

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Российский государственный гуманитарный университет»
(ФГБОУ ВО «РГГУ»)

ИНСТИТУТ ПСИХОЛОГИИ ИМ. Л.С. ВЫГОТСКОГО

Кафедра Психологии семьи и детства

Психология моббинга и шейминга
РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Направление подготовки 37.03.02 Конфликтология

Код и наименование направления подготовки/специальности

Направленность (профиль): управление конфликтами

Наименование направленности (профиля)/специализации

Уровень высшего образования: *бакалавриат*

Форма обучения: *очная*

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2023

Рабочая программа дисциплины
Составитель(и):
Канд.психол.наук Семиздралова О.А.

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры психологии семьи и детства
№1 от 15.02.2023

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка

1.1 Цель и задачи дисциплины

1.2. Формируемые компетенции, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

2. Структура дисциплины

3. Содержание дисциплины

4. Образовательные технологии

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1. Система оценивания

5.2. Критерии выставления оценок

5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Список источников и литературы

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья

9. Методические материалы

9.1. Планы практических (семинарских, лабораторных) занятий

9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ

9.3. Иные материалы

Приложения

Приложение 1. Аннотация дисциплины

1. Пояснительная записка

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины: обеспечить комплексное представление о социальных, психологических и биологических аспектах, связанных с возникновением феномена шейминга и моббинга в организации.

Задачи дисциплины:

- рассмотреть теоретико-методологические основы психологии шейминга и моббинга, основы психокоррекционной работы с лицами, пострадавшими от данного вида насилия.
- рассмотреть основные формы данного поведения, этапы и механизмы развития «травли» в коллективе, психологические характеристики участников процесса;
- получить знания об основных путях профилактики шейминга и моббинга, а также психокоррекционных процедур, направленных на участников процесса; об основных путях законодательного регулирования подобного рода ситуаций;
- освоить особенности профилактической работы с лицами, предрасположенными к виктимизации и применения психологического насилия в виде травли в коллективе;
- приобретение основных стратегий поведения при подозрении на возникновение предпосылок к шеймингу и моббингу в организации.

1.2 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Компетенция	Индикаторы компетенций	Результаты обучения
УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1 Анализирует имеющиеся ресурсы и ограничения, оценивает и выбирает оптимальные способы решения поставленных задач УК-2.2 Способность использования знаний о важнейших нормах, институтах и отраслях действующего российского права для определения круга задач и оптимальных способов их решения	Знать: - основные методы диагностики психологических особенностей личности в контексте профессиональной деятельности. - современные подходы к изучению, нормализации и гармонизации условий профессиональной деятельности. Уметь - проводить диагностику и составлять психологические заключения на основании полученных данных.
ПК-1 Способен разрабатывать планы развития организаций, осуществлять конфликтологическое сопровождение деятельности организаций	ПК-1.2 Умеет осуществлять сопровождение конфликтов	- применять различные процедуры с учетом индивидуальных особенностей и запроса клиента. Владеть - психодиагностическими методиками, адекватными целям и задачам проводимого исследования.
ПК-2 Способен анализировать конфликтные ситуации в организациях, давать экспертные заключения	ПК-2.3 Владеет навыками минимизировать конфликтогенный потенциал тактических и стратегических решений в	- навыками профилактического и психокоррекционного воздействия в индивидуальном и групповом формате.

о конфликтогенном потенциале организации, разрабатывать технологии разрешения корпоративных конфликтов, минимизировать конфликтогенный потенциал тактических и стратегических решений в управлении	управлении	
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------	--

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Психология шейминга и шейминга» относится к Части, формируемой участниками образовательных отношений

Для освоения дисциплины необходимы знания, умения и владения, сформированные в ходе изучения следующих дисциплин и прохождения практик: Психодиагностика, Психология труда, Психофизиология, Психология безопасности, Проектирование и проведение психологического тренинга в организации, Социально-психологические особенности формирования трудового коллектива в условиях служебной деятельности, Психофизиология профессиональной адаптации, Управляемое формирование профессиональной деятельности специалистов, Практикум по психодиагностике.

В результате освоения дисциплины формируются знания, умения и владения, необходимые для изучения следующих дисциплин и прохождения практик: Преддипломная практика.

2. Структура дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 академических часов.

Структура дисциплины для очной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
	Лекции	36
	Семинары/лабораторные работы	40
	Всего:	76

Объем дисциплины в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 32 академических часа.

3. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
Раздел 1. Синдром профессионального выгорания и профессиональные деформации в служебной деятельности		
1.	Тема 1. Происхождение насилия в обществе. Понятие «моббинг», «шейминг»	Типология насилия: прямое, структурное, культурное насилие. Природа человеческой агрессивности. Биогенетические, психологические, экологические и социальные подходы в объяснении агрессивности человека. Насилие как одно из свойств человеческой природы. Цели и мотивы насилия. Насилие как средство доминирования и господства. Насилие как борьба за существование. Эмоционально-психологические компоненты насилия. Последствия насилия. Механизмы ограничения человеческой агрессивности. Нравственные ограничения: насилие и мораль. Идея ограничения насилия в обществе. Концепция ненасильственного развития общества. Профилактика насилия и жестокости в современном обществе. Шейминг как длительный процесс сознательного жестокого отношения, физического и (или) психического, со стороны одного или группы к другому более слабому Моббинг как социальный феномен. Факторы, приводящие к возникновению моббинга. Основные формы моббинга. Источник моббинга и его направленность. Бойкот, придирки, насмешки, дезинформация, доносительство, причинение вреда здоровью, мелкие кражи или порча личных вещей как виды моббинга.
2.	Тема 2. Причины, последствия, психологические	Факторы, провоцирующие жестокость в школьной среде. Внутриличностная агрессивность учащихся, зависящая от индивидуальных особенностей. Предшествующий опыт

	<p>особенности участников шейминга в организации</p>	<p>жизнедеятельности, включающий в себя проявления собственной агрессивности и наблюдения аналогичных проявлений в ближайшем окружении; Недостаточный уровень развития коммуникативных навыков, в том числе отсутствие примеров и опыта ненасильственных взаимоотношений и знаний о собственных правах Традиции организационной среды, провоцирующие и стимулирующие жестокость (общий психоэмоциональный фон учреждения, его «политическая» система, особенности отношения начальства, система взаимоотношений внутри коллектива группы, наличие общепризнанных социальных ролей, включающих роли «жертвы» и «хозяина», традиции в социуме, пропагандируемые средствами массовой информации). Психологические особенности жертв шейминга: физические недостатки, особенности поведения, особенности внешности, плохие социальные навыки, страх и, отсутствие опыта жизни в коллективе, болезни, низкий интеллект и трудности в работе. Причина шейминга - расхождение внутренней и внешней жизни - стремление привлечь</p>
3.	<p>Тема 3. Фазы развития шейминга и моббинга в организации</p>	<p>Формирование предпосылок. Неразрешенные конфликты на рабочем месте, высокая эмоциональная напряженность в связи с неблагоприятным психологическим климатом как факторы моббинга Начальная фаза моббинга. Моббинг как способ разрядки и снятия эмоционального напряжения. Первые проявления агрессивных выпадов коллег или руководства в виде недовольства или насмешек. Первые нарушения в эмоциональной сфере (эмоциональные срывы) жертв. Активная фаза моббинга. Систематичность агрессивных выпадов и насмешек к объекту моббинга. Возникновение у жертвы устойчивого ощущения затравленности, проявление признаков нарушения здоровья, усиление хронических заболеваний. Социальная изоляция жертвы моббинга. Полная или частичная изоляция работника от участия в коллективных и общих корпоративных мероприятиях. Потеря ориентира жертвой, беспомощность и неуверенность в профессиональной деятельности. Проявление физических и психических заболеваний. Потеря рабочего места как стремление сохранения психического и физического здоровья</p>
4.	<p>Тема 4. Особенности деятельности психолога в организации по предотвращению шейминга и моббинга среди сотрудников</p>	<p>Беззащитность и угнетенность жертвы перед обидчиком, чувство постоянной опасности, страх, и как следствие, утрата уважения к себе и веры в собственные силы. Последствия травли - жертвы травли в 2-3 раза чаще страдают головной болью и болят. У всех участников травли - и обидчиков, и жертв, особенно у жертв - значительно выше уровень мыслей о самоубийстве и самоповреждении.</p>

5.	<p>Тема 5. Организационно-управленческие средства профилактики шейминга и моббинга в организации</p>	<p>Работа с причинами моббинга и шейминга. Организационные причины моббинга и шейминга - борьба с религиозными запретами и моралью, навязывание толпой своего образа жизни, неприятие инакомыслящих, борьба с наукой и просвещением, отсутствие обратной связи, попустительское отношение к любителям интриг и закулисных игр, плохая организация информационных потоков, расплывчатые границы ответственности и служебных обязанностей, отсутствие системы кадрового продвижения и возможностей карьерного роста, превалирование интимных или родственных связей между подчиненными и руководством, большая перегрузка отдельных специалистов</p> <p>Консультирование в ситуации моббинга и шейминга. Подходы, техники консультирования. Эффективность консультативной практики.</p> <p>Диагностика моббинг-процессов в организации как процесс определения и выявления случаев возникновения моббинга среди работников, как необходимая первая ступень для последующего анализа этого явления.</p> <p>Средства профилактики моббинга и шейминга в трудовых коллективах: формирование здоровой организационной культуры в организации; поддержание здорового социально-психологического климата в служебных коллективах; развитие навыков управления у высшего руководства; создание условий, обеспечивающих получение обратной связи от сотрудников; рациональное и четкое разделение труда между отделами, исключение возможности дублированных или пересекающихся заданий различных подразделений; четкое формулирование служебных обязанностей каждого работника с обозначением границ их персональной ответственности; формирование прозрачного механизма принятия управленческих решений, рационализация и открытость информационных потоков в организации; формирование системы кадрового продвижения и возможностей карьерного роста; формирование нетерпимого отношения к разносчикам сплетен и любителям интриг на работе; исключение интимных или родственных связей между подчиненными и руководством</p>
----	----------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

4. Образовательные технологии

Для проведения учебных занятий по дисциплине используются различные образовательные технологии. Для организации учебного процесса может быть использовано электронное обучение и (или) дистанционные образовательные технологии. При проведении учебных занятий обеспечивается развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая при необходимости проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплин (модулей) в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, в том числе с учётом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей (п.34. Приказ №245).

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1. Система оценивания

Итоговая рейтинговая оценка студентов по дисциплине складывается из следующих составляющих:

- 1) За каждую тему студент может получить определенное количество баллов, выступая с устными докладами, с докладами, сопровождающимися компьютерными презентациями, выполняя рефераты, задания для самостоятельной работы и пр.
- 2) За выполнение индивидуального проекта каждый студент может получить максимум 20 баллов.
- 3) Обязательной формой текущей аттестации знаний является срезовая контрольная работа, которая проводится в форме теста. Максимальная оценка на срезовой контрольной работе (тесте) может составить 10 баллов.

Максимальное число баллов, набранных студентом в течение семестра, может составлять 60 баллов, максимальное число баллов за промежуточную аттестацию – 40 баллов.

Полученный совокупный результат конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

100-балльная шкала	Традиционная шкала		Шкала ECTS
95 – 100	отлично	зачтено	A
83 – 94			B
68 – 82	хорошо		C
56 – 67	удовлетворительно		D
50 – 55			E
20 – 49	неудовлетворительно	не зачтено	FX
0 – 19			F

5.2. Критерии выставления оценки по дисциплине

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/ А,В	«отлично»/ «зачтено (отлично)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения.</p> <p>Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>
82-68/ С	«хорошо»/ «зачтено (хорошо)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей.</p> <p>Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p>
67-50/ D,E	«удовлетвори- тельно»/ «зачтено (удовлетвори- тельно)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине.</p>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».
49-0/ F,FX	«неудовлетворительно»/ не зачтено	Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами. Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.

5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

В ходе проведения семинарских и практических занятий используется набор авторских кейсов, включающих демонстрацию видеоматериалов, связанных с различными аспектами деятельности человека в рамках профессиональных задач. Также предусмотрен список тем для подготовки докладов и презентаций для круглого стола. Выбор проблематики для разработки и проведения тренингового занятия осуществляется студентами самостоятельно и является широко вариативной частью осваиваемой дисциплины.

Примерные темы докладов и рефератов:

1. Охарактеризуйте моббинг как социальный феномен.
2. Формирование предпосылок для возникновения моббинга.
3. Моббинг как способ разрядки и снятия эмоционального напряжения.
4. Активная фаза моббинга.
5. Социальная изоляция жертвы моббинга.
6. Работа с причинами моббинга.
7. Консультирование в ситуации моббинга.
8. Диагностика моббинг-процессов в организации.
9. Средства профилактики моббинга в трудовых коллективах.
10. Профилактика профессиональной дезадаптации начинающего специалиста.
11. Овладение приемами, способами саморегуляции эмоционально-волевой сферы и самокоррекции профессиональных деформаций.
12. Понятие шейминг в западной психологии

13. Подходы отечественных психологов к определению шейминга
14. Виды шейминга. Основные подходы к типологии.
15. Проблема насилия в философии и других науках.
16. Теории генезиса человеческой агрессивности
17. Механизмы, условия, факторы возникновения агрессии в поведении.
18. Влияние семейного воспитания на проявление агрессивности, возникновение шейминга
19. Влияние средств массовой информации на шейминг в организационной среде.
20. Специфика агрессивности в профессиональной среде.
21. Методы диагностики агрессивности, склонности к насилию, виктимизации.
22. Выявление жертв и зачинщиков травли.
23. Возможности применения симптоматической и каузальной диагностики.
24. Профилактика и коррекция насилия, жестокости в профессиональной среде.
25. Особенности работы с сотрудниками, склонными к травле.

Подготовка тренинга

План тренинга, направленного на профилактику шейминга и моббинга в организации.

Цель задания: на основе полученных знаний составить программу, определить методы психологической поддержки и реабилитации сотрудников в условиях шейминга и моббинга.

Уметь применять на практике методы психологической поддержки сотрудников, военнослужащих и иных лиц в условиях шейминга и моббинга.

1. Провести психодиагностику и определить фазу шейминга и моббинга.
2. Составить программу психологической реабилитации для сотрудников организации в условиях шейминга и моббинга.
3. Составить программу последующей психологической поддержки
4. Выбрать методы психологической поддержки и реабилитации сотрудников в условиях шейминга и моббинга.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Список источников и литературы

Основная литература:

1. Алферова Я. Сравнительный анализ социально-психологических характеристик сотрудников, подвергающихся моббингу в организациях // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). № 11 (19). 2012 [электронный ресурс]. Дата обращения 02.06.2015. URL: <www.sisp.nkras.ru>.
2. Батаева Е.В. Моббинг на рабочем месте (междисциплинарные аспекты изучения) // Социологический журнал. 2016. Том 22. № 3. С. 49 – 66. DOI: 10.19181/socjour.2016.22.3.4587
3. Кон И.С. Что такое шейминг, как с ним бороться? [Электронный ресурс] Режимдоступа: <http://www.sexology.narod.ru/info18.html>. (дата обращения: 06.06.2016)
4. Кораблёва Н.В. Проявления моббинга и шейминга на предприятиях как социально-психологическая проблема // Материалы XXXIX научно-технической конференции в СевКавГТУ. Ставрополь: Сев-КавГТУ, 2010. Т. 3. Общественные науки. С. 103 – 108.
5. Севастьянов П.С. Структурно-психологические особенности психологического насилия в профессиональных коммуникациях // Психология гармоничного развития личности и общества / отв. ред., сост. Н.П. Фетискин, Т.И. Миронова. – Кострома: КГУ им. Н.А. Некрасова, 2014. – 246 с.
6. Шереги, Ф. Э. Социология девиации : монография / Ф. Э. Шереги. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 323 с. — (Серия : Актуальные монографии).

— ISBN 978-5-534-05555-9. <https://www.biblio-online.ru/book/B40FFE72-759F-4645-9F48-21D4EC4D3F39>

7. **Насилие на работе в сфере услуг и меры борьбы с ним (Workplace violence in services sectors and measures to combat this phenomenon)** [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/techmeet/mevsws03/mevsws-cr.pdf> (дата обращения: 12.11.2013)

6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Психологическая сеть русского Интернета:

(http://www.nsu.Ru/psych/intemet/info/psi_idx.hfm)

Каталог психологической литературы в Интернет:

(<http://www.psychology-online.ru/lit/obzorf.htm>)

Психологический словарь: (<http://psi.webzone.ru>).

Московский психологический журнал – <http://magazine.mospsy.ru>

ЭБС «Znanium.com»; ООО «ЗНАНИУМ»

ЭБС «Юрайт». ООО «Электронное издательство ЮРАЙТ»

Перечень БД и ИСС

№п/п	Наименование
1	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Web of Science Scopus
2	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Журналы Cambridge University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis
3	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам Электронная библиотека Grebennikon.ru

6.3. Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Доступ к профессиональным базам данных: <https://liber.rsuh.ru/ru/bases>

Информационные справочные системы:

1. Консультант Плюс
2. Гарант

7 Материально-техническое обеспечение дисциплины

В качестве материально-технического обеспечения дисциплины используются мультимедийные средства, учебные фильмы, плакаты, наглядные пособия; требования к аудиториям – академические аудитории, оборудованные мультимедийными средствами.

Состав программного обеспечения (ПО)

№п /п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения
1	Adobe Master Collection CS4	Adobe	лицензионное
2	Microsoft Office 2010	Microsoft	лицензионное
3	Windows 7 Pro	Microsoft	лицензионное
4	AutoCAD 2010 Student	Autodesk	свободно распространяемое
5	Archicad 21 Rus Student	Graphisoft	свободно распространяемое
6	SPSS Statistics 22	IBM	лицензионное
7	Microsoft Share Point 2010	Microsoft	лицензионное
8	SPSS Statistics 25	IBM	лицензионное
9	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
10	ОС «Альт Образование» 8	ООО «Базальт СПО	лицензионное
11	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
12	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
13	Kaspersky Endpoint Security	Kaspersky	лицензионное
14	Microsoft Office 2016	Microsoft	лицензионное
15	Visual Studio 2019	Microsoft	лицензионное
16	Adobe Creative Cloud	Adobe	лицензионное

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

для слепых и слабовидящих:

- лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением, или могут быть заменены устным ответом;
- обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
- для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;
- письменные задания оформляются увеличенным шрифтом;
- экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

для глухих и слабослышащих:

- лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;
- письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;
- экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.

для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением;

- экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

для слепых и слабовидящих:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

для глухих и слабослышащих:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа.

для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

для слепых и слабовидящих:

- устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE;
- дисплеем Брайля PAC Mate 20;
- принтером Брайля EmBraille ViewPlus;

для глухих и слабослышащих:

- автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих;
- акустический усилитель и колонки;

для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1;
- компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

9. Методические материалы

9.1. методические рекомендации по организации и проведению

Тема 1. Происхождение насилия в обществе. Понятие «моббинг», «шейминг».

Цель занятия: изучение истории возникновения и подходов к исследованию шейминга и моббинга в культуре.

Форма проведения: учебно-тренинговая группа.

Список источников и литературы:

Основная литература:

1. Кон И.С. Что такое шейминг, как с ним бороться? [Электронный ресурс] Режимдоступа: <http://www.sexology.narod.ru/info18.html>. (дата обращения: 06.06.2016)
2. Кораблёва Н.В. Проявления моббинга и шейминга на предприятиях как социально-психологическая проблема // Материалы XXXIX научно-технической конференции в СевКавГТУ. Ставрополь: Сев-КавГТУ, 2010. Т. 3. Общественные науки. С. 103 – 108.
3. Шереги, Ф. Э. Социология девиации : монография / Ф. Э. Шереги. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 323 с. — (Серия : Актуальные монографии). — ISBN 978-5-534-05555-9. <https://www.biblio-online.ru/book/B40FFE72-759F-4645-9F48-21D4EC4D3F39>

Тема 2. Причины, последствия, психологические особенности участников шейминга в организации

Цель занятия: изучение основных социально-психологических причин возникновения и проявления шейминга и моббинга в организации.

Форма проведения: учебно-тренинговая группа.

Список источников и литературы:

Основная литература:

1. Алферова Я. Сравнительный анализ социально-психологических характеристик сотрудников, подвергающихся моббингу в организациях // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). № 11 (19). 2012 [электронный ресурс]. Дата обращения 02.06.2015. URL: <www.sisp.nkras.ru>.
2. Батаева Е.В. Моббинг на рабочем месте (междисциплинарные аспекты изучения) // Социологический журнал. 2016. Том 22. № 3. С. 49 – 66. DOI: 10.19181/socjour.2016.22.3.4587
3. Севастьянов П.С. Структурно-психологические особенности психологического насилия в профессиональных коммуникациях // Психология гармоничного развития личности и общества / отв. ред., сост. Н.П. Фетискин, Т.И. Миронова. – Кострома: КГУ им. Н.А. Некрасова, 2014. – 246 с.

Тема 3. Фазы развития шейминга и моббинга в организации

Цель занятия: проследить основные фазы развития шейминга и моббинга в профессиональном коллективе.

Форма проведения: учебно-тренинговая группа.

Список источников и литературы:

Основная литература:

1. Батаева Е.В. Моббинг на рабочем месте (междисциплинарные аспекты изучения) // Социологический журнал. 2016. Том 22. № 3. С. 49 – 66. DOI: 10.19181/socjour.2016.22.3.4587
2. Кораблёва Н.В. Проявления моббинга и шейминга на предприятиях как социально-психологическая проблема // Материалы XXXIX научно-технической конференции в СевКавГТУ. Ставрополь: Сев-КавГТУ, 2010. Т. 3. Общественные науки. С. 103 – 108.
3. Севастьянов П.С. Структурно-психологические особенности психологического насилия в профессиональных коммуникациях // Психология гармоничного развития личности и общества / отв. ред., сост. Н.П. Фетискин, Т.И. Миронова. – Кострома: КГУ им. Н.А. Некрасова, 2014. – 246 с.

Тема 4. Особенности деятельности психолога в организации по предотвращению шейминга и моббинга среди сотрудников

Цель занятия: анализ и изучение основных методов работы психолога в ситуации шейминга и моббинга в профессиональной среде.

Форма проведения: учебно-тренинговая группа.

Список источников и литературы:

Основная литература:

1. Кон И.С. Что такое шейминг, как с ним бороться? [Электронный ресурс] Режимдоступа: <http://www.sexology.narod.ru/info18.html>. (дата обращения: 06.06.2016)
2. Кораблёва Н.В. Проявления моббинга и шейминга на предприятиях как социально-психологическая проблема // Материалы XXXIX научно-технической конференции в СевКавГТУ. Ставрополь: Сев-КавГТУ, 2010. Т. 3. Общественные науки. С. 103 – 108.
3. Насилие на работе в сфере услуг и меры борьбы с ним (Workplace violence in services sectors and measures to combat this phenomenon) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/techmeet/mevsws03/mevsws-cr.pdf> (дата обращения: 12.11.2013)

Тема 5. Организационно-управленческие средства профилактики шейминга и моббинга в организации

Цель занятия: изучение и освоение основных средств профилактики и психокоррекции в отношении сотрудников-участников ситуаций шейминга и моббинга.

Форма проведения: учебно-тренинговая группа.

Список источников и литературы:

Основная литература:

1. Кон И.С. Что такое шейминг, как с ним бороться? [Электронный ресурс] Режимдоступа: <http://www.sexology.narod.ru/info18.html>. (дата обращения: 06.06.2016)
2. Кораблёва Н.В. Проявления моббинга и шейминга на предприятиях как социально-психологическая проблема // Материалы XXXIX научно-технической конференции в СевКавГТУ. Ставрополь: Сев-КавГТУ, 2010. Т. 3. Общественные науки. С. 103 – 108.
3. Насилие на работе в сфере услуг и меры борьбы с ним (Workplace violence in services sectors and measures to combat this phenomenon) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/techmeet/mevsws03/mevsws-cr.pdf> (дата обращения: 12.11.2013)

АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель дисциплины: обеспечить комплексное представление о социальных, психологических и биологических аспектах, связанных с возникновением феномена шейминга и моббинга в организации.

Задачи дисциплины:

рассмотреть теоретико-методологические основы психологии шейминга и моббинга, основы психокоррекционной работы с лицами, пострадавшими от данного вида насилия.

рассмотреть основные формы данного поведения, этапы и механизмы развития «травли» в коллективе, психологические характеристики участников процесса;

получить знания об основных путях профилактики шейминга и моббинга, а также психокоррекционных процедур, направленных на участников процесса; об основных путях законодательного регулирования подобного рода ситуаций;

освоить особенности профилактической работы с лицами, предрасположенными к виктимизации и применения психологического насилия в виде травли в коллективе;

приобретение основных стратегий поведения при подозрении на возникновение предпосылок к шеймингу и моббингу в организации.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

научные подходы в области психологической помощи в ситуации насилия на основе междисциплинарного подхода, сочетающего элементы социологического, психологического и биологического анализа.

основные виды насилия, цикл насилия, в частности такие виды насилия, как шейминг и моббинг;

основные признаки насильственного поведения, специфику насилия в отношении разных типов сотрудников организации.

Уметь:

- самостоятельно распознавать предпосылки и проявления насилия;
- противостоять насильственному поведению.

Владеть:

- навыками психологической помощи в ситуации насилия.
- методами профилактики шейминга и моббинга в организации.