

ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

Утверждено:
на заседании кафедры
протокол № 2 от « 31 » августа 2021г.

Зав. кафедрой Гиниятова З.М./ *З.М.*

Согласовано:
Председатель УМК факультета /института

Гиниятова З.М./ *З.М.*

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Дисциплина РАБОТА ПСИХОЛОГА ПО ФОРМИРОВАНИЮ МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО
КЛИМАТА ЛИЧНОГО СОСТАВА

обязательная часть

программа специалитета

Специальность подготовки

37.05.02 Психология служебной деятельности

Специализация подготовки

Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности

Квалификация

Специалист

Разработчик (составитель)	
Доцент, канд.психол.н.	Линевич В.Л.

Для приема: 2021

Уфа 2021 г.

Составитель: Линевич В.Л.

Рабочая программа дисциплины *утверждена* на заседании кафедры протокол от «_31_» августа__
2021 г. № 2

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании
кафедры _____

_____, прото-
кол № ____ от « ____ » _____ 20 _ г.

Заведующий кафедрой _____ / _____ Ф.И.О./

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании
кафедры _____

_____,
протокол № ____ от « ____ » _____ 20 _ г.

Заведующий кафедрой _____ / _____ Ф.И.О./

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании
кафедры _____

_____, прото-
кол № ____ от « ____ » _____ 20 _ г.

Заведующий кафедрой _____ / _____ Ф.И.О./

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании
кафедры _____

_____,
протокол № ____ от « ____ » _____ 20 _ г.

Заведующий кафедрой _____ / _____ Ф.И.О./

Список документов и материалов

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций	4
2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы	5
3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)	5
4. Фонд оценочных средств по дисциплине	5
4.1. Перечень компетенций и индикаторов достижения компетенций с указанием соотнесенных с ними запланированных результатов обучения по дисциплине. Описание критериев и шкал оценивания результатов обучения по дисциплине.	5
4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценивания результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине.	9
5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	24
5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	24
5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины, включая профессиональные базы данных и информационные справочные системы	24
6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине	25
7. Приложение №1	26

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций

По итогам освоения дисциплины обучающийся должен достичь следующих результатов обучения:

Категория (группа) компетенций (при наличии ОПК)	Формируемая компетенция (с указанием кода)	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
<i>Разработка и реализация проектов</i>	ОПК-4. Способен описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной профессиональной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности персонала, осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных овладеть и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности	ИОПК-4.1. Знает структуру деятельности специалиста в рамках определенной профессиональной сферы, психологические условия профессиональной деятельности персонала, требования к профессионально важным качествам личности и методы диагностики профпригодности, противопоказания к данному виду профессиональной деятельности.	Знать: - структуру деятельности специалиста в рамках служебной деятельности, - психологические условия служебной деятельности персонала, - требования к профессионально важным качествам личности бойца и служебного персонала - методы диагностики профпригодности, противопоказания к служебной деятельности
		ИОПК-4.2. Умеет описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной профессиональной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности персонала, осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных овладеть и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности.	Уметь: - описывать структуру служебной деятельности специалиста в сфере правоохранительной деятельности, обороны, безопасности общества и государства - прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия служебной деятельности персонала - осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных овладеть служебной деятельностью и реализовывать ее.
		ИОПК-4.3. Владеет навыками составления профессиограммы и психограммы, методами диагностики и профессионального психологического отбора лиц, способных овладеть и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности.	Владеть навыками составления профессиограммы и психограммы, методами диагностики и профессионального психологического отбора лиц, способных овладеть служебной деятельностью и реализовывать ее.

2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Работа психолога по формированию морально-психологического климата личного состава» относится к обязательной части программы.

Дисциплина изучается на 4 курсе в __7__ семестре.

Цели изучения дисциплины: формирование представлений, умений и навыков применения системы психологических условий, средств, приемов для эффективного обеспечения морально-

психологического климата личного состава в системе правоохранительной деятельности, обороны, безопасности общества и государства.

3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)

Содержание рабочей программы представлено в Приложении № 1.

4. Фонд оценочных средств по дисциплине

4.1. Перечень компетенций и индикаторов достижения компетенций с указанием соотношенных с ними запланированных результатов обучения по дисциплине. Описание критериев и шкал оценивания результатов обучения по дисциплине.

Код и формулировка компетенции: *ОПК-4. Способен описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной профессиональной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности персонала, осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных овладевать и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности*

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
		2 («Не удовлетворительно»)	3 («Удовлетворительно»)	4 («Хорошо»)	5 («Отлично»)
ИОПК-4.1. Знает структуру деятельности специалиста в рамках определенной профессиональной сферы, психологические условия профессиональной деятельности персонала, требования к профессионально важным качествам личности и методы диагностики профпригодности, противопоказания к данному виду профессиональной деятельности.	Знать структуру деятельности специалиста в рамках служебной деятельности; психологические условия служебной деятельности персонала; требования к профессионально важным качествам личности бойца и служебного персонала; методы диагностики профпригодности, противопоказания к служебной деятельности	Не знает структуру деятельности специалиста в рамках служебной деятельности; психологические условия служебной деятельности персонала; требования к профессионально важным качествам личности бойца и служебного персонала; методы диагностики профпригодности, противопоказания к служебной деятельности	Имеет фрагментарные знания о структуре деятельности специалиста в рамках служебной деятельности; о психологических условиях служебной деятельности персонала; о требованиях к профессионально важным качествам личности бойца и служебного персонала; о методах диагностики профпригодности сотрудника, выполняющего служебную деятельность; о противопоказаниях к служебной деятельности	В целом знает основы структуры деятельности специалиста в рамках служебной деятельности; особенности психологических условиях служебной деятельности персонала; требования к профессионально важным качествам личности бойца и служебного персонала; методы диагностики профпригодности сотрудника, выполняющего служебную деятельность; противопоказания к служебной деятельности	Демонстрирует в полном объеме знания относительно структуры деятельности специалиста в рамках служебной деятельности; психологических условий служебной деятельности персонала; требований к профессионально важным качествам личности бойца и служебного персонала; методов диагностики профпригодности и противопоказания к служебной дея-

<p>ИОПК-4.2. Умеет описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной профессиональной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности персонала, осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных овладевать и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности.</p>	<p>Уметь описывать структуру служебной деятельности специалиста в сфере правоохранительной деятельности, обороны, безопасности общества и государства; прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия служебной деятельности персонала; осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных овладевать служебной деятельностью и реализовывать ее.</p>	<p>Не показывает умения в описании структуры служебной деятельности специалиста в сфере правоохранительной деятельности, обороны, безопасности общества и государства; при прогнозе, анализе и оценке психологических условий служебной деятельности персонала; в реализации профессионально-психологического отбора лиц, способных овладевать служебной деятельностью и реализовывать ее.</p>	<p>Показывает частично сформированные умения описывать структуру служебной деятельности специалиста в сфере правоохранительной деятельности, обороны, безопасности общества и государства; прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия служебной деятельности персонала; осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных овладевать служебной деятельностью и реализовывать ее.</p>	<p>Обучающийся в основном усвоил программный материал: описывать структуру служебной деятельности специалиста в сфере правоохранительной деятельности, обороны, безопасности общества и государства; прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия служебной деятельности персонала; осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных овладевать служебной деятельностью и реализовывать ее.</p>	<p>Демонстрирует в полном объеме знания относительно структуры служебной деятельности специалиста в сфере правоохранительной деятельности, обороны, безопасности общества и государства; относительно прогнозирования, анализа и оценивания психологических условий служебной деятельности персонала; относительно реализации профессионально-психологического отбора лиц, способных овладевать служебной деятельностью и реализовывать ее.</p>
<p>ИОПК-4.3. Владеет навыками составления профессиограммы и психограммы, методами диагностики и профессионального психологического отбора лиц, способных овладевать и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности.</p>	<p>Владеть навыками составления профессиограммы и психограммы, методами диагностики и профессионального психологического отбора лиц, способных овладевать служебной деятельностью и реализовывать</p>	<p>Не владеет навыками составления профессиограммы и психограммы, методами диагностики и профессионального психологического отбора лиц, способных овладевать служебной деятельностью и реализовывать ее.</p>	<p>Владеет частично навыками составления профессиограммы и психограммы, методами диагностики и профессионального психологического отбора лиц, способных овладевать служебной деятельностью и реализовывать</p>	<p>Обучающийся в основном владеет навыками составления профессиограммы и психограммы, методами диагностики и профессионального психологического отбора лиц, способных овладевать служебной де-</p>	<p>Уверенно владеет навыками составления профессиограммы и психограммы, методами диагностики и профессионального психологического отбора лиц, способных овладевать служебной де-</p>

	ее.		ее.	тельностью и реализовывать ее.	ностью и реализовывать ее.
--	-----	--	-----	--------------------------------	----------------------------

Рейтинг – план дисциплины (при необходимости)

Работа психолога по формированию морально-психологического климата личного состава

Специальность: 37.05.02 Психология служебной деятельности
курс 4 , семестр 7

Виды учебной деятельности студентов	Балл за конкретное задание	Число заданий за семестр	Баллы	
			Минимальный	Максимальный
Модуль 1				
Текущий контроль				
1. Устный опрос	2	3	0	6
2. Практическое задание	3	4	0	12
Рубежный контроль				
1. Тестирование	15	1	0	15
Модуль 2				
Текущий контроль				
2. Практическое задание	3	5	0	15
3. Реферат	3	1	0	3
4. Доклад	2	2	0	4
Рубежный контроль				
1. Тестирование	15	1	0	15
Поощрительные баллы				
1. Презентация	5	1		5
2. Публикация статей	5	1		5
Посещаемость (баллы вычитаются из общей суммы набранных баллов)				
1. Посещение лекционных занятий			0	-6
2. Посещение практических (семинарских, лабораторных занятий)			0	-10
Итоговый контроль				
Экзамен			0	30

Экзаменационные билеты

Структура экзаменационного билета: каждый экзаменационный билет состоит из теоретического вопроса по курсу «**Работа психолога по формированию морально-психологического климата личного состава**»: первый вопрос билета из первого модуля курса, второй вопрос – из второго модуля курса.

Перечень вопросов для экзамена:

1. Возникновение и развитие малой группы.
2. Классификация малых групп.
3. Феноменология малой группы: групповые нормы, влияние большинства, влияние меньшинства, последствия отклонения от групповых норм.
4. Групповая сплоченность.
5. Межличностная совместимость,
6. Межличностный конфликт

7. Личность в группе.
8. Руководство и лидерство в группах
9. Процессы группового функционирования.
10. Проблемы социально-психологической диагностики морально-психологического климата в служебном коллективе.
11. Постановка общих целей как основа формирования благоприятного морально-психологического климата в служебном коллективе
12. Морально-психологический климат в службах (подразделениях) МТО: сущность и содержание.
13. Проблема конформного поведения в отечественной психологии
14. Учение о профессиональной морали
15. Морально-психологические «барьеры» общения
16. Группа-кооперация в понимании Л.И. Уманского
17. Возникновение и развитие малой группы. Классификация малых групп.
18. Феноменология малой группы: групповые нормы, влияние большинства, влияние меньшинства, последствия отклонения от групповых норм.
19. Групповая сплоченность.
20. Межличностная совместимость,
21. Межличностный конфликт,
22. Личность в группе.
23. Руководство и лидерство в группах.
24. Процессы группового функционирования.
25. Проблемы социально-психологической диагностики морально-психологического климата в служебном коллективе.
26. Постановка общих целей как основа формирования благоприятного морально-психологического климата в служебном коллективе

Образец экзаменационного билета:

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Факультет психологии
Кафедра общей психологии

Специальность 37.05.02 Психология служебной деятельности
Дисциплина «Работа психолога по формированию морально-психологического климата личного состава»

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

1. Проблемы социально-психологической диагностики морально-психологического климата в служебном коллективе.
2. Постановка общих целей как основа формирования благоприятного морально-психологического климата в служебном коллективе

Зав. кафедрой общей психологии

В.Л. Линевич

Примерные критерии оценивания ответа на экзамене (очная форма обучения):

Критерии оценки (в баллах):

- 25-30 баллов выставляется студенту, если студент дал полные, развернутые ответы на все теоретические вопросы билета, продемонстрировал знание функциональных возможностей, терминологии, основных элементов, умение применять теоретические знания при выполнении практических заданий. Студент без затруднений ответил на все дополнительные вопросы.

- **17-24 баллов** выставляется студенту, если студент раскрыл в основном теоретические вопросы, однако допущены неточности в определении основных понятий. При ответе на дополнительные вопросы допущены небольшие неточности.

- **10-16 баллов** выставляется студенту, если при ответе на теоретические вопросы студентом допущено несколько существенных ошибок в толковании основных понятий. Логика и полнота ответа страдают заметными изъянами. Заметны пробелы в знании основных методов. Теоретические вопросы в целом изложены достаточно, но с пропусками материала. Имеются принципиальные ошибки в логике построения ответа на вопрос.

- **0-10 баллов** выставляется студенту, если он отказался от ответа или не смог ответить на вопросы билета, ответ на теоретические вопросы свидетельствует о непонимании и крайне неполном знании основных понятий и методов. Обнаруживается отсутствие навыков применения теоретических знаний при выполнении практических заданий. Студент не смог ответить ни на один дополнительный вопрос.

Далее перечисляются все оценочные средства, представленные в таблице, с примерами заданий, вопросов, вариантов контрольных и т.д. Ниже приведено несколько наиболее распространенных примеров.

Устный опрос

Устный опрос - наиболее распространенный метод оценивания и контроля знаний учащихся. При устном опросе устанавливается непосредственный контакт между преподавателем и учащимися, в процессе которого преподаватель получает широкие возможности для изучения индивидуальных возможностей усвоения учащимися учебного материала. Устный опрос требует от преподавателя большой предварительной подготовки: тщательного отбора содержания, всестороннего продумывания вопросов, задач и примеров, которые будут предложены, путей активизации деятельности всех учащихся группы в процессе проверки, создания на занятии деловой и доброжелательной обстановки. Основу устного опроса составляет монологическое высказывание учащегося или вопросно-ответная форма – беседа, в которой учитель ставит вопросы и ожидает ответа учащегося. Это может быть и рассказ ученика по определенной теме, а также его объяснение или сообщение.

Примерные вопросы для устного опроса

Тематика занятий и вопросы устного опроса для очного отделения:

Тема 1. Введение в дисциплину

Методические рекомендации. Обратить особое внимание на особенности морально-психологического климата коллективов ОВД, проработать в теоретическом аспекте факторы, оказывающие воздействие на формирование морально-психологического климата в служебном коллективе.

Вопросы для обсуждения:

- 1) Понятие морально-психологического климата коллектива.
- 2) Особенности морально-психологического климата коллективов в силовых структурах РФ.
- 3) Факторы, оказывающие воздействие на формирование морально- психологического климата коллективов в силовых структурах РФ.

Литература:

1) Сухих А.В. Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности: учебное пособие. - Кемерово: [б. и.], 2013. - 289 с. — Доступ к тексту электронного издания возможен через Электронно-библиотечную систему «Университетская библиотека online» .— ISBN 978-5-238-01984-0 .— <URL:<http://biblioclub.ru/>

2) Профессиональная этика и служебный этикет [Электронный ресурс] : учебник / под ред. В. Я. Кикотя .— Москва : Юнити-Дана, 2015 .— 559 с. — (Юриспруденция для бакалавров) .— Библиогр.: с. 507-509 .— Доступ к тексту электронного издания возможен через Электронно-библиотечную систему «Университетская библиотека online» .— ISBN 978-5-238-01984-0 .— <URL:<http://biblioclub.ru/>

Тема 2 Структура, свойства и функции морали как специфические формы общественных отношений

Методические рекомендации. Проанализировать в теоретическом аспекте уровни регуляции в отношениях между людьми; тезисно отразить суть объективных признаков, свойств морали; охарактеризовать механизм функционирования моральных отношений; проработать вопросы, связанные с моральным сознанием и моралью.

Вопросы для обсуждения:

- 1) Законы морали.
- 2) Основные функции морали: регулятивная, воспитательная (гуманистическая), познавательная (гносеологическая), мировоззренческая. Специфические функции морали.
- 3) Свойства морали: императивность, нормативность и оценочность.
- 4) Моральная норма. Механизм функционирования моральных отношений.

Литература:

- 1) Сухих А.В. Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности: учебное пособие. - Кемерово: [б. и.], 2013. - 289 с. — Доступ к тексту электронного издания возможен через Электронно-библиотечную систему «Университетская библиотека online» .— ISBN 978-5-238-01984-0 .— <URL:<http://biblioclub.ru/>>
- 2) Профессиональная этика и служебный этикет [Электронный ресурс] : учебник / под ред. В. Я. Кикотя .— Москва : Юнити-Дана, 2015 .— 559 с. — (Юриспруденция для бакалавров) .— Библиогр.: с. 507-509 .— Доступ к тексту электронного издания возможен через Электронно-библиотечную систему «Университетская библиотека online» .— ISBN 978-5-238-01984-0 .— <URL:<http://biblioclub.ru/>>

Критерии оценки устного индивидуального или группового опроса по баллам:

2 балла - выставляется студенту, если им представлен содержательный ответ: раскрыты основные и частные позиции по заданному вопросу.

1 балл - выставляется студенту, если был дан поверхностный ответ.

0 баллов - выставляется студенту, если студент не дает четкого ответа на поставленный вопрос, не раскрывает его сути.

Рефератирование

Реферат - это краткое изложение содержания документа или его части, включающее основные фактические сведения и выводы, необходимые для первоначального ознакомления с документом и определения целесообразности обращения к нему. Сущность реферата – в кратком изложении (с достаточной полнотой) основного содержания источника. Составление рефератов – это процесс аналитико-синтетической переработки первичных документов. Реферировается преимущественно научная и техническая литература, в которой содержится новая информация. Текст реферата включает следующие сведения:

- 1) тему, проблему, предмет, цели и содержание первичного документа;
- 2) методы исследования (особенно новые);
- 3) результаты исследования;
- 4) выводы автора (оценки, предположения, принятые или опровергнутые гипотезы);
- 5) пути практического применения результатов работы.

При необходимости приводятся сведения об авторе, его трудах, таблицы, схемы, чертежи, формулы, графики и т. п. Композиционно текст реферата может состоять из вступления (вводной части), основной части (описания) и заключения. Модель текста реферата может быть следующей:

1) вводная часть реферата: В статье «...», помещенной в журнале «...» №... за ... год, рассматриваются вопросы (проблемы, пути, методы)... Автор статьи – известный ученый... Статья называется (носит название..., под названием..., озаглавлена..., под заголовком..., опубликована в...) Тема статьи – ... (Статья на тему..., Статья посвящена теме (проблеме, вопросу)...)... Статья представляет собой обобщение (изложение, описание, анализ, обзор). В статье речь идет... (о чем?), (говорится (о чем?), рассматривается (что?), дается оценка (чему?, чего?), анализ (чего?), изложение (чего?). Сущность проблемы сводится... (к чему?), заключается (в чем?), состоит (в чем?).

2) основная часть: Статья делится на ... части (-ей) (состоит из ... частей, начинается (с чего?), заканчивается (чем?)...). Во введении формулируется ...(что?) (дается определение ...(чего?)) В начале статьи определяются (излагаются) цель (цели, задачи)... Далее дается общая характеристика проблемы (глав, частей), исследования, статьи... В статье автор ставит(затрагивает, освещает) следующие проблемы, (останавливается (на чем?) касается (чего?)...) В основной части излагается (что?), приводится аргументация (в пользу чего? против чего?), дается обобщение (чего?) (научное описание (чего?)... В статье также затронуты такие вопросы, как... Автор приводит (ссылается на) пример(ы) (фак-

ты, цифры, данные), подтверждающие, иллюстрирующие его положения... В статье приводится, дается...

3) заключение: Автор приходит к выводу (заключению), что... (подводит нас к..., делает вывод, подводит итог) В конце статьи подводятся итоги (чего?) В заключение автор говорит, что, (утверждает, что....). В заключение говорится, что... (о чем?) Сущность вышеизложенного сводится к (следующему)... Требования, предъявляемые к составлению реферата: 1) объективность, точность изложения; полемика с автором и оценки референта могут быть даны в специальных «Примечаниях референта»; 2) полнота (изложение всех существенных положений); 3) использование единой терминологии и сокращений; 4) простой, ясный язык; 5) логичная композиция реферата; Объем реферата определяется содержанием первичного документа; средний объем: 500 печатных знаков для заметок и кратких статей, 1 000 печатных знаков – для большинства статей, патентов, 2 500–12 000 печатных знаков – для документов большого объема.

Требования к оформлению реферата:

1. Нумерация страниц документа. Страницы документа следует нумеровать арабскими цифрами, соблюдая сквозную нумерацию по всему тексту документа. Номер страницы проставляют в центре нижней части листа без точки. Титульный лист включают в общую нумерацию страниц документа. Номер страницы на титульном листе не проставляют. Содержание располагается после титульного листа и нумеруются цифрой

2. Приложения входят в общую нумерацию работы.

Требования к тексту. Текст набирается в текстовом редакторе Word 14 кеглем (размером), шрифтом Times New Roman через полуторный междустрочный интервал. Подчеркивания в тексте не допускаются, выделять можно курсивом, полужирным шрифтом. 210 мм). Поля: текст распечатывается на белой печатной бумаге формата А4 (297 слева – 25 мм; сверху – не менее 15 мм; снизу – не менее 15 мм; справа – не менее 10 мм. Абзацный отступ –1,25 см. Распечатанную работу следует, потом сброшюровать. Допускается оформление рефератов в рукописном варианте, по своему объему примерно соответствующему печатному (в большинстве случаев 20–25 страниц рукописного текста соответствует 15 машинописным).

Построение документа. Текст документа, при необходимости, разделяют на разделы, подразделы, пункты и подпункты, которые следует нумеровать арабскими цифрами и записывать с абзацного отступа. Разделы должны иметь порядковую нумерацию в пределах всего текста, за исключением приложений. Подразделы нумеруются арабскими цифрами в пределах каждого раздела. Номер подраздела состоит из номера раздела и подраздела, разделенных точкой. Пункты нумеруются арабскими цифрами в пределах каждого подраздела. Номер пункта состоит из номера раздела, подраздела, пункта, разделенных точкой. Например: 1 Виды общения 1.1 1.2 1.3 2 Средства общения 2.1 2.2 2.3 Номер подпункта включает номера раздела, подраздела, пункта и порядковый номер подпункта, разделенные точкой. После номера раздела, подраздела, пункта, подпункта в тексте документа точку не ставят. Если раздел или подраздел состоит из одного пункта, он также нумеруется. Каждый пункт или подпункт записывают с абзаца. Переносы слов в заголовках не допускаются. Точку в конце заголовка не ставят. Если заголовок состоит из двух предложений, их разделяют точкой. Заголовки печатаются с абзацного отступа с первой прописной буквы, 14 размером шрифта (TimesNewRoman полужирный). Заголовки «Содержание», «Введение», «Список литературы» располагают симметрично тексту. Расстояние между заголовком и текстом – пропуск одной строки (1,5 интервала), между заголовками разделов и подразделов – один интервал. Каждый раздел текстового документа рекомендуется начинать с новой страницы. Подраздел отделяется от предыдущего пропуском строки. Иллюстрации (чертежи, графики, схемы, компьютерные распечатки, диаграммы, фотоснимки) следует располагать в документе непосредственно после текста, в котором они упоминаются впервые, или на следующей странице. На все иллюстрации должны быть даны ссылки в тексте. При ссылках на иллюстрации следует писать «...в соответствии с рисунком 4». Чертежи, графики, диаграммы, схемы, иллюстрации, помещаемые в документе, должны соответствовать требованиям государственных стандартов Единой системы конструкторской документации (ЕСКД). Иллюстрации, за исключением иллюстрации приложений, следует нумеровать арабскими цифрами сквозной нумерацией. Если рисунок один, то он обозначается «Рисунок 1». Слово «рисунок» и его наименование располагают посередине строки. Иллюстрации каждого приложения обозначают отдельной нумерацией арабскими цифрами с добавлением перед цифрой обозначения приложения. Например, Рисунок А3.

Примечания. Примечания приводят в документе, если необходимы пояснения или справочные данные к содержанию текста, таблиц или графического материала. Они помещаются непосредственно после текста, к которому относятся эти примечания, печатаются с прописной буквы с абзаца и выделяются курсивом. Если примечание одно, то его не нумеруют и после слова «Примечание» ставят точку, если примечаний несколько – двоеточие. Например: Примечания: 1.

Приложения. Материал, дополняющий текст документа, следует помещать в приложениях, которые оформляют как продолжение данного документа. В тексте документа на все приложения должны быть даны ссылки. Приложения располагают в порядке ссылок на них в тексте документа.

Каждое приложение следует начинать с новой страницы с указанием наверху по середине страницы слова «Приложение» и его обозначение. Приложение должно иметь заголовок, который записывают симметрично относительно текста с прописной буквы отдельной строкой. Приложения обозначают заглавными буквами русского алфавита, начиная с А, за исключением букв Ё, З, Й, О, Ч, Ъ, Ы, Ь. Текст каждого приложения, при необходимости, может быть разделен на разделы, подразделы, пункты, подпункты, которые нумеруют в пределах каждого приложения. Перед номером ставится обозначение этого приложения. Приложения должны иметь общую с остальной частью документа сквозную нумерацию страниц.

Оформление списка литературы. Каждый литературный источник в списке обозначается отдельным порядковым номером (точку после номера не ставить). Располагать литературу в списке рекомендуется в такой последовательности, в какой она упоминается в тексте, либо по алфавиту. Ссылки на источники внутри текста заключать в квадратные скобки, например: «...В отечественной социальной психологии имеется несколько классификаций функций общения [23].» Если есть цитата, указывается конкретная страница, откуда был взят текст, например: «... “В отечественной социальной психологии имеется несколько классификаций функций общения” [23, с.17].» Общий список литературы оформляется в конце работы согласно ГОСТ-2008.

Примерные темы для написания реферата

1. Профессиональная деформация у военнослужащих
2. Психофизиология стресса
3. Потребности, влияющие на возникновение эмоционального выгорания.
4. Психофизиология восприятия в условиях стресса и эмоционального выгорания
5. Современные представления о последствиях эмоционального выгорания
6. Факторы организации поведения при эмоциональном выгорании
7. Резервы человеческой психики
8. Психологическая защита при стрессах
9. Основные типы конфликтов и формы их проявления.
10. Правила возникновения и способы разрешения конфликтов.
11. Основные виды трансакций и их поведенческие характеристики.
12. Поведенческие характеристики Родителя, Взрослого, Ребенка.
13. Сущность и этапы регулирования конфликта.
14. Предпосылки разрешения конфликта.
15. Принципы управления конфликтами.
16. Негативные факторы принятия конструктивных решений по конфликту.
17. Основные технологии регулирования конфликта

Критерии оценивания реферата по баллам (очная форма обучения):

3 балла выставляется студенту, если присутствуют все компоненты работы (реферат оформлен в соответствии с требованиями, присутствует анализ нескольких источников соответствующей литературы по проблеме, имеются грамотные ответы на вопросы по проблеме, грамотный пересказ)

2-1 балл выставляется студенту, если проанализировано 1-3 источника, имеются не все элементы анализа, у автора реферата присутствует поверхностное представление о проблеме.

0 баллов выставляется студенту, если работа списана или скачана из Интернета или работа не выполнена совсем.

Доклад

Доклад - это оценочное средство, которое представляет из себя самостоятельно подготовленное студентом публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной проблемы. Доклад отличается от реферата тем, что он делается устно на одном из семинарских занятий. По процедуре организации работы доклад отличается от реферата только тем, что здесь главный акцент делается на умении студента устно изложить содержание изученного материала. Подготовка доклада предполагает предварительное ознакомление с первоисточниками, анализ их текстов, систематизацию материала. При выполнении этого вида самостоятельной работы студент должен показать свое умение анализировать содержание прочитанной литературы, выделять главную проблему, формулировать своё отношение к ней. Главная особенность доклада заключается в том, что перед студентом стоит задача продемонстрировать своё ораторское искусство, умение в течение 7-10 минут кратко изложить основные положения изученного материала, быть готовым ответить на заданные вопросы. Процедура доклада позволяет студенту подготовить раздаточный материал, иллюстрирующий содержание его сообщения, показать умение работать с доской, компьютерной техникой в аудитории. Как форма свободного общения с

группой, доклад позволяет студенту продумать возможность организации обратной связи в работе с группой – задать вопросы по теме доклада, попросить студентов группы высказать своё мнение по рассматриваемой проблеме развития современного общества, организовать мини-обсуждение. Количество и вес критериев оценки доклада зависят от того, является ли доклад единственным объектом оценивания или он представляет собой только его часть. Доклад как единственное средство оценивания эффективен, прежде всего, тогда, когда студент представляет результаты своей собственной учебно/научно-исследовательской деятельности, и важным является именно содержание и владение представленной информацией.

Примерные темы для написания доклада

1. Коллектив как высший уровень развития группы
2. Лидер и лидерство, различия между лидером и руководителем.
3. Теории лидерства
4. Социально-психологический климат.
5. Внутригрупповые феномены: конформность, сплоченность, совместимость, межличностный конфликт.
6. Эффективность групповой деятельности.
7. Многоуровневая структура групповых процессов.
8. Понятие морально-психологического климата в служебном коллективе. Статусы личности в коллективе.
9. Стадии зрелости коллектива.
10. Структурные и динамические характеристики малой группы.
11. Развитие малой группы.
12. Социально-психологические аспекты группового поведения и групповой динамики.

Критерии оценки доклада по баллам (очная форма обучения):

2 балла - выставляется студенту, если: выступление соответствует теме, поставленным целям и задачам; имеются проблемность, актуальность, новизна, оригинальность полученных результатов, глубина, полнота рассмотрения темы; присутствуют доказательная база, аргументированность, убедительность, обоснованность выводов, логичность, структурированность, целостность выступления; наблюдается речевая культура (стиль изложения, ясность, четкость, лаконичность, красота языка, учет аудитории, эмоциональный рисунок речи, доходчивость, пунктуальность, невербальное сопровождение, оживление речи афоризмами, примерами, цитатами и 40 т.д.); используются ссылки на информационные ресурсы (сайты, литература); наглядность / презентабельность (если требуется); фиксируется самостоятельность суждений, владение материалом, компетентность.

1 балл - выставляется студенту, если доклад сводится к краткому (5 минут) анализу нескольких источников соответствующей литературы по выбранной проблематике, имеются выводы, которые аргументированы и совпадают с заявленной темой и целями работы, при этом доклад может сопровождаться презентацией (10-15 слайдов), но в целом не может дать полного представления о проведенной работе.

0 баллов - выставляется студенту, если текст доклада зачитывается, работа списана, скачана из Интернета или не выполнена.

Презентация

Создание презентации – это наглядное эффективное оценочное средство освоения учебного материала, позволяющая при этом не только вербально убедиться в том, что студент осмыслил и понял материал на должном уровне, но и способный раскрыть творческие возможности студента.

· Мультимедийная презентация представляет собой сочетание компьютерной анимации, графики, видео, музыки и звукового ряда, которые организованы в единую среду. Как правило, мультимедийная презентация имеет сюжет, сценарий и структуру организованную для удобного восприятия информации. Динамичный визуальный и звуковой ряд позволяют донести информацию в наглядной, легко воспринимаемой форме.

· Отличительной особенностью мультимедийной презентации является ее интерактивность, т.е. создаваемая для пользователя современными *компьютерными* средствами возможность взаимодействия с мультимедиа изображением.

· Мультимедийная презентация — это современный высокотехнологичный способ донести информацию до слушателей.

· Наиболее широкое применение в образовательном процессе, является компьютерная презентация.

· *Компьютерная презентация*, созданная в программной среде PowerPoint, представляет собой последовательность слайдов, содержащих мультимедийные объекты (*музыку, мультипликацию и видеофрагменты*). Переход между слайдами осуществляется с помощью управляющих объектов (*кнопок*) или гиперссылок.

· Несомненным достоинством компьютерной презентации в современном образовательном процессе являются: наглядность для слушателей; тезисность для выступающего.

· Основной единицей электронной презентации в среде PowerPoint является слайд, или кадр представления учебной информации, учитывающий эргономические требования визуального восприятия информации.

· Выделяют следующие виды мультимедийных презентаций:

· *статические*: пользователь изучает информационный материал, размещенный на слайдах презентации, но не имеет возможности изменить содержимое слайдов (*записать или отметить на слайде правильный ответ*); последовательность просмотра слайдов проектируется разработчиком презентации в виде жесткой навигационной схемы и не может быть изменена в процессе работы;

· *интерактивные*: пользователь, помимо изучения информационных материалов, может изменить содержимое слайдов; навигационная схема интерактивной презентации является динамичной, последовательность перехода между слайдами определяется действиями пользователя в процессе выполнения учебных заданий, размещенных на слайдах.

· Каждая электронная презентация, подготовленная к теме, с одной стороны, должна быть в значительной степени автономным программным продуктом, а с другой — отвечать некоторым общим стандартам по своей внутренней структуре и форматам содержащихся в ней исходных данных (*формат рисунков, дизайн таблиц и т. п.*). Это обеспечит возможность, при необходимости, связать презентации в единую обучающую систему, ориентированную, например, на изучение целого раздела (*в идеале – дисциплины*).

· Эффективность мультимедийных презентаций зависит от качества используемых электронных материалов и мастерства педагогов, участвующих в этом процессе.

· При создании мультимедийной презентации следует руководствоваться следующими **принципами**:

· - прежде чем приступить к работе над презентацией, следует добиться полного понимания того, о чем вы собираетесь рассказывать;

· - в презентации не должно быть ничего лишнего: каждый слайд должен представлять собой необходимое звено повествования и работать на общую идею электронного продукта;

· - презентация должна быть краткой, доступной и композиционно целостной;

· - продолжительность презентации со сценарием должна составлять не более 20-30 минут;

· - презентация должна дополнять, иллюстрировать то, о чем идет речь на занятии, а не дублировать материал урока;

· идеальным вариантом является такое сочетание текста и презентации, когда слушатель, упустив какую-то зрительную информацию, мог бы восполнить ее из демонстрируемых слайдах то, что он прослушал.

Этапы разработки мультимедийной презентации

<i>Этап</i>	<i>Перечень работ презентации</i>
Планирование	Определение типа мультимедийной презентации. Определение аудитории, на которую ориентирована презентация
Проектирование	Выбор навигационной схемы Разработка дизайна слайдов
Информационное наполнение	Подготовка текстового и иллюстративного материала для наполнения слайдов Подготовка речевого сопровождения Подготовка видеосопровождения Подготовка файла других прикладных программ (<i>аудио/видеофайлов, дикторского сопровождения, документов пакета Microsoft Office, графических файлов, ссылок Интернета и др.</i>)
Программная реализация	Заполнение слайдов информационным материалом. Цветовое оформление слайдов Настройка мультимедийных объектов Установка гиперссылок на элементы меню в соответствии с навигационной структурой
Тестирование	Устранение ошибок в текстовом и иллюстрационном материалах Проверка мультимедийных эффектов Проверка гиперссылок, реализующих навигационную схему
Эксплуатация	Проведение занятий, демонстрация на конференциях, выставках
Сопровождение	Совершенствование мультимедийной презентации

Примерные темы презентаций:

1. Создание благоприятного психологического климата в военном коллективе»
2. Пути регулирования и формирования морально-психологического климата.
3. Морально-психологические свойства и качества личности воина.
4. Морально-психологическое состояние - показатель морально-психологического обеспечения.
5. Модель деятельности командира подразделения по морально-психологическому обеспечению.
6. Направления совершенствования морально-психологического обеспечения как развития морально-боевого духа.

Критерии оценки презентации по баллам (очная форма обучения):

- 5 баллов выставляется студенту, если соблюдены все требования по созданию презентации;
4 балла выставляется студенту, если соблюдены большая часть требований по созданию презентации;
2 балла - выставляется студенту, если допущены грубые ошибки при создании презентации;
0 баллов выставляется студенту, если презентация скачена или работа не выполнена.

Практическое задание

Практическое задание. Данный тип задания выполняется на практических занятиях. Практическое задание – оценочное средство, направленное на углубление научно-теоретических знаний и овладение определенными методами самостоятельной работы. В процессе таких занятий вырабатываются практические умения. Перед практическим занятием следует изучить конспект лекции и рекомендованную преподавателем литературу, обращая внимание на практическое применение теории и на методику решения типовых задач. На практическом занятии главное - уяснить связь решаемых задач с теоретическими положениями. При решении предложенной задачи нужно стремиться не только получить правильный ответ, но и усвоить общий метод решения подобных задач. Для ведения записей на занятиях обычно заводят отдельную тетрадь по каждой учебной дисциплине. Логическая связь лекций и практических занятий заключается в том, что информация, полученная на лекции, в процессе самостоятельной работы на практическом занятии осмысливается и перерабатывается, при помощи преподавателя анализируется до мельчайших подробностей, после чего прочно усваивается.

Ориентировочный перечень практических заданий:

Задание 1

Цель: отработка техники маскировки цели общения при ведении беседы (со стороны первого обучаемого), умения выявлять тот интерес и иную информацию, которые первый обучаемый прячет за своими вопросами (со стороны остальных обучаемых).

Описание процедуры. Один из обучаемых (инициатор) получает от преподавателя (руководителя занятия) задание провести собеседование с другим обучаемым и узнать от него определенную конкретную информацию, какую именно – известно только преподавателю и участнику, получившему задание. Затем вызывается второй обучаемый (испытуемый), и с ним в течение 5 минут ведется собеседование, смысл которого – максимально затруднить испытуемому понимание подлинной цели беседы с ним.

Задание испытуемому и всей группе: определить, что, по их мнению, хотел узнать у испытуемого получивший задание от руководителя (инициатор).

После очередного упражнения члены группы (наблюдатели и испытуемый) высказывают свои соображения по поводу подлинной цели общения, обосновывают свою точку зрения. Группа анализирует ход собеседования, обсуждает использованные в ней приемы для маскировки цели общения, указывает на те вербальные и невербальные признаки (поза, мимика, жесты, интонация, паузы, изменения в тембре голоса и т.п.), которые позволяют определить предмет интереса инициатора беседы. Затем преподаватель оглашает подлинную цель задания с последующим обсуждением причин того, почему отдельные участники угадали (не угадали) содержание информации, которая интересовала инициатора беседы.

Упражнение можно изменить: преподаватель может дать задание каждому из собеседников выявить определенную информацию. Например, первый обучаемый вступает в общение с целью выяснить, где и когда его собеседник приобрел часы, а второй – с целью узнать у партнера по общению имя его родственника. Задание для группы остается прежним. Обсуждение в ходе собеседования проводится по следующей схеме: вначале о намерениях каждого из собеседников высказываются члены группы, затем выслушиваются соображения самих собеседников и после завершения обсуждения оглашаются подлинные цели, которые каждый из них преследовал в общении. С целью услож-

нения данного упражнения возможно введение ограничения на количество вопросов для выяснения скрываемой информации.

Задание 2

Цель: развитие навыков взаимопонимания партнеров при осуществлении совместной деятельности в ситуации искусственного ограничения средств передачи информации.

Описание процедуры.

Вариант 1. Участники равномерно распределяются по помещению. Их задача – посчитать от одного до двадцати, соблюдая следующие правила: а) числа должны называться последовательно, то есть по порядку; б) один человек не может называть два числа подряд; в) если следующее число одновременно назвали несколько участников, то упражнение начинается заново. Для усложнения упражнения можно предложить участникам его выполнение с закрытыми глазами.

Вариант 2. Упражнение выполняется в круге. Ведущий называет любое число (но не большее, чем количество участников в группе). Участники в количестве, равном названному числу, должны встать в круг, соблюдая следующие условия: а) участников должно встать ровно столько, сколько «заказывалось»; б) участникам нельзя вслух договариваться, кто именно будет выполнять задание.

Обсуждение. Необходимо совместно с участниками рассмотреть особенности взаимопонимания партнеров в ситуации искусственного ограничения средств передачи информации. Также полезно выйти на обсуждение роли лидера в ситуации, когда необходимо организовать группу на выполнение согласованных совместных действий.

Задание 3

Цель: развитие навыков взаимопонимания и организации быстрых согласованных действий партнеров.

Описание процедуры. Упражнение выполняется в круге. По команде ведущего «Мина!» группе необходимо за минимальное время (3–5 секунд) покинуть круг («блиндаж») через узкий проход, обозначенный ведущим (например с помощью двух стульев). Команда подается ведущим без предупреждения. Создается установка на вероятность гибели участников, не успевших вовремя покинуть блиндаж, от прямого попадания в него мины. Упражнение выполняется несколько раз с обсуждениями. Пояснение. Упражнение сложно выполнить, если каждый участник будет думать только о том, как спастись только ему.

Обсуждение. В процессе обсуждения полезно обратить внимание на то, кто обычно выскакивал первым, а кто последним и почему. Можно попросить участников рассказать, какие мысли приходили им в голову в процессе выполнения задания. Полезно дать установку участникам на возможность выполнения данного упражнения в процессе других процедур и подавать команду без предупреждения. В этом виде упражнение позволяет развить способность быстрого реагирования и переключения на другой вид действий в экстремальной ситуации.

Задание 4

В основе упражнения лежит необходимость поиска общегруппового решения. Успешность его выполнения зависит от готовности участников оказывать друг другу взаимоподдержку. Для проведения упражнения необходимо свободное пространство, перед его началом необходимо убрать мешающие столы и стулья. На полу мелом или с помощью клейкой ленты проводятся две линии на расстоянии примерно 4–6 м друг от друга (расстояние зависит от количества участников, а его увеличение усложняет выполнение задания).

Инструкция участникам. Представьте, что путь вашей команде преградила река, условно обозначенная линиями на полу. Вам необходимо перебраться на противоположный берег реки. Ваша задача – преодолеть преграду, соблюдая следующие правила: а) к началу выполнения упражнения все игроки должны стоять за стартовой чертой, в конце – за финишной; б) во время переправы участники должны так или иначе держаться друг за друга; в) во время переправы между обозначенными линиями общее количество одновременных касаний пола всеми участниками не должно превышать шести касаний (зависит от количества участников); г) нельзя применять никаких посторонних вспомогательных средств; д) необходимо принимать во внимание безопасность всех участников.

Обсуждение. После первого удачного выполнения упражнения ведущий предлагает группе обсудить особенности выбора эффективной стратегии выполнения задания. При этом полезно задать участникам вопросы о том, что помогало, а что мешало выработке стратегии и непосредственному выполнению задания. Далее задание усложняется: река расширяется, а количество касаний уменьшается. Как правило, такое изменение задачи требует кардинального пересмотра и самой стратегии ее решения. Однако участники нередко тратят значительное время на попытки адаптации первого, более легкого варианта выполнения упражнения к новым условиям. После каждой неудачной попытки группе предлагается вернуться в круг и обсудить правильность выбранной ими стратегии решения задачи и причины неудачи.

Задание 5

Цель: развитие способности различать сенсорно воспринимаемую информацию от чувственно переживаемой.

Описание процедуры. Участник становится на определенном месте (например, в центре комнаты) и получает задание – в течение двух-трех минут описывать происходящее в комнате, включая свои действия. Ведущий обращает внимание участника на ошибки, если он вместо описания дает интерпретацию. Примерное описание успешного выполнения упражнения: «Я стою в комнате. Вокруг меня сидят люди. Я слышу звуки, доносящиеся с улицы и т.д.». Если участник вместо последней фразы скажет, например: «Я слышу пение птиц, доносящееся с улицы», то ведущий поправляет, что «пение птиц» – это интерпретация, так как он не может видеть этих птиц, а слышит только звуки и интерпретирует их исходя из имеющегося у него опыта. Поэтому, согласно условиям задания, можно говорить только о «звуках, доносящихся с улицы и похожих на пение птиц».

Пояснение. Важно донести до участников понимание того, что в жизни все люди обычно реагируют подобным образом, автоматически интерпретируя события. Способность человека соотносить полученную сенсорную информацию с элементами собственного опыта позволяет быстро ориентироваться в ситуации. Однако иногда эта способность может и ограничивать человека, приводя к ошибочным выводам. Необходимо научиться отличать реальное событие от собственных интерпретаций этого события.

Критерии оценки практических заданий в баллах (для очной формы обучения; выполняются на лабораторных занятиях):

3 балла если: работа выполнена самостоятельно строго соответствуют теме, ответ исчерпывающе полный, правильный. Студент глубоко изучил основную и дополнительную литературу, рекомендованную программой. Свободно понимает и оперирует учебным материалом повышенной сложности. Грамотно и осмысленно оперирует основными терминами по дисциплине, использует специфическую терминологию (определяет рассматриваемые понятия и феномены четко и полно, приводя соответствующие примеры; используемые понятия, явления). Студент умело использует приемы сравнения и обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений. Учащийся способен объяснить альтернативные взгляды на рассматриваемую проблему и прийти к сбалансированному заключению. Использует большое количество различных источников информации. Дает личную оценку проблеме; наблюдается ясность и четкость изложения мысли; выдвинутые тезисы сопровождаются грамотной аргументацией; приводятся различные точки зрения и их личная оценка. Работа отвечает основным требованиям к оформлению и использованию цитат; соблюдены лексические, фразеологические, грамматические и стилистические нормы русского литературного языка; текст оформлен с полным соблюдением правил русской орфографии и пунктуации.

2 балла выставляется студенту, если: определяет рассматриваемые понятия и феномены, приводя соответствующие примеры; используемые понятия, явления строго соответствуют теме; работа выполнена самостоятельно; студент грамотно применяет категории анализа; умело использует приемы сравнения и обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений; студент использует достаточное количество различных источников информации; наблюдается ясность и четкость изложения мысли; выдвинутые тезисы сопровождаются аргументацией; работа отвечает основным требованиям к оформлению и использованию цитат; соблюдены лексические, фразеологические, грамматические и стилистические нормы русского литературного языка; текст оформлен с полным соблюдением правил русской орфографии и пунктуации.

1 балл выставляется студенту, если работа выполнена самостоятельно, но при этом студент не способен объяснить альтернативные взгляды на рассматриваемую проблему и прийти к сбалансированному заключению, а так же использует в малой степени различные источники информации и не способен дать личную оценку проблеме; выдвинутые тезисы сопровождаются слабо аргументированы; работа частично отвечает основным требованиям к оформлению и использованию цитат; толком не соблюдены лексические, фразеологические, грамматические и стилистические нормы русского литературного языка; текст оформлен с не соблюдением правил русской орфографии и пунктуации.

0 баллов выставляется студенту, если студент не выполнил работу.

Тест. Тест – это форма контроля, направленная на проверку владения терминологическим аппаратом, конкретными знаниями в области изучаемой дисциплины. Тестовый контроль, наряду с применением традиционных методов оценки знаний и умений, дает возможность при незначительных затратах аудиторного времени и труда педагога проверить знания, умения и навыки группы уча-

щихся на разных этапах обучения; осуществлять текущий, рубежный (тематический) и выходной контроль.

Тест (в переводе с английского языка - проба, испытание, исследование) состоит из двух частей: задание (вопрос, суждение), эталон (правильный ответ).

Сравнивая эталон с ответом учащегося, можно объективно судить об усвоении учебного материала. Тест без эталона превращается в обычное контрольное задание. Педагогический тест - это система заданий возрастающей трудности, построенная в определенной форме, позволяющая выявить уровень знаний, умений и навыков, видеть достижения каждого учащегося на разных этапах учебной деятельности. Педагогические тесты можно разделить на две группы: **статистические** (нормативные) и **критериальные**, которые не уточняют различий в результате деятельности тестируемых, а показывают, какого уровня они достигли в соответствии с целями обучения. В данной рабочей программе дисциплины «Психология труда» предоставляются для ознакомления примерные вопросы критериальных тестов достижений.

Тестирование проводится на бумажном носителе, в открытой форме, тест по теме содержит 15 вопросов, на каждый вопрос следует выбрать 1 правильный ответ.

Тест считается пройденным, если имеются более 51% правильных ответов. При получении неудовлетворительной оценки студент обязан пройти тест повторно, после дополнительной подготовки. Для чтения вопроса и выбора ответа отводится 1 минута.

Комплект примерных тестовых заданий по курсу

1. Этика – философская наука, объектом изучения которой является:

- а) прекрасное
- б) мораль
- в) истина

2. Профессиональная этика выступает как конкретизация общечеловеческих моральных норм и принципов применительно к данным ситуациям, для отдельных групп людей, с учетом специфики их жизнедеятельности и является отраслью:

- а) прикладной этики
- б) педагогической этики
- в) практической философии

3. Специфика обмена информацией в коммуникативном процессе не характеризуется:

- а) активным обменом информации между субъектами межличностного взаимодействия,
- б) наличием единой, сходной системы кодификации и декодификации информации,
- в) идентификацией с партнером по общению,
- г) наличием коммуникативных барьеров.

4. Понятие «социальная перцепция» введено:

- а) Дж. Брунером,
- б) Г. Мидом,
- в) Ч. Осгудом,
- г) К. Левином.

5. Способ понимания другого человека через уподобление себя ему обозначается как:

- а) эмпатия,
- б) рефлексия,
- в) каузальная атрибуция,
- г) идентификация.

6. Приписывание партнеру по общению определенных качеств и стандартов поведения в социальной психологии характеризуется как:

- а) эмпатия,
- б) рефлексия,
- в) каузальная атрибуция,
- г) идентификация.

7. К общим особенностям профессиональной этики относят (исключить неверный ответ):

- а) высшие моральные ценности
- б) специально-профессиональные моральные нормы и ценности
- в) моральные кодексы

8. Необходимость формализации этических нормативов профессиональной деятельности обусловлено:

- а) регулированием норм поведения между людьми;
- б) стремлением привести в разнообразные отрасли профессиональной деятельности критерии этической оценки;
- в) реформированием экономики, падением нравственности, крушением системы ценностей.

9. Функциями морали и права являются:

- а) личностно-нравственные качества;
- б) нормы поведения принятые в обществе;
- в) ценностные установки.

10. К числу параметров группы не относятся:

- а) композиция (состав) группы,
- б) групповые нормы и ценности,
- в) механизмы взаимопонимания,
- г) система санкций.

11. Целенаправленное, неаргументированное воздействие одного человека на другого или на группу обозначается как:

- а) подражание
- б) внушение
- в) заражение
- г) научение

Критерии оценивания по баллам: (очная и очно-заочная форма обучения):

15-8 баллов - тест считается пройденным, каждый правильный ответ оценивается в один балл, баллы суммируются.

7-0 балл - тест считается не пройденным, каждый правильный ответ оценивается в один балл, баллы суммируются.

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература:

1. Сухих, А.В. Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности : учебное пособие / А.В. Сухих, Н.И. Кoryтченкова ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Кемеровский государственный университет». - Кемерово : Кемеровский государственный университет, 2013. - 290 с. : ил. - Библиогр.: с. 223-224. - ISBN 978-5-8353-1563-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/>

Дополнительная литература:

1. Федеральный закон от 07.02.2011 № 3-ФЗ (ред. от 21.11.2011) «О полиции» // Российская газета. 08.02.2011; 26.11.2011.

2. Профессиональная этика и служебный этикет [Электронный ресурс] : учебник / под ред. В. Я. Кикотя .— Москва : Юнити-Дана, 2015 .— 559 с. — (Юриспруденция для бакалавров) .— Библиогр.: с. 507-509 .— Доступ к тексту электронного издания возможен через Электронно-библиотечную систему «Университетская библиотека online» .— ISBN 978-5-238-01984-0 .—

<URL:<http://biblioclub.ru/>

1.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины, включая профессиональные базы данных и информационные справочные системы

№	Учебные и научные ресурсы	Характеристика	Доступ	Регистрация	Ссылка на ресурс
Учебные ресурсы					
1.	Электронно-библиотечная система «Электронный читальный зал»	Полнотекстовая БД учебных и научных электронных изданий, в т.ч. содержит внутривузовские издания	Авторизованный доступ по паролю из любой точки сети Интернет	Регистрация в Отделе Электронной информации Библиотеки (корпус физмата, читальный зал №2)	https://bashedu.bibliotech.ru/Account/LogOn
2.	Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online»	Полнотекстовая БД учебных и научных электронных изданий	Авторизованный доступ по паролю из любой точки сети Интернет	Регистрация с любого ПК из сети БашГУ,	http://www.biblioclub.ru/
3.	Электронно-библиотечная система издательства «Лань»	Полнотекстовая БД учебных и научных электронных изданий	Авторизованный доступ по паролю из любой точки сети Интернет	Регистрация с любого ПК из сети БашГУ	http://e.lanbook.com/
Российские научные ресурсы					
4.	Научная электронная библиотека (eLibrary)	Полнотекстовая и аннотированная БД электронных научных изданий и публикаций в периодических изданиях	Авторизованный доступ по паролю в сети вуза. Пользование ресурсами открытого доступа с любого компьютера в сети Интернет	Регистрация с любого ПК из сети БашГУ.	http://elibrary.ru/
5.	База данных «Вестник Московского университета» (на платформе East View)	Полнотекстовая БД научных статей, опубликованных в журнале «Вестник МГУ» (25 серий)	Авторизованный доступ по паролю в сети вуза	Без регистрации	http://online.ebiblioteka.ru/

6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

<i>Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий</i>	<i>Вид занятий</i>	<i>Наименование оборудования, программного обеспечения</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
<i>Аудитория</i>	<i>Лекции</i>	Учебная мебель, доска, мультимедийный проектор Panasonic PT-LB78BE, экран настенный Classic Norma 244*183
<i>Аудитория</i>	<i>Лабораторные работы</i>	Учебная мебель, доска

ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

дисциплины Работа психолога по формированию морально-психологического климата личного состава

на 7 семестр

очная
форма обучения

Вид работы	Объем дисциплины
Общая трудоемкость дисциплины (з.е. / часов)	4\144
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	
лекций	18
практических/ семинарских	36
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) (ФКР)	1,2
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	61,8
Учебных часов на подготовку к экзамену/зачету/дифференцированному зачету (Контроль)	27

Форма(ы) контроля:
экзамен 7 семестр

№ п/п	Тема и содержание	Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость (в часах)			Задания по самостоятельной работе студентов	Форма текущего контроля успеваемости (коллоквиумы, контрольные работы, компьютерные тесты и т.п.)
		ЛК	ПР/СЕМ	СР		
1	2	3	4	5	6	7
1.	Тема 1. Введение в дисциплину	2	4	6,8	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, интернет-источников.	Практическое задание. Устный опрос
2.	Тема 2 Структура, свойства и функции морали как специфические формы общественных отношений	2	4	5	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, интернет-источников. Подготовка и написание реферата	Практическое задание. Устный опрос Реферат.
3.	Тема 3. Регуляция социального поведения и социальная установка	2	4	5	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, интернет-источников. Подготовка презентации на одну из предложенных тем	Практическое задание. Устный опрос Презентация
4.	Тема 4. Теория и практика социально-	2	4	5	Самостоятельное изучение рекомен-	Практическое задание. Устный опрос

	психологической работы в войсках				двоем основной и дополнительной литературы, интернет-источников. Подготовка доклада.	Доклад
5.	Тема 5. Психология межличностных отношений военнослужащих	2	4	5	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, интернет-источников.	Практическое задание. Устный опрос
6.	Тема 6. Постановка проблемы коллектива в отечественной социальной психологии	2	4	5	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, интернет-источников. Подготовка к тестированию	Практическое задание. Устный опрос Тестирование
7.	Тема 7. Проблемы социально-психологической диагностики морально-психологического климата в служебном коллективе	2	4	10	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, интернет-источников. Написание доклада по предложенным темам	Практическое задание. Устный опрос Доклад
8.	Тема 8. Проблемы социально-психологических представлений о нравственном идеале и образе «порядочного» человека	2	4	10	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, интернет-источников.	Практическое задание. Устный опрос
9.	Тема 9. Профессиональная этика сотрудников органов внутренних дел.	2	4	10	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и	Практическое задание. Тестирование

					дополнительной литературы, интернет-источников Подготовка к тестированию	
	ФКР			1,2		
	Экзамен			27		
	Всего часов:	18	36	144		