

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Арзамасский филиал

Психолого-педагогический факультет

УТВЕРЖДЕНО
решением Ученого совета ННГУ
протокол № 6 от 31.05.2023 г.

Рабочая программа дисциплины

Антиманипулятивные стратегии поведения

(наименование дисциплины)

Уровень высшего образования
специалитет

(бакалавриат / магистратура / специалитет)

Направление подготовки / специальность
37.05.02 Психология служебной деятельности

(указывается код и наименование направления подготовки / специальности)

Направленность образовательной программы
Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности

(указывается профиль / магистерская программа / специализация)

Форма обучения
очная

(очная / очно-заочная / заочная)

Год начала подготовки 2021
Арзамас
2023 год

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП

Дисциплина «Антиманипулятивные стратегии поведения» к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности специализация Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности, и изучается в 7 семестре. По итогам изучения курса студенты сдают зачет.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства
	Индикатор достижения компетенции* (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине (дескрипторы компетенции)**	
ПК-4 Способен разрабатывать и применять развивающие и коррекционные программы по повышению психологической устойчивости сотрудников к стрессогенным условиям профессиональной деятельности	ИПК-4.1. Знает специфику условий реализации определенных видов профессиональной деятельности и индивидуально-психологические и личностные требования к субъектам труда.	<i>Знать</i> требования к психологу служебной деятельности, специфику работы в экстремальных условиях, основные подходы, направления, методы, методики, техники деятельности психолога.	Вопросы к устному опросу Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины Тест
	ИПК-4.2. Умеет применять методы и технологии, направленные на повышение психологической устойчивости сотрудников к стрессогенным факторам профессиональной деятельности.	<i>Уметь</i> применять методы, технологии, приёмы направленные на повышение стрессоустойчивости, формирование и развитие антиманипулятивных стратегий поведения.	Учебно-исследовательские реферативные работы Мультимедийные презентации
	ИПК-4.3. Владеет опытом разработки и реализации развивающих и коррекционных программ по повышению психологической устойчивости сотрудников к стрессогенным условиям	<i>Владеть</i> опытом разработки и реализации траектории профессионального и личностного развития, включающей в себя повышение психологической устойчивости сотрудников к стрессогенным условиям	Практические задачи проблемного характера

	реализации определенных видов профессиональной деятельности.	реализации различных видов профессиональной деятельности.	
ПК-8 Способен к выполнению функций управления в рамках регламентов и полномочий психолога служебной деятельности	ИПК-8.1. Знает управленческие задачи, функции и методы; регламенты и полномочия психолога служебной деятельности.	<i>Знать</i> содержание, сущность управленческих задач, функции и методы; регламенты и полномочия психолога служебной деятельности.	Вопросы к устному опросу Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины Тест
	ИПК-8.2. Умеет применять методы управления в рамках регламентов и полномочий психолога служебной деятельности.	<i>Уметь</i> применять методы управления в рамках регламентов и полномочий психолога служебной деятельности в контексте формирования и развития у сотрудников антиманипулятивных стратегий поведения.	Учебно-исследовательские реферативные работы Мультимедийные презентации
	ИПК-8.3. Владеет опытом управления в рамках регламентов и полномочий психолога служебной деятельности.	<i>Владеть</i> опытом управления в рамках регламентов и полномочий психолога служебной деятельности.	Практические задачи проблемного характера

3. Структура и содержание дисциплины

3.1. Структура дисциплины

Трудоемкость	очная форма обучения
Общая трудоемкость	2 з.е.
часов по учебному плану, из них	72
Контактная работа, в том числе аудиторные занятия:	
– занятия лекционного типа	
– занятия семинарского типа	36
контроль самостоятельной работы	1
Промежуточная аттестация зачет	
Самостоятельная работа	35

[illegible]

ИТОГО	72			36			1			35	
-------	----	--	--	----	--	--	---	--	--	----	--

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа, консультаций.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Самостоятельная работа является важнейшей составной частью учебного процесса и обязанностью каждого студента.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используется электронный управляемый курс «Общие основы педагогики», <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=10518> созданный в системе электронного обучения ННГУ <https://e-learning.unn.ru/>.

Самостоятельная работа студентов по дисциплине «Антиманипулятивные стратегии поведения» осуществляется в следующих видах: работа с дополнительной литературой; написание учебно-исследовательских рефератов; выполнение контрольных заданий.

Работа с дополнительной литературой

Изучение дополнительной литературы очень трудоемкая и ответственная часть в процессе обучения, в частности подготовки к занятию, написанию отчетности оценки текущей успеваемости.

Методические рекомендации

Работа с дополнительной литературой должна сопровождаться записями в той или иной форме (конспект, план, тезисы, аннотация). При этом важно не только привлечь более широкий круг литературы, но и суметь на ее основе разобраться в степени изученности темы. Стоит выявить дискуссионные вопросы, нерешенные проблемы, попытаться высказать свое отношение к ним. Привести и аргументировать свою точку зрения или отметить, какой из имеющихся в литературе точек зрения по данной проблематике придерживаетесь и почему.

По завершении изучения рекомендуемой литературы полезно проверить уровень своих знаний с помощью контрольных вопросов для самопроверки. Необходимо вести систематическую работу над литературными источниками. Необходимо изучать не только литературу, рекомендуемую в данных учебно-методических материалах, но и новые, существенно важные издания по курсу, вышедшие в свет после его публикации. При этом следует выделять неясные, сложные для восприятия вопросы. В целях прояснения последних нужно обращаться к преподавателю.

Написание учебно-исследовательской реферативной работы

Учебно-исследовательская реферативная работа (реферат) - изложение в письменном виде или форме публичного доклада содержания научного труда (трудов), литературы по теме. При подготовке реферата студент самостоятельно изучает группу источников по определённой теме, которая, как правило, подробно не освещается на лекциях. Цель написания реферата – овладение навыками анализа и краткого изложения изученных материалов в соответствии с требованиями, предъявляемыми к таковым работам. Это самостоятельная учебно-исследовательская работа студента, где раскрывается суть исследуемой проблемы, приводятся различные точки зрения, собственные взгляды на нее. Содержание реферата должно быть логическим, изложение материала носит проблемно-тематический характер.

Отличие доклада от реферата в том, что он отражает одну точку зрения на проблему, не предполагает ее исследования в сравнении и анализе.

Методические рекомендации

Сформулируйте тему работы, причем она должна быть не только актуальной по своему значению, но оригинальной, интересной по содержанию. Тематика направлений обычно рекомендуется преподавателем, но в определении конкретной темы студенту следует проявить инициативу.

Основные этапы подготовки реферата:

- выбор темы;
- консультации у преподавателя;
- подготовка плана реферата;
- работа с источниками, сбор материала;
- написание текста реферата;
- оформление рукописи и предоставление ее преподавателю;
- защита реферата.

Объем реферата должен составлять 15-30 страниц машинописного текста.

При написании реферата следует подбирать литературу, освещающую как теоретическую, так и практическую стороны проблемы. При обработке полученного материала студент должен: систематизировать его и выдвинуть свои гипотезы с их обоснованием, определить свою позицию по рассматриваемой проблеме, сформулировать определения и основные выводы, характеризующие результаты исследования и оформить их в письменном виде.

В процессе выполнения реферата необходимо учитывать следующее:

- во введении на одной странице должна быть показана цель написания реферата, указаны задачи. Кратко следует коснуться содержания отдельных разделов работы, охарактеризовать в общих чертах основные источники, которые нашли свое отражение в работе.

- в текстовой части рассматриваются основные вопросы реферата.

Основная часть может состоять из двух или более параграфов; в конце каждого параграфа делаются краткие выводы. Изложение материала должно быть последовательным и логичным. Оно также должно быть конкретным и полностью оправданным. При этом важно не просто переписывать первоисточники, а излагать основные позиции по рассматриваемым вопросам.

В заключении следует сделать общие выводы и кратко изложить изученные положения (представить содержание реферата в тезисной форме). После заключения необходимо привести список литературы

Примерный алгоритм действий при написании учебно-исследовательской реферативной работы:

1. Подберите и изучите основные источники по теме (как правило, при разработке реферата или доклада используется не менее 8-15 различных источников).
2. Составьте библиографию.
3. Разработайте план реферата или доклада исходя из имеющейся информации.
4. Обработайте и систематизируйте подобранную информацию по теме.
5. Отредактируйте текст реферата или доклад с использованием компьютерных технологий.
6. Подготовьте публичное выступление по материалам реферата или доклада, желательно подготовить презентацию, иллюстрирующую основные положения работы.

Критерии результатов работы для самопроверки:

- актуальность темы исследования;
- соответствие содержания теме;
- глубина проработки материала;
- правильность и полнота использования источников;
- соответствие оформления реферата или доклада предъявляемым требованиям.

Рекомендации для подготовки мультимедийной презентации

Мультимедийные презентации – это сочетание самых разнообразных средств представления информации, объединенных в единую структуру. Чередование или комбинирование текста, графики, видео и звукового ряда позволяют донести информацию в максимально наглядной и легко воспринимаемой форме, акцентировать внимание на значимых моментах излагаемой информации, создавать наглядные эффектные образы в виде схем, диаграмм, графических композиций и т. п.

Мультимедийные презентации обеспечивают наглядность, способствующую комплексному восприятию материала, изменяют скорость подачи материала, облегчают показ фотографий, рисунков, графиков, географических карт, исторических или труднодоступных материалов. Кроме того, при использовании анимации и вставок видеофрагментов возможно продемонстрировать динамичные процессы. Преимущество мультимедийных презентаций состоит в проигрывании аудиофайлов, что обеспечивает эффективность восприятия информации: излагаемый материал подкрепляется зрительными образами и воспринимается на уровне ощущений.

Процесс презентации состоит из отдельных этапов:

1. Подготовка и согласование с преподавателем текста доклада.
2. Разработка структуры презентации.
3. Создание презентации в доступной программе.
4. Согласование презентации и репетиция доклада.

Цель доклада – помочь студенту донести замысел презентации до слушателей, а слушателям понять представленный материал. После выступления докладчик отвечает на вопросы слушателей, возникшие после презентации.

После проведения всех четырех этапов выставляется итоговая оценка.

Требования к формированию компьютерной презентации:

компьютерная презентация должна содержать начальный и конечный слайды; структура компьютерной презентации должна включать оглавление, основную и резюмирующую части;

каждый слайд должен быть логически связан с предыдущим и последующим;

слайды должны содержать минимум текста (на каждом не более 10 строк);

необходимо использовать графический материал (включая картинки), сопровождающий текст (это позволит разнообразить представляемый материал и обогатить доклад выступающего студента);

компьютерная презентация может сопровождаться анимацией, что позволит повысить эффект от представления доклада (но акцент только на анимацию недопустим, т.к. злоупотребление им на слайдах может привести к потере зрительного и смыслового контакта со слушателями);

время выступления должно быть соотнесено с количеством слайдов из расчета, что компьютерная презентация, включающая 10 – 15 слайдов, требует для выступления около 7–10 минут.

Подготовленные для представления доклады должны отвечать следующим требованиям:

цель доклада должна быть сформулирована в начале выступления;

выступающий должен хорошо знать материал по теме своего выступления, быстро и свободно ориентироваться в нем;

недопустимо читать текст со слайдов или повторять наизусть то, что показано на слайде;

речь докладчика должна быть четкой, умеренного темпа;

докладчику во время выступления разрешается держать в руках листок с тезисами своего выступления, в который он имеет право заглядывать;

докладчик должен иметь зрительный контакт с аудиторией;
после выступления докладчик должен оперативно и по существу отвечать на все вопросы аудитории (если вопрос задан не по теме, то преподаватель должен снять его).

Оценивание презентации:

Оцениванию подвергаются все этапы презентации:

собственно, компьютерная презентация, т.е. ее содержание и оформление;
доклад;

ответы на вопросы аудитории.

Критерии оценки выполнения презентации включают содержательную и организационную стороны, речевое оформление.

Учебно-методические документы, регламентирующие самостоятельную работу

адреса доступа к документам

<https://arz.unn.ru/sveden/document/>

https://arz.unn.ru/pdf/Metod_all_all.pdf

5. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине

5.1. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

В ходе промежуточной аттестации по дисциплине осуществляется оценка сформированности компонентов компетенций (полнота знаний/ наличие умений/ навыков), т.е. результатов обучения, указанных в таблице п.2 настоящей рабочей программы, на основе оценки усвоения содержания дисциплины.

Обобщенная оценка сформированности компонентного состава компетенции в ходе промежуточной аттестации по дисциплине проводится на основе учета текущей успеваемости в ходе освоения дисциплины и учета результата сдачи промежуточной аттестации.

Выявленные признаки несформированности компонентов (индикаторов) хотя бы одной компетенции не позволяют выставить интегрированную положительную оценку сформированности компетенций и освоения дисциплины на данном этапе обучения.

Обобщенная оценка сформированности компонентного состава компетенций на промежуточной аттестации, которая вносится в зачетно-экзаменационную ведомость по дисциплине и зачетную книжку студента, осуществляется по следующей оценочной шкале.

Шкала оценки сформированности компонентного состава компетенций на промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
Зачтено	Отлично	сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций соответствует требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ОС ННГУ по направлению подготовки, студент готов самостоятельно решать стандартные и нестандартные профессиональные задачи в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы
	Хорошо	сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций соответствует требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ОС ННГУ по направлению подготовки, но студент готов самостоятельно решать только

		различные стандартные профессиональные задачи в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы
	Удовлетворительно	сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций соответствует в целом требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ОС ННГУ по направлению подготовки, но студент способен решать лишь минимум стандартных профессиональных задач в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы
Не зачтено	Неудовлетворительно	сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций не соответствует требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ОС ННГУ по направлению подготовки, студент не готов решать профессиональные задачи в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы

Шкала оценивания сформированности компетенции

Уровень сформированности компетенции (индикатора достижения компетенции)	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
	не зачтено	зачтено		
<u>Знания</u>	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок.	Уровень знаний в объеме, соответствующем требованиям программы подготовки, без ошибок.
<u>Умения</u>	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продemonстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными незначительными недочетами, выполнены все задания в полном объеме.
<u>Навыки</u>	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.

5.2 Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине

Критерии оценки тестирования

Оценка «отлично» 80 – 100 % правильных ответов;

Оценка «хорошо» 60 – 79 % правильных ответов;

Оценка «удовлетворительно» 40 – 59% правильных ответов

Оценка «неудовлетворительно» менее 40% правильных ответов.

Критерии оценки учебно-исследовательских реферативных работ

Оценка «отлично» – реферативная работа полностью раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников и изданий периодической печати, приводит практические примеры, в докладе отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов.

Оценка «хорошо» – реферативная работа частично раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов (при докладе), но при этом дает не четкие ответы, без достаточно их аргументации.

Оценка «удовлетворительно» – реферативная работа в общих чертах раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию только из учебников. При ответах на дополнительные вопросы в докладе путается в ответах, не может дать понятный и аргументированный ответ.

Оценка «неудовлетворительно» – в работе отмечены нарушения общих требований написания реферата; есть погрешности в техническом оформлении и логические нарушения в представлении материала; некорректно оформлены или не в полном объеме представлены ссылки на использованную литературу в тексте реферата; есть частые орфографические, пунктуационные, грамматические, лексические, стилистические и иные ошибки в авторском тексте; присутствуют случаи фактов плагиата. Студент не может дать пояснений относительно изложенных фактов, не отвечает на наводящие вопросы.

Критерии устного ответа студента при опросе на занятии

Оценка «отлично» выставляется, когда студент глубоко и прочно усвоил весь программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с ситуационными заданиями, правильно обосновывает принятые решения, умеет самостоятельно обобщать и излагать материал, не допуская ошибок.

Оценка «хорошо» выставляется, если студент твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические положения и владеет необходимыми умениями и навыками при анализе информации.

Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, при котором студент освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала и испытывает затруднения в выполнении анализа информации.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, в ответе которого обнаружились существенные пробелы в знании основного содержания учебной программы дисциплины и / или неумение использовать полученные знания.

Критерии оценки решения проблемной задачи

Отлично - работа выполнена полностью; в логических рассуждениях и обосновании решения нет пробелов и ошибок; в решении нет психологических и управленческих ошибок (возможен один недочет, который не является следствием незнания или непонимания учебного материала).

Хорошо - работа выполнена полностью, но обоснования шагов решения недостаточны (если умение обосновывать рассуждения не являлось специальным

объектом проверки); допущены одна ошибка или есть два – три недочёта в принятом управленческом решении.

Удовлетворительно - допущено более одной ошибки или более двух – трех недочетов в принятом управленческом решении, но обучающийся обладает обязательными умениями по проверяемой теме.

Неудовлетворительно - допущены существенные ошибки, показавшие, что обучающийся не обладает обязательными умениями по данной теме в полной мере.

Критерии оценивания презентаций

Оценка «отлично» выставляется, если отмечается полнота и достоверность представленной в презентации информации, высокое качество оформления презентации и наглядность представляемой информации, краткость и четкость изложения информации при защите презентации.

Оценка «хорошо» выставляется, если в презентации отмечается в целом полная и достоверная информация, однако есть незначительные погрешности в оформлении и наглядности представляемой информации, несколько нарушены краткость и четкость изложения информации при защите презентации.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если представленная в презентации информация неполная или недостоверная, отмечается небрежность в оформлении презентации, слишком кратко изложена информация при защите презентации.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если представленная в презентации информация содержит грубые ошибки, отмечается низкое качество оформления презентации, отсутствует наглядность, при защите презентации допускаются ошибки, искажения информации.

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения и для контроля формирования компетенции

Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины в форме устного опроса для оценки сформированности компетенций ПК-4, ПК-8

Для оценки сформированности компетенции ПК-4

Задание 1. Определение понятия «личность». Основные теории личности.

Задание 2. Направленность и способности личности. Типы мышления, черты характера.

Задание 3. Основные характеристики установок. Внешние факторы, влияющие на поведение человека в организации.

Задание 4. Темперамент, его свойства и типы. Дополнительные характеристики личности. Возрастные психологические особенности.

Задание 5. Понятие о восприятии. Взаимосвязь и различие между ощущением и восприятием.

Задание 6. Подпроцессы восприятия. Механизмы перцептивной защиты

Задание 7. Социальное восприятие. Стереотипизация и психологические эффекты

Задание 8. Управление впечатлением.

Задание 9. Определение психических процессов внимания, памяти, воли, эмоций, аттракции.

Задание 10. Система мотивации: потребности, мотивы, интересы, ценности.

Задание 11. Содержательные теории мотивации (Маслоу, Альдерфера, Мак Клеlland, Герцберга)

Задание 12. Процессуальные теории мотивации (Мак Грегора, теория ожидания Врума, модель Портера – Лоулера).

Задание 13. Современные теории мотивации (справедливости, атрибуции, целеполагания, подкрепления мотива).

Задание 14. Системы материального стимулирования – надбавки, бонусы, сдельная система оплаты труда, системы Скэнлона и Раккера.

Задание 15. Концепция проектирования рабочего места: обогащение и расширение труда.

Задание 16. Концепция проектирования рабочего места: модель характеристик работ Хэкмена и Олдхэма.

Задание 17. Определение лидерства. Теория черт характера лидера

Задание 18. Определение лидерства в теории обмена. Ситуационная теория лидерства Фреда Фидлера.

Задание 19. Теория харизматического и преобразующего лидерства. Заменители лидерства. Стили лидерства.

Задание 20. Роли и деятельность лидеров в исследовании Фреда Лютенса. Национальный и социально-демографический аспекты лидерства.

Для оценки сформированности компетенции ПК-8

Задание 1. Дайте характеристику сценариев манипулирования.

Задание 2. Раскройте феноменологию манипулятивного поведения.

Задание 3. Дайте общую характеристику антиманипулятивных техник.

Задание 4. Раскройте возможности выявления и нейтрализации манипулятивных уловок в процессе межличностного взаимодействия.

Задание 5. Опишите шкалу социального взаимодействия.

Задание 6. Раскройте основные стратегии поведения человека

Задание 7. Опишите вербальные и невербальные средства влияния и воздействия в общении.

Задание 8. Психодинамическое направление в теории личности: Зигмунд Фрейд.

Задание 9. Результаты пересмотра психодинамического направления: Альфред Адлер и Карл Густа Юнг.

Задание 10. Эго-психология и связанные с ней направления в теории личности: Эрик Эриксон, Эрих Фромм и Карен Хорни.

Задание 11. Диспозициональное направление в теории личности: Гордон Олпорт, Рэймонд Кеттел и Ганс Айзенк.

Задание 12. Социально-когнитивное направление в теории личности: Альберт Бандура и Джулиан Роттер.

Задание 13. Когнитивное направление в теории личности: Джорд Келли. Гуманистическое направление в теории личности: Абрахам Маслоу.

Задание 14. Феноменологическое направление в теории личности: Карл Роджерс.

Задание 15. Дайте характеристику гуманистической психологии (теории Роджерса К.Р., Маслоу А., Франкла В.).

Задание 16. Законы и закономерности поведения личности. Теория бихевиоризма. Теория обмена. Теория символического интеракционизма. Теория управления впечатлениями. Этнометодология. Психоаналитическая теория. Теория трансактного анализа.

Задание 17. Базовый мотив социального познания.

Задание 18. Самопознание.

Задание 19. Базовый мотив оправдания своих действий и сохранения самоуважения.

Задание 20. Лидерство и власть. Источники власти. Современные концепции лидерства. (теория эмоционального интеллекта, концепция первичного лидерства, теория внутреннего стимулирования лидерства, теория двигателя лидерства, идея распределенного или разделяемого лидерства, теория связующего лидерства и концепция «горячих групп», лидерство как управление парадоксами).

Тестирование

Тестовые задания для оценки сформированности компетенций ПК-4; ПК-8

для оценки сформированности компетенции ПК-4

1) Демонстрацией гуманных установок и компетентного поведения, направленного на противостояние и разрушение специально применяемых другими людьми скрытых психологических воздействий-манипуляций и психологических игр характеризуется:

- 1) антиманипулятивное поведение;
- 2) просоциальное поведение;
- 3) толерантное поведение

2. Что даст возможность ориентироваться в выборе и применении адекватных тактик противостояния, позволяющих показать человеку-манипулятору, что вы понимаете его ухищрения и уловки:

- 1) освоение знаний о себе;
- 2) освоение психотехнологии построения диалогического общения с людьми;
- 3) знания о видах и психотехнике манипулирования и психологических игр;
- 4) все ответы верны

3. Какие из нижеперечисленных действий указывают на проявление манипулятивного поведения партнера по общению:

- 2.
3. 1) принимает закрытые позы, систематически подпирает голову или излишне суетится;
- 2) завораживающе смотрит, не отводя глаз, или, наоборот, часто отводит взгляд, смотрит вдаль, мимо вас;
- 3) серьезные моменты трет нос, ухо, шею, прикрывает рот или, наоборот, слишком уравновешен и спокоен, даже в напряженных ситуациях.
- 4) старается слишком приблизиться или, наоборот, отдалиться, нарушая границы вашего психологического пространства или разрывая необходимую дистанцию для контакта;
- 5) все ответы верны

4.4. Если у Вас возник внутренний дисбаланс (человек чувствует сразу несколько противоречивых эмоций: радость и тревога, воодушевление и дискомфорт, гордость и обида); неадекватность (у человека начинается приступ гнева). Вместо досады ощущается тоска, вместо огорчения - отчаяние, вместо недовольства - бешенство, это значит, что задето чувство социальной значимости, самоуважение, самооценка, а это основные признаки того, что:

- 5.1) вами начали манипулировать;
- 6.2) вы начали манипулировать;
- 7.3) вы не контролируете ситуацию

8. 5. Какие из перечисленных ниже тактик манипулятивного поведения, применяют к сотрудникам государственной и муниципальной службы во время выполнения ими служебных обязанностей:

9. 1) тактика примыкания;
10. 2) тактика «всегда»;
11. 3) тактика «угрозы»;
12. 4) все ответы верны

6. Как называется тактика при которой манипулятор пытается вызвать чувство эмпатии и жалости и просит войти в его положение. Приводит примеры плохого самочувствия себя или своих родственников Демонстрация антиманипулятивного поведения будет в виде демонстрации понимания тяжелого положения манипулятора и его родственников, выражающихся в словах: «Я понимаю насколько тяжела ситуация и сочувствую вам, но к сожалению не в моей компетенции принимать такие решения».

- 1) тактика психологического саботажа;
- 2) тактика пристройки;
- 3) тактика избегания

7. Чему необходимо научиться, чтобы противостоять и противодействовать манипуляциям?

- 1) уважать себя и поверить в свои силы;
- 2) принять ответственность за свои мысли, чувства и поступки;
- 3) использовать рефлекссию и эмпатию для анализа сути манипулятивных воздействий;
- 4) все ответы верны;
- 5) все ответы не верны

8. Какова основная цель манипулятивного поведения:

- 1) получение быстрого результата;
- 2) выстраивание долгосрочных целей;
- 3) получение сиюминутного удовольствия

9. Манипуляция – это...:

- 1) воздействие на душевную сферу человека, управление людьми, а также скрытое господство, которое осуществляется ненасильственным способом;
- 2) Обман или игра на слабостях другого человека, способствующие выгодным для манипулятора действиям со стороны объекта манипулирования;
- 3) Тайное воздействие на психику, причиняющее ущерб индивидам, в отношении которых оно направлено;
- 4) все ответы верны

10. По каким причинам люди стремятся манипулировать, почему они выбирают именно такой способ решения жизненных проблем?

- 1) манипуляции позволяют индивиду обрести власть над людьми;
- 2) умелое манипулирование помогает переложить ответственность на другого человека и избежать наказания;
- 3) бурное развитие психологии в 20 веке, с помощью которой были разработаны техники и методики по управлению людьми, прежде применявшиеся преимущественно в продажах и рекламе, а теперь, благодаря доступности разнообразных книг, открывающих тайны манипуляции, и интернету, ими может воспользоваться неограниченно;

4) все ответы верны

для оценки сформированности компетенций ПК-8

ПК – 6 способностью разрабатывать программы, организовывать и осуществлять общую, специальную и целевую психологическую подготовку сотрудников, военнослужащих и служащих

1. Какие из нижеперечисленных принципов, относятся к принципам контрманипуляции:

- 1) пользуйтесь короткими фразами;
- 2) выражайтесь неясно;
- 3) старайтесь использовать готовые фразы, поговорки и пословицы;
- 4) отдавайте предпочтение безличным предложениям;
- 5) все ответы

2. Психология влияния - это наука, изучающая...

- 1) коммуникативные, социальные и психологические особенности взаимодействия человека и общества;
- 2) процессы социальной активности человека;
- 3) деятельность, как главный фактор развития психики человека.

3. Что необходимо сделать, для того чтобы не попадаться на манипулятивные приемы:

13. 1) сократить контакты;
14. 2) уйти от захвата;
15. 3) изменить темп;
- 4) отсеять шум;
- 5) все ответы верны

4. В чем состоят основные цели программ обучения психотехнологиям защиты от манипулятивных воздействий:

- 1) научиться распознавать в ходе разговора манипулятивные приемы;
- 2) уметь применять против манипуляций психологически обоснованные способы защиты;
- 3) все ответы верны

5. Какие группы манипулятивных приемов отрабатываются у сотрудников в процессе обучения психотехнологиям защиты от манипулятивных воздействий:

- 1) приемы провоцирования конфликта;
- 2) приемы обесценивания аргументов;
- 3) приемы самозащиты;
- 4) прием дискуссии;
- 5) все ответы верны

6. Какие из представленных ниже условий, относятся к условиям эффективного общения руководителя и подчиненных:

- 1) единство профессионального языка;
- 2) учет уровня интеллекта;
- 3) полнота информации;
- 4) логичность изложения;
- 5) сконцентрированность внимания;

6) все ответы верны

7. Широта арсенала используемых манипулятором средств, психологического воздействия и гибкость их использования характеризует:

- 1) степень успешности манипуляции;
- 2) определение вектора воздействия;
- 3) поиск мотива, через который можно проникнуть в психическую сферу оппонента

8. Какие каналы восприятия человека используются при разработке программ подготовки сотрудников для обучения их психотехнологиям защиты от манипулятивных воздействий:

- 1) визуальный канал;
- 2) аудиальный канал;
- 3) кинестетический канал;
- 4) канал запаха;
- 5) все ответы верны

9. Какие из перечисленных ниже способов взаимодействия относятся к способам воздействия при манипулировании:

- 1) убеждение;
- 2) внушение;
- 3) гипноз;
- 4) все ответы верны

10. Выбор методики программирования человека при общении зависит от:

- 1) реальной уязвимости объекта;
- 2) цели намечаемого воздействия;
- 3) собственных возможностей;
- 4) персональных установок исполнителя;
- 5) все ответы верны

***Учебно-исследовательские реферативные работы
для оценки сформированности компетенций ПК-4; ПК-8***

для оценки сформированности компетенции ПК-4

1. Коммуникативно-личностный потенциал влияния и типы личного влияния по Кунициной В.Н., Погорельце В.М.
2. Параметры и виды воздействия (по Кабаченко Т.С.).
3. Концепция социальных автоматизмов Р. Чалдини. Принципы влияния по Р. Чалдини.
4. Метод психологического нападения, формы нападения, способы контрвлияния.
5. Виды манипулятивного воздействия (по Шострому Э., Сидоренко Е.В., Доценко Е.Л.).
6. Аргументация как метод психологического влияния. Понятие аргументации, убеждения, тезиса, аргумента. Отличие аргументации от внушения. Фазы, процедуры аргументации.
7. Правила и условия эффективности аргументации. Требования к тезисам, аргументам. Законы аргументации. Убедительные, несостоятельные и некорректные аргументы.
8. Техники и виды аргументации. Тактические правила аргументации. Методы аргументации. Практические рекомендации по применению и размещению аргументов.
9. Контраргументация. Техники контраргументации.
10. Способы заражения через эмоциональное воздействие.
11. Внушение как метод психологического влияния: понятие, отличие внушения и заражения, факторы и виды.
12. Способы внушения.

13. Пробуждение импульса к подражанию как метод психологического влияния: понятие, виды, законы, условия эффективности.
14. Способы пробуждения импульса к подражанию.
15. Формирование благосклонности целевой персоны как метод психологического влияния. Психологическая техника формирования аттракции.

для оценки сформированности компетенции ПК-8

1. Харизма и обаяние как личностные факторы влияния.
2. Методы цивилизованного противостояния влиянию: мониторинг эмоций, психологическое самбо; дополнительные способы противостояния влиянию: энергетическая мобилизация, творчество, уклонение и отказ.
3. Методы цивилизованного противостояния влиянию: информационный диалог, конструктивная критика и цивилизованная конфронтация.
4. Проблема воздействия и психологической безопасности (по Т.С. Кабаченко, Г.В. Грачёву).
5. Реакции на сознательное влияние: по Э. Аронсону (подчинение, идентификация и интернализация) и по Ф. Зимбардо (сопротивление и подчинение влиянию).
6. Замечание и тактика нейтрализации замечаний (по П. Мицичу).
7. Диалог как развитие стратегии воздействия. Психологические условия реализации диалога. Обучение приоритетному диалогу.
8. Коммуникативная компетентность, коммуникативные умения (задавать вопросы, слушать, передавать информацию). Техники конструктивного общения (по А.А. Реану).
9. Массовые влияния в больших группах: деиндивидуализация, феномен очевидца. Массовая коммуникация.
10. Управление и манипуляция в толпе, слухи (по А.П. Назаретяну).
11. Вожаки толпы и их способы убеждения (по Лебону).
12. Убеждение и внушение в массовых информационных процессах (по Шерковину Ю.А.)
13. Влияние в деструктивных сектах.
14. Консультирование жертв деструктивных культов
15. Проблема подпорогового влияния.

Мультимедийные презентации для оценки сформированности компетенций ПК-4; ПК-8

для оценки сформированности компетенций ПК-4; ПК-8 для оценки сформированности компетенции ПК-4

1. Стадии формирования группы.
2. Классификация групп.
3. Сплоченность группы. Воздействие групповой сплоченности на производительность (исследование Шехтера).
4. Групповые роли, нормы, статус. Природа команд.
5. Феномен Рингельманна в группе. Групповое давление и конформность.
6. Стадии развития конфликта и стратегии выхода из него.
7. Внутриличностный конфликт и его подвиды.
8. Межличностный конфликт, его источники и стратегии решения.
9. Межгрупповой конфликт, его причины. Черты групп, находящихся в конфликте.
10. Организационный конфликт, его типы. Развитие представлений о конфликте. Навыки ведения переговоров.

для оценки сформированности компетенции ПК-8

11. Понятие о стрессе. Стадии развития стресса.
12. Факторы стресса вне и внутри организации. Индивидуальные факторы стресса.
13. Эффекты стресса на рабочем месте: физиологические, психологические и поведенческие проблемы. Основные способы борьбы со стрессом.
14. Понятие организационной культуры и ее характеристики.
15. Однородность и сила организационной культуры.
16. Типы организационной культуры. Управление организационной культурой.
17. Национальные особенности организационного поведения в России.
18. Модель национальной культуры Ховстеде. Глобальная организационная культура.
19. Типы конфликтов.
20. Стратегии управления конфликтами.

Практические задачи проблемного характера для оценки сформированности компетенций ПК-4, ПК-8

для оценки сформированности компетенции ПК-4

Задание 1.

При каждой удобной okazji шеф обвиняет сотрудника в некомпетентности и безделье, причем без всяких оснований. Подобные упреки постоянно звучали в адрес женщины, которая с золотыми медалями окончила школу и институт, без протекции продвигалась по карьерной лестнице, плюс подчиненные ценили ее за быстроту и четкость в работе, помощь и правильные отношения к людям... Однако постоянная травля новоиспеченным боссом сделала свое дело — у уверенной в себе дамы пошатнулась самооценка, к тому же она оказалась на грани нервного срыва (от психологической боли кричала во сне, пугая мужа)... После увольнения ей понадобился год или больше, чтобы забыть о затаившемся кошмаре...

Задание 2.

Шеф кислой улыбкой (без слов) демонстрирует свое пренебрежение к любому члену команды, причем не имеет значения присутствует или нет при разговоре подчиненный. В первом случае обиженный человек расстраивается, соответственно, им легко управлять и манипулировать. Во втором, ситуация еще гаже, ведь нет возможности отстоять себя.

Задание 3.

Начальник за глаза плохо отзывается о ком-то из сотрудников, таким образом, настраивая «доверенное лицо» против коллеги. В итоге, от психологического воздействия страдают два человека, ведь их отношения со временем обязательно ухудшатся.

Задание 4.

Зав. отделом изображает обиженного и обвиняет сотрудника, в некорректных высказываниях и действиях. Подчиненный ничего подобного себе не позволял, поэтому удивлен, обескуражен и нервничает. Естественно, начинает оправдываться и нахваливать вышестоящего по должности.

Задание 5.

Начальник, пытаясь дискредитировать мнение одного из сотрудников, повторяет его слова и незаметно меняет смысл сказанного, причем большинство не чувствуют подлога.

для оценки сформированности компетенции ПК-8

Задание 1.

Начальник нередко, находясь в плохом настроении или раздражении, повторяет: «Ваше повышение в должности зависит от эффективности работы, мне бы хотелось видеть лучшие результаты и больше инициативы», «Есть много отличных претендентов на трудоустройство к нам» ...

Задание 2.

Всякий раз, когда возникает ситуация, связанная с переводом сотрудника на работу на невыгодных для вас условиях или дополнительной нагрузкой, начальник агрессивно себя ведет, причем повод непонятен.

Задание 3.

Руководитель делает вид, что крайне занят или очень спешит, но излагает проблему и настаивает на принятии решения. Так двум сотрудникам предложили написать заявление о переводе на другие должности. Время на раздумье ограничивалось несколькими днями, причем патрон был постоянно занят, заместители — не в курсе, главбух — не знал нюансов. Подчиненные понимали, что это не в их интересах, но насколько даже представить себе не могли. Один специалист отказался и попал под сокращение, а второй написал. Обман выяснился позже. Оказалось, мужчина по собственному желанию перешел не только на должность ниже, а еще и на «декретную», то есть с вероятностью увольнения, когда молодая мамочка выйдет из отпуска по уходу за ребенком... И что значительно неприятнее: его «место» не сократили...

Задание 4.

Босс абсолютно нейтрально излагает планы на ближайшую перспективу, но определенные слова или словосочетания выделяет интонацией и/или жестами. Например, «удобно было бы», «хорошо было бы иметь» или «надо разобраться», «надо сделать» ... Кроме того, ударением и жестами выделяет фразы: «важная задача», «необходимая для достижения целей», «задание могу поручить только лучшему специалисту». В результате человек взваливает на себя, причем по собственному желанию, дополнительные обязательства.

Задание 5.

Сотруднику, не сумевшему отказать начальнику, надо во что бы то ни стало выполнить взваленную на себя работу. Ведь по принятым в обществе стандартам: последовательность и обязательность ассоциируются с порядочностью и профессионализмом. В свою очередь шеф через день-другой начинает поторапливать, например, произносит что-то подобное: «Только обязательные и надежные люди пользуются уважением, доверием и могут претендовать на служебное продвижение (повышение оклада или премию)».

Алгоритм решения задачи:

- 1) анализ психологической ситуации и характера манипуляций;
- 2) формулировка задачи психологической помощи, основанной на адекватном анализе ситуации;
- 3) поиск путей и средств достижения поставленной задачи с учетом психологических условий профессиональной деятельности, психологических характеристик участников, возможных рисков;

- 4) анализ полученного результата;
- 5) анализ ошибок, определение возможностей других путей решения задачи.

**Контрольные вопросы для промежуточной аттестации (к зачету)
для оценки сформированности компетенций ПК-4, ПК-8**

№	Вопрос	Код формируемой компетенции (в соответствии с РПД)
1.	Понятие делового общения. Отличия делового общения от доверительного (интимного).	ПК-4
2.	Воздействие и личное влияние в деловом общении.	ПК-4
3.	Методы управленческого воздействия (административные, экономические, социально-психологические).	ПК-4
4.	Структура социально-психологического воздействия.	ПК-4
5.	Условия, повышающие эффективность воздействия в общении.	ПК-4
6.	Классификации видов воздействия.	ПК-4
7.	Самопрезентация как техника личного влияния.	ПК-4
8.	Манипуляция как совокупность видов воздействия.	ПК-4
9.	Конструктивная критика как прием принуждения. Неконструктивная критика как нападение.	ПК-4
10.	Конфликт как проявление активного сопротивления.	ПК-4
11.	Работа с сопротивлением в форматах делового общения.	ПК-4
12.	Тактика эффективного воздействия.	ПК-4
13.	Интеллектуальные способы воздействия.	ПК-4
14.	Социальное взаимодействие, его типы, виды, формы и уровни.	ПК-4
15.	Теории межличностного взаимодействия (теория обмена, символический интеракционизм, управление впечатлениями, психоаналитическая теория и др.).	ПК-4
16.	Шкала социальной дистанции (или шкала Богардуса).	ПК-4
17.	Социальная установка, ее компоненты.	ПК-4
18.	Вербальные средства влияния (в устной и письменной речи). Функции вербальных средств влияния.	ПК-4
19.	Теория речевого воздействия.	ПК-4
20.	Классификация невербальных средств общения. Основные виды невербальной коммуникации.	ПК-4
21.	Невербальные средства общения в разных странах.	ПК-4
22.	Манипуляция: определение, основные признаки.	ПК-4
23.	Причины, предпосылки, корни манипуляции.	ПК-4
24.	Виды манипулятивного воздействия: по Шострому Э., по Сидоренко Е.В., по Доценко Е.Л.	ПК-4
25.	Манипулятивная технология.	ПК-4
26.	Механизмы манипулятивного воздействия.	ПК-4
27.	Деструктивность манипулятивного воздействия.	ПК-4
28.	Социальные автоматизмы по Р.Чалдини (принцип «взаимного обмена», принцип «обязательства и последовательности», принцип «социального доказательства», принцип «благорасположения», принцип «авторитета», принцип «дефицита»).	ПК-4
29.	Типичные стратегии манипулирования (стратегия блокады, стратегия	ПК-4

	нажима, саботаж во время переговоров, саботаж после переговоров).	
30.	Способы и приемы манипулирования.	ПК-8
31.	Мишени воздействия.	ПК-8
32.	Сценарии манипулирования.	ПК-8
33.	Способы манипулирования психическим сознанием человек.	ПК-8
34.	Способы воздействия на масс-медиа-аудиторию с помощью манипуляций.	ПК-8
35.	Речевые психотехники.	ПК-8
36.	Манипуляции посредством телевидения.	ПК-8
37.	Манипуляции сознанием.	ПК-8
38.	Манипулирование личностью.	ПК-8
39.	Манипулятивные приемы, используемые в ходе обсуждений и дискуссий.	ПК-8
40.	Манипулятивные воздействия в зависимости от типа поведения и эмоций человека.	ПК-8
41.	Распознавание манипулятивного воздействия.	ПК-8
42.	Способы защиты от манипуляций, ловушки и сложности.	ПК-8
43.	Понятие и алгоритм цивилизованного противостояния влиянию.	ПК-8
44.	Техники психологического самбо.	ПК-8
45.	Информационный диалог.	ПК-8
46.	Техники информационного диалога.	ПК-8
47.	Конструктивная критика, техники конструктивной критики.	ПК-8
48.	Цивилизованная конфронтация. Этапы конфронтации.	ПК-8
49.	Дополнительные способы противостояния влиянию: энергетическая мобилизация, творчество, уклонение, отказ.	ПК-8
50.	Сопротивление воздействию. Функции сопротивления.	ПК-8
51.	Причины сопротивления в деловом общении и их преодоление. Виды и формы сопротивления воздействию.	ПК-8
52.	Понятие и принципы партнерства. Характеристика сотрудничества.	ПК-8
53.	Правила и закономерности эффективного взаимодействия.	ПК-8
54.	Взаимодействие с подчиненными.	ПК-8
55.	Взаимодействие с коллегами.	ПК-8
56.	Виды обратной связи и их свойства.	ПК-8
57.	Взаимодействие в конфликтной ситуации.	ПК-8
58.	Технология достижения взаимопонимания	ПК-8

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература:

1. Душкина, М. Р. Психология влияния в деловом общении и социальных коммуникациях : учебник для вузов / М. Р. Душкина. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 228 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12475-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.urait.ru/bcode/476663>
2. Смолова, Л. В. Психологическое консультирование : учебное пособие для вузов / Л. В. Смолова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 356 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12382-1. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.urait.ru/bcode/471731>
3. Зуб, А. Т. Психология управления: учебник и практикум для вузов / А. Т. Зуб. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2021. — 372 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00185-3. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468996>

б) дополнительная литература:

1. Васильева, И. В. Психотехники и психодиагностика в управлении персоналом : практическое пособие / И. В. Васильева. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 122 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-11293-1. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/476036>
2. Психология управления персоналом : учебник для вузов / Е. И. Рогов [и др.] ; под общей редакцией Е. И. Рогова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 350 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03827-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469233>
3. Селезнева, Е. В. Психология управления : учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 373 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8378-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469257>
4. Душкина, М. Р. Психология влияния в социальных коммуникациях: психологическое воздействие — методы и технологии : монография / М. Р. Душкина. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 213 с. — (Актуальные монографии). — ISBN 978-5-534-12739-3. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.urait.ru/bcode/476821>

в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

Лицензионное программное обеспечение: Операционная система Windows.

Лицензионное программное обеспечение: Microsoft Office.

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Российский индекс научного цитирования (РИНЦ), платформа Elibrary: национальная информационно-аналитическая система. Адрес доступа: http://elibrary.ru/project_risc.asp

Свободно распространяемое программное обеспечение:

программное обеспечение LibreOffice;

программное обеспечение Yandex Browser;

Электронные библиотечные системы и библиотеки:

Электронная библиотечная система "Лань" <https://e.lanbook.com/>
Электронная библиотечная система "Консультант студента"
<http://www.studentlibrary.ru/>

Электронная библиотечная система "Юрайт" <http://www.ura.it.ru/>
Электронная библиотечная система "Znaniy" <http://znaniy.com/>

Фундаментальная библиотека ННГУ www.lib.unn.ru/

Сайт библиотеки Арзамасского филиала ННГУ. – Адрес доступа: lib.arz.unn.ru

Педагогическая библиотека: <http://pedagogic.ru/>

Журнал «Педагогика»: <http://www.pedpro.ru/>

Издательский дом «Первое сентября»: <http://1september.ru/>

«Высшее образование в России»: научно-педагогический журнал Министерства образования и науки РФ: <http://www.vovr.ru/>

«Учительская газета»: <http://www.ug.ru/>

Ресурс «Массовые открытые онлайн-курсы Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского» <https://mooc.unn.ru/>

Портал «Современная цифровая образовательная среда Российской Федерации»
<https://online.edu.ru/public/promo>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Помещения представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных программой, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения: ноутбук, проектор, экран.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду ННГУ.

Программа дисциплины **«Антиманипулятивные стратегии поведения»** составлена в соответствии с образовательным стандартом высшего образования (ОС ННГУ) по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности (приказ ННГУ от 17.05.2023 года № 06.49-04-0214/23).

Автор(ы):
д.п.н., профессор
к.пс.н., доцент

Щелина Т.Т.
Беганцова И.С.

Рецензент (ы):
к.пс.н., доцент

Дворникова И.Н.

Кафедра общей педагогики и педагогики профессионального образования
зав. кафедрой
д.п.н., профессор

Щелина Т.Т.

Председатель МК
к.пс.н., доцент

психолого-педагогического факультета

Ганичева И.А.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 24.04.2023 года, протокол №5

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий библиотекой

Федосеева Т.А.