

УТВЕРЖДАЮ
 Декан факультета

 (подпись) Шматко А. Д.
 ФИО
 «___» _____ 20__

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ ПСИХОЛОГИЯ БУЛЛИНГА И МОББИНГА В ОРГАНИЗАЦИИ

Направление/специальность подготовки	37.05.02 Психология служебной деятельности
Специализация/профиль/программа подготовки	Психология менеджмента и организационное консультирование
Уровень высшего образования	Специалитет
Форма обучения	Очная
Факультет	Р Международного промышленного менеджмента и коммуникации
Выпускающая кафедра	Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ
Кафедра-разработчик рабочей программы	Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ

КУРС	СЕМЕСТР	ОБЩАЯ ТРУДОЁМКОСТЬ (ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦ)	ЧАСЫ (по наличию видов занятий)									ВИД ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ
			ОБЩАЯ ТРУДОЁМКОСТЬ	АУДИТОРНЫЕ ЗАНЯТИЯ				САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА				
				ВСЕГО	ЛЕКЦИИ	ЛАБОРАТОРНЫЙ ПРАКТИКУМ	ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ	ВСЕГО	КУРСОВОЙ ПРОЕКТ	КУРСОВАЯ РАБОТА	ДРУГИЕ ВИДЫ САМОСТ. РАБОТЫ	
4	7	3	108	34	17	0	17	74	0	0	74	диф. зач.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА СОСТАВЛЕНА В СООТВЕТСТВИИ С ТРЕБОВАНИЯМИ ФЕДЕРАЛЬНОГО
ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО СТАНДАРТА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ (ФГОС ВО)**

37.05.02 Психология служебной деятельности

год набора группы: 2024

Программу составил:

Кафедра Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ
Болотова Ольга Владимировна, к.п.н., доцент, доцент

Программа рассмотрена
на заседании кафедры-разработчика
рабочей программы **Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ**

Заведующий кафедрой Шматко А.Д., д.э.н., проф.

Программа рассмотрена
на заседании выпускающей кафедры

Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ

Заведующий кафедрой Шматко А.Д., д.э.н., проф.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ПСИХОЛОГИЯ БУЛЛИНГА И МОББИНГА В ОРГАНИЗАЦИИ

Разделы рабочей программы

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВО
3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ
4. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ
5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ
6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Приложения к рабочей программе дисциплины

- Приложение 1. Аннотация рабочей программы
- Приложение 2. Технологии и формы обучения
- Приложение 3. Фонды оценочных средств

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины является формирование следующих компетенций:

ПСК-3 — способен проявлять психологическую устойчивость в сложных и экстремальных условиях, применять методы эмоциональной и когнитивной регуляции для оптимизации собственной деятельности и психологического состояния
--

ПСК-5 — способен работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности

Формированию компетенций служит достижение следующих результатов образования:

ПСК-3

знания:

Обладает знаниями в области методов эмоциональной и когнитивной регуляции;

умения:

Способен проявлять психологическую устойчивость;

навыки:

Владеет методами оптимизации собственной деятельности и психологического состояния.

ПСК-5

знания:

Знает основы работы в трудовом коллективе;

умения:

Умеет толерантно воспринимать социальные и культурные различия;

навыки:

Обладает навыком предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВО

Дисциплина **ПСИХОЛОГИЯ БУЛЛИНГА И МОББИНГА В ОРГАНИЗАЦИИ** является дисциплиной **части, формируемой участниками образовательных отношений блока 1**, программы подготовки по направлению *37.05.02 Психология служебной деятельности*.

Содержание дисциплины является логическим продолжением дисциплин: **ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПСИХОЛОГИЯ**.

Содержание дисциплины является основой для освоения дисциплин: **ПОДГОТОВКА К ПРОЦЕДУРЕ ЗАЩИТЫ И ЗАЩИТА ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ**.

Предварительные компетенции, сформированные у обучающегося до начала изучения дисциплины:

- ОПК-7 — Способен осуществлять консультирование в области межличностных отношений, профориентации, планирования карьеры,
- ПСК-4 — способен осуществлять пропаганду психологических знаний среди сотрудников, военнослужащих и служащих

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 ч.

3.1. Содержание (дидактика) дисциплины

КУРС	СЕМЕСТР	Наименование разделов и дидактических единиц	ВСЕГО	Аудиторные занятия в контактной форме			Самостоятельная работа студентов	Формируемая компетенция, %	
				ВСЕГО	Лекции	Практические занятия		ПСК-3	ПСК-5
4	7	Раздел 1. Моббинг и буллинг как социально-психологические явления. 1. История возникновения и дифференциация понятий "моббинг", "буллинг" 2. Психология появления и проявления моббинга и буллинга в коллективе: виды, причины, последствия.	30	8	4	4	22	30	30
4	7	Раздел 2. Выявление моббинга и буллинга в профессиональной среде. Диагностика потенциальных источников психологического насилия. 1. Выявление основных фаз развития моббинга и буллинга как форм психологического насилия в профессиональной среде 2. Определение условий и причин возникновения моббинга и буллинга в профессиональной среде и оценка последствий сложившейся ситуации 3. Технология составления психологических портретов моббера и буллера. Раннее выявление потенциальных мобберов и буллеров.	38	12	6	6	26	35	35
4	7	Раздел 3. Методы и технологии профилактики и устранения моббинга и буллинга. 1. Методы устранения моббинга и буллинга 2. Антимоббинговые и антибуллинговые программы и особенности их внедрения.	40	14	7	7	26	35	35
Всего за 7 семестр			108	34	17	17	74	100	100
Всего по дисциплине			108	34	17	17	74	100	100

3.2. Аудиторный практикум

№ п/п	Номер и наименование раздела дисциплины	Тема практического занятия	Объем, ауд. часов
1	Раздел 1. Моббинг и буллинг как социально-психологические явления.	История возникновения и дифференциация понятий "моббинг", "буллинг"	2
2		Психология появления и проявления моббинга и буллинга в коллективе: виды, причины, последствия	2
3	Раздел 2. Выявление моббинга и буллинга в профессиональной среде. Диагностика потенциальных источников психологического насилия.	Выявление основных фаз развития моббинга и буллинга как форм психологического насилия в профессиональной среде	2
4		Определение условий и причин возникновения моббинга и буллинга в профессиональной среде и оценка последствий сложившейся ситуации	2
5		Технология составления психологических портретов моббера и буллера. Раннее выявление потенциальных мобберов и буллеров	2
6	Раздел 3. Методы и технологии профилактики и устранения моббинга и буллинга.	Антимоббинговые и антибуллинговые программы и особенности их внедрения	4
7		Методы устранения моббинга и буллинга	3
Всего за 7 семестр			17

3.3. Самостоятельная работа студента (СРС)

№ п/п	Номер и наименование раздела дисциплины	Содержание учебного задания	Объем, часов
1	Раздел 1. Моббинг и буллинг как социально-психологические явления.	Изучение основной и дополнительной литературы по вопросам раздела 1 Выбор темы реферата и подбор литературы по теме реферата. Сбор информации по теме реферата	22

2	Раздел 2. Выявление моббинга и буллинга в профессиональной среде. Диагностика потенциальных источников психологического насилия.	Изучение основной и дополнительной литературы по вопросам раздела 2 Сбор информации по теме реферата. Обработка и анализ данных по теме реферата.	26
3	Раздел 3. Методы и технологии профилактики и устранения моббинга и буллинга.	Изучение основной и дополнительной литературы по вопросам раздела 3 Написание и оформление реферата. Подготовка презентации по проведенному исследованию	26
Всего за 7 семестр			74

4. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

СЕМЕСТР	НЕДЕЛИ СЕМЕСТРА																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
7	Реф	Реф	Реф	Реф	Реф	ДР	Реф	Реф	Реф	ДР	Реф	Реф	Реф	Реф	Реф	ДР	Вопр.Диф.Зач, диф. зач.

Условные обозначения:

- ДР – диагностическая работа;
- Реф – реферат;
- Вопр.Диф.Зач – вопросы к дифференцированному зачету;
- диф. зач. – дифференцированный зачет.

Текущий контроль успеваемости студентов проводится в дискретные временные интервалы в следующих формах:

- диагностическая работа;
- реферат;
- вопросы к дифференцированному зачету.

Промежуточная аттестация проводится в формах:

- дифференцированный зачет.

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Основная литература по дисциплине:

1. И. В. Охременко. . Конфликтология. Москва: Юрайт, 2020, эл. рес.

5.2. Дополнительная литература по дисциплине:

не требуется.

5.3. Периодические издания:

1. Кадровое дело;
2. Социальные и гуманитарные знания.

5.4. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины, электронные библиотечные системы:

1. <https://urait.ru/bcode/472350> — Управление конфликтами в организации — Образовательная платформа «Юрайт». Для вузов и ссузов.;
2. <https://urait.ru/bcode/469062> — Консультирование и коучинг персонала в организации — Образовательная платформа «Юрайт». Для вузов и ссузов.;
3. <https://urait.ru/bcode/470732> — Трудовые споры — Образовательная платформа «Юрайт». Для вузов и ссузов..

Современные профессиональные базы данных:

1. <https://rusneb.ru> – Национальная электронная библиотека (НЭБ);
2. <https://cyberleninka.ru/> - Научная электронная библиотека «Киберленинка»;
<http://www.rfbr.ru/rffi/ru/library> - Полнотекстовая электронная библиотека Российского фонда фундаментальных исследований.

Информационные справочные системы:

1. Техэксперт – Информационный портал технического регулирования: Нормы, правила, стандарты РФ;
2. http://library.voenmeh.ru/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=457 - БД ГОСТов собственной генерации БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова;
3. <http://www.consultant.ru/>- КонсультантПлюс- информационный портал правовой информации.

5.5. Программное обеспечение:

1. Google Chrome.

5.6. Информационные технологии:

взаимодействие с обучающимися посредством ЭИОС Moodle БГТУ «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова.

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Лекционные занятия:

1. Проектор;
2. Интерактивная доска.

6.2. Практические занятия:

1. Проектор;
2. Интерактивная доска;
3. Google Chrome.

6.3. Прочее:

1. рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет;
2. рабочие места студентов, оснащенные компьютерами с доступом в Интернет, предназначенные для работы в электронной образовательной среде.

Аннотация рабочей программы

Дисциплина **ПСИХОЛОГИЯ БУЛЛИНГА И МОББИНГА В ОРГАНИЗАЦИИ** является дисциплиной **части, формируемой участниками образовательных отношений блока 1**, программы подготовки по направлению *37.05.02 Психология служебной деятельности*. Дисциплина реализуется на факультете *Р* Международного промышленного менеджмента и коммуникации БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д.Ф. Устинова кафедрой *Р1* МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ.

Дисциплина нацелена на формирование *компетенций*:

ПСК-3 способен проявлять психологическую устойчивость в сложных и экстремальных условиях, применять методы эмоциональной и когнитивной регуляции для оптимизации собственной деятельности и психологического состояния;

ПСК-5 способен работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с областью психологической профилактики влияния буллинга и моббинга на деятельность сотрудников в организации. В курсе рассматриваются моббинг и буллинг как социально-психологические явления, методы выявления моббинга и буллинга в профессиональной среде, диагностика потенциальных источников психологического насилия, методы и технологии профилактики и устранения моббинга и буллинга.

Программой дисциплины предусмотрены следующие **виды контроля**:

Текущий контроль успеваемости студентов проводится в дискретные временные интервалы в следующих формах:

- диагностическая работа;
- реферат;
- вопросы к дифференцированному зачету.

Промежуточная аттестация проводится в формах:

- дифференцированный зачет.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет **3 з.е., 108 ч.** Программой дисциплины предусмотрены лекционные занятия (**17 ч.**), практические занятия (**17 ч.**), самостоятельная работа студента (**74 ч.**).

ТЕХНОЛОГИИ И ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ

Рекомендации по освоению дисциплины для студента

Трудоемкость освоения дисциплины составляет 108 ч., из них 34 ч. аудиторных занятий, и 74 ч., отведенных на самостоятельную работу студента.

Рекомендации по распределению учебного времени по видам самостоятельной работы и разделам дисциплины приведены в таблице.

Контроль освоения дисциплины производится в соответствии с Положением о текущем, рубежном контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

Формы контроля и критерии оценивания приведены в приложении 3 к Рабочей программе.

Наименование работы	Рекомендуемая литература	Трудоемкость, час.
Раздел 1. Моббинг и буллинг как социально-психологические явления.		
Изучение основной и дополнительной литературы по вопросам раздела 1 Выбор темы реферата и подбор литературы по теме реферата. Сбор информации по теме реферата	И. В. Охременко. . Конфликтология: Москва: Юрайт, 2020 (1)	22
Итого по разделу 1		22
Раздел 2. Выявление моббинга и буллинга в профессиональной среде. Диагностика потенциальных источников психологического насилия.		
Изучение основной и дополнительной литературы по вопросам раздела 2 Сбор информации по теме реферата. Обработка и анализ данных по теме реферата.	И. В. Охременко. . Конфликтология: Москва: Юрайт, 2020 (2)	26
Итого по разделу 2		26
Раздел 3. Методы и технологии профилактики и устранения моббинга и буллинга.		
Изучение основной и дополнительной литературы по вопросам раздела 3 Написание и оформление реферата. Подготовка презентации по проведенному исследованию	И. В. Охременко. . Конфликтология: Москва: Юрайт, 2020 (3)	26
Итого по разделу 3		26

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Фонд оценочных средств, позволяющие оценить результаты обучения по данной дисциплине, включают в себя:

- диагностическая работа
- реферат;
- вопросы к дифференцированному зачету;
- дифференцированный зачет.

Критерии оценивания

Диагностическая работа

Диагностическая работа проводится в форме теста в ЭИОС Moodle:

- при правильном ответе менее чем на 60% вопросов - не аттестация;
- при правильном ответе на 60% вопросов и более - аттестация.

Реферат

Тематика рефератов

1. Разработка плана и программы профилактики буллинга.
2. Мероприятия по профилактике буллинга.
3. Буллинг: диагностика, профилактика, коррекция
4. Буллинг как проблема поведения персонала в организации
5. Буллинг со стороны руководства: диагностика и методы преодоления.
6. Буллинг со стороны коллег: диагностика и методы преодоления.
7. Причины моббинга
8. Виды моббинга
9. Последствия моббинга
10. Профилактика и предотвращение моббинга на рабочих местах
11. Как бороться с моббингом в организации.

Выполнение реферата следует проводить в три этапа:

первый этап: сбор научной литературы по теме реферата (не менее 25 источников); подбор информации по теме реферата за последние три-пять лет; формирование содержания реферата;

второй этап: написание первого раздела реферата, посвященного теоретическим аспектам выбранной темы; анализ данных, оформление проделанного анализа в виде таблиц, графиков, диаграмм; написание второго раздела реферата, посвященного текущему состоянию анализируемого предмета исследования; написание введения и заключения реферата;

третий этап: окончательное оформление реферата в соответствии с требованиями ГОСТ 7.32-2017 «Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Отчет о научно-исследовательской работе. Структура и правила оформления»; подготовка презентации MS Power Point для краткого доклада об основных достижениях в процессе проведенного исследования.

Оценка производится по балльно-рейтинговой системе.

16 - 20 баллов (оценка ОТЛИЧНО) – студент демонстрирует высокий уровень владения материалом, излагает его емко и содержательно, раскрывая ключевые проблемы. Держит внимание слушателей, использует терминологический аппарат предметной области.

10 - 15 баллов (оценка ХОРОШО) - студент демонстрирует достаточный уровень владения материалом, излагает его содержательно, раскрывая ключевые проблемы. Держит внимание слушателей, в достаточной степени использует терминологический аппарат предметной области.

6 - 9 балла (оценка УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО) – студент демонстрирует не высокий уровень владения материалом, излагает его не вполне содержательно, не раскрывая ключевые проблемы. Не держит внимание слушателей, в недостаточной степени использует терминологический аппарат предметной области.

0-8 балла (оценка НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО) – студент не владеет материалом

Вопросы к дифференцированному зачету

1. Моббинг и буллинг как социально-психологические явления
2. История возникновения и дифференциация понятий "моббинг", "буллинг"
3. Понятие буллинга от Эндрю Адамсона. Работы Т. Фадд.

4. Изучение профессионального моббинга и буллинга Д. Лейн и Э. Миллер.
5. Изучение буллинга в социологии и отечественной психологии.
6. Психология появления и проявления моббинга и буллинга в коллективе: виды, причины, последствия
7. Признаки психического насилия (О. А. Мальцева).
8. 8 типов буллинга(американский подход): перепалки, нападки, клевета, самозванство, надувательство, отчуждение, киберпреследование, хеппислепинг.
9. Отечественный подход к изучению буллинга: эмоциональное насилие, физическое насилие, сексуальное насилие, экономическое насилие, кибербуллинг.
10. Выявление моббинга и буллинга в профессиональной среде.
11. Диагностика потенциальных источников психологического насилия
12. Выявление основных фаз развития моббинга и буллинга как форм психологического насилия в профессиональной среде
13. Три роли в процессе буллинга: преследователь, жертва, спасатель (С. Карпман).
14. Выбор жертвы. Особенности личности жертв. Фазы буллинга.
15. Пять типов адаптации к буллингу: активное сопротивление, пассивное сопротивление, отказ от сопротивления, бегство от жестокого обращения, псевдоактивное сопротивление.
16. Определение условий и причин возникновения моббинга и буллинга в профессиональной среде и оценка последствий сложившейся ситуации
17. Акцент на изучении преимущественно индивидуальных, личностных свойства буллинга и их жертв
18. Рассмотрение социально-психологических процессов буллинга и виктимизации (как один человек делает своей жертвой другого)
19. Выделение макро- и микросоциальных закономерностей соответствующих групп и сообществ (почему одни коллективы больше благоприятствуют буллингу, чем другие).
20. Технология составления психологических портретов моббера и буллера.
21. Раннее выявление потенциальных мобберов и буллеров
22. Группа факторов, провоцирующая жестокость личности: внутриличностная агрессивность, предшествующий опыт жизнедеятельности с наблюдением насилия, недостаточный уровень развития коммуникативных навыков, традиции среды, провоцирующие и стимулирующие жестокость.
23. Подход Д. Ольвеуса к изучению инициаторов буллинга.
24. Гендерные особенности проявления буллинга.
25. Методы и технологии профилактики и устранения моббинга и буллинга
26. Современные программы профилактики моббинга и буллинга: регулярные анонимные опросы сотрудников, обсуждение данной проблемы на собраниях, разработка кодекса поведения на предприятии, усиление внимания руководства к проблемам моббинга и буллинга, обучение руководителей стратегиям профилактики травли.
27. Направленность профилактики на всех участников процесса буллинга.
28. Первичная и вторичная профилактика. Тренинги профилактики моббинга и буллинга.
29. Методы профилактики буллинга, направленные на сотрудника.
30. Методы профилактики буллинга, направленные на рабочий коллектив.
31. Методы профилактики буллинга, направленные на семью.
32. Антимоббинговые и антибуллинговые программы и особенности их внедрения.
33. Первая экспериментальная программа Д. Ольвеуса в Норвегии (1982-1984 г.г.).
34. Программа Д. Таттума в Великобритании: работа с кризисом, интервенция, профилактика.
35. Современные антибуллинговые методы: «Дневник буллинга», Команда связей, «Совет отцов», Без обвинений, Метод Фарста, Метод «Ступенчатого колеса».

Дифференцированный зачет

Контроль освоения дисциплины производится в соответствии с Положением о порядке проведения промежуточной аттестации студентов БГТУ «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова. Максимальная общая сумма за семестр 100 баллов, т.е. обучающийся за семестр может достичь результата, позволяющего получить оценку «удовлетворительно», «хорошо» без участия в промежуточной аттестации (включая баллы за посещаемость и Диагностические работы). Шкала перевода результатов обучающихся в оценки по дисциплине:

- менее 50 - неудовлетворительно
- 51-64 балла – удовлетворительно
- 65-84 балла – хорошо
- 85-100 баллов -отлично.

Если студент не набрал достаточное количество баллов за семестр, то оценка за дифференцированный зачет определяется по результатам ответов на вопросы зачета в день сдачи экзамена:

- оценка ОТЛИЧНО – студент свободно, достаточно подробно излагает материал, демонстрирует понимание процессов по всем вопросам, пользуется специальной профессиональной терминологией;
- оценка ХОРОШО – студент, в целом, владеет материалом, но недостаточно полно и уверенно демонстрирует понимание процессов по вопросам, редко пользуется профессиональными терминами;

- оценка УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО – студент слабо владеет материалом, с трудом понимает процессы по вопросам, специальной профессиональной терминологией практически не пользуется.
- оценка НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО – студент не в состоянии изложить материал и выразить понимание процессов по вопросам.

Паспорт фонда оценочных средств

КУРС	СЕМЕСТР	Наименование разделов и дидактических единиц	ВСЕГО	Аудиторные занятия в контактной форме			Самостоятельная работа студентов	Формируемая компетенция, %		НАИМЕНОВАНИЕ ОЦЕНОЧНОГО СРЕДСТВА
				ВСЕГО	Лекции	Практические занятия		ПСК-3	ПСК-5	
4	7	Раздел 1. Моббинг и буллинг как социально-психологические явления.	30	8	4	4	22	30	30	Реферат
4	7	Раздел 2. Выявление моббинга и буллинга в профессиональной среде. Диагностика потенциальных источников психологического насилия.	38	12	6	6	26	35	35	Реферат
4	7	Раздел 3. Методы и технологии профилактики и устранения моббинга и буллинга.	40	14	7	7	26	35	35	Реферат, Вопросы к дифференцированному зачету
Всего за 7 семестр			108	34	17	17	74	100	100	
Всего по дисциплине			108	34	17	17	74	100	100	

Критерии оценивания

ПСК-3

Вопросы открытого типа:

- № 1 Как правило, _____ не предусматривает какого-либо реального физического насилия, хотя угрозы насилия используются для запугивания жертвы, создания стрессовой ситуации, используется как средство психологического, а также эмоционального воздействия группы людей над человеком на работе.
- № 2 Как психолог службной деятельности, составьте характерный психологический портрет жертвы буллинга.
- № 3 Главное негативное воздействие буллинга на здоровье это физиологический и эмоциональный _____, который может привести к расстройству личности или самоубийству среди жертв буллинга.
- № 4 Одна из форм моббинга – _____, это издевательство подчинённых над руководителем, обычно над женщиной.
- № 5 Существует связь между буллингом на работе и клиническими психопатологиями. Одно из расстройств встречается чаще у руководителей. _____ расстройство личности заключается в мании величия, чувстве превосходства над остальными людьми, отсутствии сострадания к другим и личной независимости.
- № 6 Какие методы помощи могут быть предложены жертвам моббинга?
- № 7 Люди, над которыми издеваются, часто имеют _____ и не уверены в своих способностях. Они могут чувствовать себя недостойными уважения или внимания и считать, что они ниже других. Хулиганы часто нападают на таких людей, потому что они воспринимают их как легкую мишень и с большей вероятностью поддадутся издевательствам.
- № 8 Как физическая среда может способствовать агрессии внутри организации?
- № 9 Слово «Моббинг» было введено _____, для объяснения феномена, который он обнаружил во время изучения социальных динамик на рабочем месте.
- № 10 Недавние психологические изыскания выявили связь между буллингом на работе и расстройством личности. Были выделены 3 типа расстройств личности, которые чаще всего встречаются у руководителей. К ним не относится следующее расстройство личности:

Вопросы закрытого типа:

- № 1 По каким трем направлениям должна реализовываться первичная профилактика буллинга для предупреждения постстрессовых последствий в коллективе?

А) Создание условий недопущения буллинга

Б) Скорейшее и грамотное разобщение жертвы с буллерами

В) Обучение осознанному применению психологических защит и копинг-стратегий всех участников коллектива

Г) Немедленное увольнение сотрудников

Введение системы штрафов и выговоров

- № 2 Какое влияние конфликт оказывает на моббинг в коллективе?

А) Создает ситуацию, когда две стороны имеют противоречивые интересы или позиции.

Б) Конфликт является одним из факторов, способствующих возникновению моббинга.

В) Конфликт и моббинг — это одно и то же.

Конфликт не влияет на моббинг.

- № 3 Сопоставьте виды буллинга с внешними проявлениями травли

1. Soft-буллинг
2. Middle-буллинг
3. Hard-буллинг

А) Косые взгляды и мимика, демонстративное игнорирование.

Б) Угроза снижением дохода, увольнением или даже физической расправой, а также оскорбления в соцсетях и прямое насилие .

В) Открытый отказ в обслуживании или помощи, высказывание неприятных вещей.

№ 4 Какие стратегии адаптации могут быть использованы для борьбы с моббингом?

А) Установление границ и защита собственных прав

Б) Поиск поддержки у доверенных лиц, включая других сотрудников, друзей или семью

В) Развитие навыков эмоционального самоуправления и стратегий справления со стрессом

Г) Поиск профессиональной помощи, например, у психолога или консультанта

Все ответы правильные

№ 5 Какие прямые затраты несет организация от последствий буллинга?

А) Текучесть кадров

Б) Увеличение прогулов

В) Затраты на оборудование

Г) Судебные процессы

Д) Рост профессиональных ошибок

Распространение неблагоприятной информации об организации

№ 6 Какие стратегии адаптации могут быть использованы для борьбы с моббингом?

А) Установление границ и защита собственных прав

Б) Поиск поддержки у доверенных лиц, включая других сотрудников, друзей или семью

В) Развитие навыков эмоционального самоуправления и стратегий справления со стрессом

Г) Поиск профессиональной помощи, например, у психолога или консультанта

Все ответы правильные

№ 7 Сопоставьте виды буллинга с внешними проявлениями травли

1. Soft-буллинг
2. Middle-буллинг
3. Hard-буллинг

А) Косые взгляды и мимика, демонстративное игнорирование.

Б) Угроза снижением дохода, увольнением или даже физической расправой, а также оскорбления в соцсетях и прямое насилие .

В) Открытый отказ в обслуживании или помощи, высказывание неприятных вещей.

№ 8

Какое влияние конфликт оказывает на моббинг в коллективе?

А) Создает ситуацию, когда две стороны имеют противоречивые интересы или позиции.

Б) Конфликт является одним из факторов, способствующих возникновению моббинга.

В) Конфликт и моббинг — это одно и то же.

№ 9

Конфликт не влияет на моббинг.

По каким трем направлениям должна реализовываться первичная профилактика буллинга для предупреждения постстрессовых последствий в коллективе?

А)Создание условий недопущения буллинга

Б) Скорейшее и грамотное разобщение жертвы с буллерами

В) Обучение осознанному применению психологических защит и коппинг-стратегий всех участников коллектива

Г) Немедленное увольнение сотрудников

№ 10

Введение системы штрафов и выговоров

К индивидуальным причинам моббинга нельзя отнести:

А) Непреодоленную стрессовую ситуацию

Б) Умение делигировать ответственность

В) Зависть

Г) Фрустрацию

Д) Страх

Антипатию

ПСК-5

Вопросы открытого типа:

№ 1

Назовите термин, описывающий многократное агрессивное отношение к отдельному человеку или группе людей, выражающиеся в запугивании и унижении личности.

№ 2

Если вы считаете, что можете стать жертвой издевательств на рабочем месте, какие шаги вы можете предпринять, чтобы решить эту проблему?

№ 3

Запугивание на рабочем месте — это повторяющееся, нежелательное и

- необоснованное поведение, связанное с реальным или предполагаемым дисбалансом власти на рабочем месте, направленное против _____, которое может причинить им физический или психологический вред
- № 4 Как психолог в организации, сформулируйте рекомендации для руководителя компании по профилактике моббинга на рабочем месте.
- № 5 _____ буллинга и моббинга в организации является важной задачей, которая требует активного участия со стороны руководства и всех членов коллектива. Приоритетными мерами являются создание политики нулевой терпимости, проведение тренингов и семинаров, а также развитие здоровой корпоративной культуры.
- № 6 _____ — это психологический террор по отношению к работнику со стороны работодателя или руководства. Обидчик, занимающий вышестоящее положение, часто также подстрекает и привлекает других коллег.
- № 7 Перечислите основные последствия стратегии доминантного поведения руководителя :
- № 8 К индивидуальным причинам моббинга нельзя отнести:

- А) Непреодоленную стрессовую ситуацию
- Б) Умение делегировать ответственность
- В) Зависть
- Г) Фрустрацию
- Д) Страх

- Антипатию
- № 9 Назовите термин, описывающий многократное агрессивное отношение к отдельному человеку или группе людей, выражающиеся в запугивании и унижении личности.
- № 10 Кибербуллинг или травля в Интернете, особый вид преступлений, совершаемых с использованием технологий в интернет-среде. Среди ключевых особенностей кибербуллинга можно выделить следующие:
Вопросы закрытого типа:
- № 1 Определите правильный порядок развития и профилактика моббинга в трудовых коллективах:

- А) начальная фаза моббинга
- Б) формирование предпосылок
- В) потеря рабочего места
- Г) социальная изоляция жертвы моббинга
- Д) активная фаза моббинга

- № 2 _____ - преднамеренное ущемление прав и законных интересов одних лиц, организаций или государств по сравнению с другими, осуществляемое по признакам национальности, государственной принадлежности, имущественного положения, политических или религиозных убеждений.

- А) моббинг
- Б) боссинг
- В) буллинг

- № 3 Г) дискриминация
Определите вид травли в коллективе, где агрессор не соответствуя своей должности по уровню профессионализма, начинает демотивировать своих подчиненных, занижая их самооценку:
- А) моббинг
Б) боссинг
В) буллинг
- № 4 Г) стаффинг
Определите правильную последовательность стадий развития травли в организации:
- А) Невмешательство руководителей и равнодушные коллег к происходящему
Б) Закрепление статуса жертвы
В) Образование буллинг-группировки
Г) Изгнание жертвы
- № 5 Буллинг и моббинг создают серьезные последствия для жертв травли. Сопоставьте виды проблем с их симптоматикой:
1. Физические последствия
2. Эмоциональные последствия
3. Психологические последствия
- А) Чувство страха, раздражительность, печаль и вина
Б) Травмы, ушибы, самоубийства
В) Стресс, депрессия, тревожность, потеря мотивации к работе, снижение самооценки
- № 6 Травля на рабочем месте включает в себя особое поведение, отвечающее следующим критериям. Сопоставьте выделенные типы буллинга с их содержанием:
1. Вербальные оскорбления
2. Запугивание
3. Насмешки и унижение
4. Изоляция
5. Саботаж
- А) Высмеивание кого-либо, издевательство над ним или смущение перед другими.

- Б) Подрыв производительности человека, настраивая его на неудачу, утаивание информации, необходимой ему для выполнения своей работы, или преднамеренное предоставление ему неверной информации.
- В) Крики, ругательства, оскорбления или унижающие достоинство замечания.
- Г) Включает в себя любое поведение, которое заставляет жертву чувствовать страх, угрозу или дискомфорт. Это могут быть угрожающие жесты, пристальный взгляд или физическое запугивание, например вторжение в личное пространство.
- Д) Преднамеренное исключение кого-либо из связанных с работой мероприятий или общественных мероприятий
- № 7 Кибербуллинг или травля в Интернете, особый вид преступлений, совершаемых с использованием технологий в интернет-среде. Среди ключевых особенностей кибербуллинга можно выделить следующие:
- А) физическое насилие
- Б) вневременность
- В) изоляция жертвы (в школе, на рабочем месте)
- Г) анонимность
- № 8 Установите соответствия между стратегиями по преодолению буллинга в коллективе и их содержанием.
1. Разработать четкие стратегии для предотвращения буллинга.
 2. Стремиться к созданию здоровых и безопасных условий труда.
 3. Обеспечивать поддержку и ресурсы.
 4. Предотвращать буллинг до того, как он проявляется.
- А. Включает в себя предоставление всесторонней подготовки, чтобы помочь всем сотрудникам выявлять и решать проблемы буллинга. Сотрудник, становясь свидетелем буллинга, должен сообщать о нем, документировать случай. Агрессивному сотруднику необходимо четко объяснять, что его поведение недопустимо в организации.
- Б. Чтобы предотвратить или прекратить буллинг на рабочем месте, организации должны иметь четко выстроенную политику относительно этого явления. Политика должна касаться как менеджмента, так и сотрудников, клиентов, независимых подрядчиков – всех, кто имеет отношения с компанией.
- В. Организации должны предоставлять необходимые ресурсы, в частности, консультантов в рамках программы помощи сотрудникам компании.
- Г. Компаниям следует тщательнее просеивать кандидатов с помощью поведенческих интервью – чтобы определить поведение или отношения, которые лежат в основе буллинга и расходятся с корпоративными ценностями. Им также нужно проверять и анализировать все предыдущие истории буллинга.
- № 9 Какие определите основные причины стаффига в коллективе:

А) Работодатель назначает руководителем человека, который не нравится персоналу, не может выполнять поставленные задачи из-за недостаточного опыта, низкой социальной или профессиональной компетентности.

Б) Руководитель мягкий и не способен делегировать обязанности.

Сотрудники считают руководителя несправедливым, обижающим или авторитарным.

№ 10

К косвенным расходам организации от последствий буллинга относят:

А) потерю производительности труда

Б) распространение неблагоприятной информации об организации

В) текучесть кадров

1. затраты на восстановление