебным планом, по окончании их изучения. Занятие аудиторное, проводится в форме письменной работы или в электронном виде с использованием информационных тестовых систем или в устной форме.	Билеты к зачету Система стандартизированных заданий	Оценка «зачтено» (85-100 баллов) выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, последовательно, четко и логически стройно его излагает в письменной работе или в устной форме, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует при ответе материал различных научных и методических источников, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач билета. Оценка «зачтено» (70-84 балла) выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его в письменной работе или в устной форме, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения. Оценка «зачтено» (55-69 баллов) выставляется обучающемуся, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил

п/п	Наименование оценочного средства	Процедура оценивания (методические рекомендации)	Представление оценочного средства в фонде	Критерии оценивания, шкала оценивания
				<p>его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практического задания в билете.</p> <p>Оценка «не зачтено» (0-54 баллов) выставляется обучающемуся, который не знает значительной части программного материала и не может грамотно изложить вопросы билета, допускает существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет практические задания.</p>

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

Нормативно – правовые акты

1. «Конвенция о правах инвалидов» (Заключена в г. Нью-Йорке 13.12.2006) // Собрание законодательства РФ. – 11.02.2013. – № 6. - Ст. 468.
2. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (в действующей редакции) // Собрание законодательства РФ. - 04.08.2014. - № 31. - ст. 4398.
3. Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ « О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (в действующей редакции) // Собрание законодательства РФ. - 27.11.1995. - № 48. - ст. 4563.
4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 14.12.2000 № 35 «О некоторых вопросах, возникающих при рассмотрении дел, связанных с реализацией инвалидами прав, гарантированных Законом Российской Федерации «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»» (в действующей редакции) // Российская газета. - 14.04.2005. - № 76.

Основная литература

5. Афонин И.Д., Афонин А.И. Психология и педагогика высшей школы: учебник – М.: Русайнс, 2018. - 244 с. - URL: <https://www.book.ru/book/926423>
6. Охременко И.В. [и др.]. Психология и педагогика высшей школы: учебное пособие для бакалавриата и магистратуры - 2-е изд., испр. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2018. - 178 с. - URL: <https://www.biblio-online.ru/book/4C593AA0-372D-4C16-B29B-018D2293A9F2>
7. Симонов В.П. Педагогика и психология высшей школы. Инновационный курс для подготовки магистров: учеб. пособие - М.: Вузовский учебник; ИНФРА-М, 2017. – 320 с. - URL: <http://znanium.com/bookread2.php?book=753361>
8. Эксакусто Т.В. Основы психологии малых групп и управления коллективом: учебное пособие - Таганрог: Изд-во ТТИ ЮФУ, 2016. - 209 с. – [Электронный ресурс] - URL: <http://znanium.com/bookread2.php?book=990027>
9. Юридическая педагогика: учебник / К.М. Левитан. — 2-е изд., изм. и доп. — М.: Норма: ИНФРА-М, 2018. — 416 с. – [Электронный ресурс] - URL: <https://new.znanium.com/read?id=328461>

Дополнительная литература

10. Прошина А.Н. Адаптация персонала в российских организациях: социально-управленческий анализ (на примере работников с ограниченными возможностями): монография - М.: ИНФРА-М, 2017. - 124 с. - [Электронный ресурс] - URL: <http://znanium.com/bookread2.php?book=559339>
11. Социальная психология общения: монография / под общ. ред. А.Л. Свенцицкого. - М.: ИНФРА-М, 2018. - 256 с. - [Электронный ресурс] - URL: <http://znanium.com/catalog/product/961435>

12. Старобина Е.М., Гордиевская Е.О., Кузьмина И.Е. Профессиональная ориентация лиц с учетом ограниченных возможностей здоровья: монография - 2-е изд. - М.: Форум, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 352 с. – [Электронный ресурс] - URL:<http://znanium.com/bookread2.php?book=505807>
13. Степанова О.А. Профессиональное образование и трудоустройство лиц с ограниченными возможностями здоровья: Сборник нормативных правовых документов, информ. и метод. м: Сборник документов - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 284 с. – [Электронный ресурс] - URL:<http://znanium.com/bookread2.php?book=929901>
14. Худоренко Е.А., Назарова Е.А., Черевык К.А. Совершенствование образовательных программ и технологий для студентов с ограниченными возможностями здоровья: Монография - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 98 с. – [Электронный ресурс] - URL:<http://znanium.com/bookread2.php?book=872341>
15. Худоренко Е.А., Черевык К.А., Константинова Е.А. Разработка модели предоставления образовательной услуги для лиц с ограниченными возможностями здоровья: монография / под ред. Е.А. Худоренко. - М.: ИНФРА-М, 2017. - 135 с. – [Электронный ресурс] - URL:<http://znanium.com/bookread2.php?book=872132>

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

- <http://elibrary.ru> Электронная библиотека журналов
- <http://pravo.gov.ru> – Официальный портал правовой информации Российской Федерации
- <http://president.kremlin.ru> Президент Российской Федерации
- <http://www.council.gov.ru/> Совет Федерации Федерального Собрания России
- <http://www.duma.gov.ru/> Государственная Дума Федерального Собрания России
- <http://www.gov.ru> Официальная Россия
- <http://www.government.ru/> Правительство Российской Федерации
- <http://www.premier.gov.ru/> Председатель Правительства Российской Федерации

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Самостоятельная подготовка обучающихся проводится для углубления и закрепления знаний, полученных на лекциях и других видах занятий, для выработки навыков самостоятельного применения новых, дополнительных знаний и подготовки к предстоящим учебным занятиям, зачету.

Важным условием успешного изучения дисциплины является посещение лекций. Под посещением подразумевается не форма пассивного присутствия, а активная работа по изучению нового материала. Подготовка к

лекционным занятиям включает в себя анализ предлагаемых для изучения вопросов, изучение нормативных источников, учебной и научной литературы по рассматриваемым вопросам лекции. В процессе лекции обучающийся может задавать уточняющие вопросы, осуществить взаимосвязь нового материала с уже изученным, подготовить базу для эффективного использования полученных знаний, облегчить подготовку к практическому занятию. Эффективным способом фиксации лекционного материала является конспектирование, представляющее собой не только фиксацию важнейших моментов лекции, но и указание примеров для понимания того или иного теоретического материала.

При подготовке к практическому занятию необходимо использовать конспектированные материалы лекций, учебную и научную литературу. Подготовка ответов по выносимым на обсуждение вопросам практического занятия включает в себя не только прочтение материала, но и его анализ и критическую оценку. Обучающемуся следует выявить малоизученные аспекты рассматриваемых вопросов, проявить инициативу при подготовке сообщений и докладов. При подготовке сообщений и докладов необходимо учитывать временное ограничение времени изложения подготовленного материала (не более 10 минут). Изложение сообщения или доклада производится в форме рассказа, а не чтения с листа. После сообщения или доклада обучающийся должен быть готов ответить на уточняющие вопросы аудитории.

При подготовке к практическим занятиям и зачету рекомендуется систематизировать знания, изображая их в табличном, графическом или схематичном виде. Это позволит установить взаимосвязь изучаемых явлений, упростит задачу запоминания материала, облегчит процесс практического применения полученных знаний.

Задачей практических занятий является выработка умения использовать теоретические знания, проявить наличие практических навыков составления и анализа юридических документов. При подготовке к практическому занятию следует заблаговременно обеспечить наличие необходимо для данного занятия нормативного материала, самостоятельно повторить ранее изученные темы.

Основной задачей любой юридической науки является умение работать с терминами и их определениями. Особенностью юридической деятельности является необходимость однозначного толкования используемых терминов. Для работы с терминологией эффективным является использование как учебной и научной литературы, так и юридических и философских словарей.

Работа с терминами может осуществляться в форме составления собственных тематических словариков для удобства и скорости поиска необходимого термина. С этой целью необходимо каждый новый встречающийся термин записывать и во время подготовки к семинарским и практическим занятиям указывать соответствующее определение. В случае возникновения сложности выбора определения из имеющегося объема в рамках научного знания необходимо задавать вопросы преподавателю в

рамках лекционных и практических занятий.

При подготовке к промежуточному или итоговому тестированию необходимо обратить внимание на сложность юридических конструкций, что включает в себя необходимость решения различных видов тестовых заданий. Открытые тестовые задания (без вариантов ответов) выявляют знание соответствующих нормативных или учебных положений. Закрытые тестовые задания (с перечнем возможных вариантов ответов, среди которых хотя бы один ответ является неверным) обеспечивают структурность мышления, вынужденного выбрать из предложенных вариантов ответ все правильные варианты. Отсутствие хотя бы одного правильного варианта или выбор хотя бы одного неверного варианта влекут за собой недействительность всей юридической конструкции. Тестовые задания на установления соответствия подразумевают необходимость проявления не только знания учебного материала, но и умения применять правила формальной логики. Невыполнение данных требований может повлечь за собой недействительность юридического документа. Тестовые задания на упорядочение направлены на установление логической последовательности рассматриваемых явлений (времени существования явлений, расположения структурных элементов правовых документов и т.п.). Нарушение последовательности действий при совершении юридически значимых действий влечет за собой нарушение правовых основ юридической деятельности.

Эффективным способом для подготовки к тестированию является работа обучающегося по решению тестовых заданий, предоставленных для самостоятельной работы. Также при подготовке к такой форме контроля знаний, как решение тестовых заданий, следует самостоятельно попытаться проработать рассматриваемые в дисциплине вопросы в форме составления тестовых заданий.

При подготовке к зачету следует иметь в виду, что зачет является итоговой формой контроля по изучению данной дисциплины. Зачет подразумевает максимальную концентрацию знаний и умений, предполагающих полное изучение материала дисциплины.

Зачет может проводить как в форме собеседования, так и в форме тестирования.

Зачет в форме собеседования предполагает ответ по случайно выбранному билету, в составе которого находится два вопроса. Во время подготовки к ответу по выбранному билету следует не писать дословный ответ по обозначенным вопросам, а составить схематичный план ответа, установив ключевые моменты ответа. К таким ключевым моментам ответа относятся сущностные характеристики рассматриваемого вопроса, необходимые для понимания, термины и их определения, логическая последовательность излагаемого ответа.

После окончания ответа по вопросам билета могут быть заданы уточняющие вопросы, что не обязательно означает неправильность изложенного обучающимся материала. Уточняющие вопросы направлены на

проверку понимания изложенного теоретического материала и на оценку степени умения их практического применения. Уточняющие вопросы могут быть заданы не только по вопросам билета, но и по любой теме дисциплины, что означает необходимость комплексной подготовки к зачету, а не выборочного рассмотрения тех или иных вопросов.

Решение преподавателя по итогам проведенного зачета принимается по результатам всего собеседования на основе полноты и достоверности изложенного ответа и проявленных умений практического применения теоретических знаний.

Зачет может быть проведен в форме итогового тестирования. В этом случае следует максимально сконцентрировать для решения тестовых заданий, отвечая максимально точно и полно в строго установленных пределах времени. Решение преподавателя принимается по результатам проверки решений теста. Положительная оценка проставляется в случае верного решения не менее 70% объема тестовых заданий.

В процессе работы с нормативными источниками необходимо учитывать, что правовые явления существуют не в статическом, а в динамическом ряде. Поэтому необходимо внимательно следить за тем, чтобы используемые источники отражали правовую действительность, а не только историческую ретроспективу.

Работа с печатными изданиями для обучающегося может быть связана с трудностями в области доступа к современной научной печатной литературе. В связи с развитием научно-технического прогресса в такой ситуации надлежит воспользоваться материалами, находящимися в открытом доступе сети Internet. Также необходимо учитывать, что по состоянию на сегодняшний день многие справочные правовые системы содержат не только текст нормативных актов, но и научные статьи по различным вопросам (например, СПС «Консультант Плюс»). Одновременно следует обратить свое внимание на публичные библиотеки, предоставляющие возможность доступа к электронным версиям печатных источников.

В силу кратковременности изучения и значительного объема данной дисциплины кафедра настоятельно рекомендует систематически, а не эпизодически работать над изучением курса.

11. Перечень информационных технологий, профессиональных баз данных, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Программное обеспечение:

Операционная система (Microsoft Windows *Проприетарная*);

Пакет офисных программ (Microsoft Office *Проприетарная*);

Архиватор (7-Zip *GNU Lesser General Public License*)

Программное обеспечение для просмотра электронных документов в стандарте PDF (Foxit Reader *GNU Lesser General Public License*);

Интерпретатор HTML кода, а также другие языки разметки web-страниц (MozillaFirefoxGNU LesserGeneralPublicLicense);

Антивирус (Касперский OpenSpaceSecurity *Проприетарная*).

Справочно-правовая система «Консультант Плюс».

Информационные справочные системы:

1) Автоматизированная информационная библиотечная система Marc21SQL.

12. Материально-техническая база для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Наименование дисциплины (модуля), практик в соответствии с УП	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
ФТД.01.ДВ.01.03 Факультативы (Адаптация лиц с ограниченными возможностями здоровья к жизни)	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации №14 (ул. Рощинская, 5).	сейф – 1 шт., трибуна – 1 шт., стенды – 4 шт., доска аудиторная – 1 шт., парты – 10 шт. (20 посадочных мест), стол для инвалида – 1 шт., стол для преподавателя – 1 шт., мультимедийный комплекс – 1 шт. Мультимедийный комплекс состоит из: • процессор: Intel(R) Celeron(R) CPU 3215U @ 1.70GHz; • системная плата: LenovoIdeacentre; • оперативная память: 4Gb (DDR3 SDRAM) ; • жесткий диск: ST500LT012-1DG142 (500 ГБ, 5400 RPM, SATA-II); • видеокарта встроенная; • звуковая карта встроенная; • сетевая карта встроенная; • телевизор: BBK 55Lex; • поткатной кронштейн для телевизора; • клавиатура; • мышь.	<ul style="list-style-type: none"> • Windows 10 (OEM) электронный ключ • 7-Zip (GNU Lesser General Public License); • Adobe Flash Player (GNU Lesser General Public License); • FoxitReader (GNU Lesser General Public License); • Free Commander (GNU Lesser General Public License); • K-Lite CodecPack (GNU Lesser General Public License); • Microsoft Office Professional Plus 2007 (OLP Academ) № Лицензии 64431484 от 28.11.2014 г. (downgrade from Microsoft Office Professional Plus 2013); • Toolwiz Time Freeze (GNU Lesser General Public License); • Fast Stone Image (GNU Lesser General Public License); • Google Chrome (GNU Lesser General Public License).
	Помещение для самостоятельной работы. №114 (ул. Рощинская, 5)	шкаф – 3 шт., стелаж – 1 шт., персональный компьютер – 15 шт., компьютерные столы – 15шт., парты – 5 шт. (10 посадочных мест), стол для инвалида – 1 шт., стол для преподавателя – 1 шт..	<ul style="list-style-type: none"> • Windows 10 Pro (OEM) электронный ключ, подтверждаемый покупкой по товарной накладной №10-10-001 от 10.10.2019 г.; • 7-Zip (GNU Lesser General Public License); • Adobe Flash Player (GNU Lesser General Public License); • FoxitReader (GNU Lesser General Public License); • Free Commander (GNU Lesser General Public License).

Наименование дисциплины (модуля), практик в соответствии с УП	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
		<p>Все компьютеры имеют доступом к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду.</p> <p>Персональные компьютеры в составе:</p> <ul style="list-style-type: none"> • процессор: Intel(R) Core(TM) i3-8100 3.60GHz; • системная плата AcerVeritonES2730G, • оперативная память: DDR4, 8Gb, 2400 MHz, • жесткий диск: Toshiba (1 Тб, 7200 rpm, SATA-III), • видеокарта, • аудио карта встроенная • сетевая карта встроенная, • монитор: AOC E2470SW, 24,7", LCD • клавиатура SmartBaySKB-208U-K • мышь Оклик 	<p>Public License);</p> <ul style="list-style-type: none"> • K-Lite CodecPack (GNU Lesser General Public License); • Microsoft Office Professional Plus 2007 (OLP Academ) № Лицензии 64431484 от 28.11.2014 г. (downgrade from Microsoft Office Professional Plus 2013); • Mozilla Firefox GNU Lesser General Public License); • Toolwiz Time Freeze (GNU Lesser General Public License); • Lazarus (GNU Lesser General Public License); • Бизнес-курс Максимум 1.4 Фирма (сетевой электронный ключ GuardantSign); • Бизнес-курс Масимум 1.4 Администратор (сетевой электронный ключ GuardantSign); • Paint Net (GNU Lesser General Public License); • CodeBlocks (GNU Lesser General Public License); • Deductor Academic (GNU Lesser General Public License); • Fast Stone Image (GNU Lesser General Public License); • Gimp (GNU Lesser General Public License); • Google Chrome (GNU Lesser General Public License); • Inkscape (GNU Lesser General Public License); • Компас-3D ver. 12 Lite (GNU Lesser General Public License); • My Test Student X (GNU Lesser General

Наименование дисциплины (модуля), практик в соответствии с УП	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
			Public License); • ProjectExpert (регистрационный №21972N); • Консультант + (по договору №ГАТ-К-35854-31/2020 от 29.12.2019 г.).