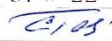



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

Актуализировано:
на заседании кафедры общей психологии
протокол № 10 от « 22 » июня 2017 г.
Зав. кафедрой  Галиютдинова С.И.

Согласовано:
Председатель УМК факультета психологии
 /Асафьева Н.В.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

«Работа психолога по формированию морально-психологического климата личного состава»

базовая часть

программа специалитета

Специальность подготовки
37.05.02 – Психология служебной деятельности

Специализация
Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности

Квалификация
психолог

Разработчик (составитель) доцент, кандидат психологических наук	 /Нурмухаметова И.Ф.
---	--

Для приема: 2014 г.

Уфа 2017 г.

Составитель: Нурмухаметова Ирина Фасхутовна

Рабочая программа дисциплины актуализирована на заседании кафедры общей психологии, протокол № 10 от «22» июня 2017 г.

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры общей психологии, протокол № 10 от «18» июня 2018 г.

Заведующий кафедрой

 Галяутдинова С.И.

Список документов и материалов

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы	6
3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)	7
4. Фонд оценочных средств по дисциплине	7
<i>4.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания</i>	7
<i>4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций</i>	16
<i>4.3. Рейтинг-план дисциплины (при необходимости)</i>	33
5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	33
<i>5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины</i>	33
<i>5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины</i>	34
6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине	35

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

В результате освоения образовательной программы обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

Результаты обучения		Формируемая компетенция (с указанием кода)
Знания	Знать мораль и ее нормы, теоретические основы профессиональной этики, возможные пути (способы) разрешения нравственных конфликтных ситуаций в профессиональной деятельности;	ОК-4- способность выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета
	Знать теоретические основы изучения психологического климата, формы организации взаимодействия в служебных коллективах.	ПК-11- способность изучать психологический климат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах, проводить работу с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности.
	Знать психологические основы организации служебной деятельности, поддержания благоприятного психологического климата	ПК-18- способность консультировать должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава, формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата.
	Знать: методы и методики диагностики морально-психологического климата в служебных коллективах	ПСК-1 - умение квалифицированно диагностировать морально-психологический климат коллектива и осуществлять процессы командообразования и управления
Умения	Уметь использовать знания о понятии «мораль» и ее нормы, теоретические основы профессиональной этики, возможные пути (способы) разрешения нравственных конфликтных ситуаций в профессиональной деятельности	ОК-4- способность выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета
	Уметь подбирать методики для мониторинга психологического климата, в процессе взаимодействия в служебных коллективах.	ПК-11- способность изучать психологический климат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах, проводить работу с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности.
	Уметь осуществлять первичную диагностику психологического климата с целью выявления психологических проблем служебного коллектива.	ПК-18- способность консультировать должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава, формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата.

	<p>Уметь подбирать, использовать методы и методики для диагностики морально-психологического климата в служебных коллективах</p>	<p>ПСК-1 - умение квалифицированно диагностировать морально-психологический климат коллектива и осуществлять процессы командообразования и управления</p>
<p>Владения (навыки / опыт деятельности)</p>	<p>Владеть навыками выполнения профессиональных задач в соответствии с нормами морали и профессиональной этики; навыками поведения в служебном коллективе и общения с гражданами в соответствии с нормами служебного и общего этикета</p>	<p>ОК-4- способность выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета</p>
	<p>Владеть навыками диагностики морально-психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности.</p>	<p>ПК-11- способность изучать психологический климат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах, проводить работу с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности.</p>
	<p>Владеть приемами консультирования должностных лиц по психологическим проблемам, связанными с формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата.</p>	<p>(ПК-18) способность консультировать должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава, формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благо-приятного психологического климата.</p>
	<p>Владеть методами и методиками диагностики морально-психологического климата в служебных коллективах</p>	<p>ПСК-1 - умение квалифицированно диагностировать морально-психологический климат коллектива и осуществлять процессы командообразования и управления</p>

2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы

Цели: изучение нравственной стороны личности, а так же психологических моделей и стилей общения человека; формирование компетенций, связанных с применением знаний об основных причинах низкой эффективности механизма формирования морально-психологического климата в служебном коллективе; особенностях влияния внешних и внутренних факторов на формирование морально-психологического климата в группе служебной деятельности; формирование представлений, умений и навыков применения системы психологических условий и средств, приемов для эффективного обеспечения морально-психологического климата в подразделениях силовых структур.

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

Дисциплина изучается на 3-4 курсах в 6-7 семестрах.

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в рамках изучения следующих дисциплин: «Общая психология», «Социальная психология», «Психология развития и возрастная психология», «Психология общения и переговоров»

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

Рабочая программа дисциплины представлена в приложении 1.

4. Фонд оценочных средств по дисциплине

4.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Освоение содержания дисциплины «Психология труда» в 6 семестре очного отделения аттестуется посредством **зачета**. На очном отделении зачет проводится в рамках модульно-рейтинговой системы обучения.

ОК-4- способностью выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения	
		Зачтено	Не зачтено
Первый этап	Знать определение понятия «мораль» и ее нормы, теоретические основы профессиональной этики, возможные пути (способы) разрешения нравственных конфликтных ситуаций в профессиональной деятельности	Знает определение понятия «мораль» и ее нормы, теоретические основы профессиональной этики, возможные пути (способы) разрешения нравственных конфликтных ситуаций в профессиональной деятельности	Не знает определение понятия «мораль» и ее нормы, теоретические основы профессиональной этики, возможные пути (способы) разрешения нравственных конфликтных ситуаций в профессиональной деятельности
Второй этап	Уметь использовать знания о понятии «мораль» и ее нормы, теоретические основы профессиональной этики, возможные пути (способы) разрешения нравственных конфликтных ситуаций в профессиональной деятельности	Умеет использовать знания о понятии «мораль» и ее нормы, теоретические основы профессиональной этики, возможные пути (способы) разрешения нравственных конфликтных ситуаций в профессиональной деятельности	Не умеет использовать знания о понятии «мораль» и ее нормы, теоретические основы профессиональной этики, возможные пути (способы) разрешения нравственных конфликтных ситуаций в профессиональной деятельности
Третий этап	Владеть навыками выполнения профессиональных задач в соответствии с нормами морали и профессиональной этики; навыками поведения в служебном коллективе и общения с гражданами в соответствии с нормами служебного и общего этикета	Владеет навыками выполнения профессиональных задач в соответствии с нормами морали и профессиональной этики; навыками поведения в служебном коллективе и общения с гражданами в соответствии с нормами служебного и общего этикета	Не владеет навыками выполнения профессиональных задач в соответствии с нормами морали и профессиональной этики; навыками поведения в служебном коллективе и общения с гражданами в соответствии с нормами служебного и общего этикета

ПК-11- способностью изучать психологический климат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах, проводить работу с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности.

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения	
		Зачтено	Не зачтено
Первый этап	Знать теоретические основы изучения психологического климата, формы организации взаимодействия в служебных коллективах.	Знает теоретические основы изучения психологического климата, формы организации взаимодействия в служебных коллективах.	Не знает о теоретических основах изучения психологического климата, формы организации взаимодействия в служебных коллективах.
Второй этап	Уметь подбирать методики для мониторинга психологического климата, в процессе взаимодействия в служебных коллективах.	Умеет подбирать методики для мониторинга психологического климата, в процессе взаимодействия в служебных коллективах.	Не умеет подбирать методики для мониторинга психологического климата, в процессе взаимодействия в служебных коллективах.
Третий этап	Владеть навыками диагностики морально-психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности.	Владет навыками диагностики морально-психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности.	Не владеет навыками диагностики морально-психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности.

ПК-18- способностью консультировать должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава, формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения	
		Зачтено	Не зачтено
Первый этап	Знать психологические основы организации служебной деятельности, поддержания благоприятного психологического климата	Знает психологические основы организации служебной деятельности, поддержания благоприятного психологического климата	Не знает психологические основы организации служебной деятельности, поддержания благоприятного психологического климата
Второй этап	Уметь осуществлять первичную диагностику психологического климата с целью выявления психологических проблем служебного коллектива.	Умеет осуществлять первичную диагностику психологического климата с целью выявления психологических проблем служебного коллектива.	Не умеет осуществлять первичную диагностику психологического климата с целью выявления психологических проблем служебного коллектива.

Третий этап	Владеть приемами консультирования должностных лиц по психологическим проблемам, связанными с формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата.	Владеет навыками консультирования должностных лиц по психологическим проблемам, связанными с формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата.	Не владеет приемами консультирования должностных лиц по психологическим проблемам, связанными с формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата.
-------------	--	--	---

ПСК-1 - умение квалифицированно диагностировать морально-психологический климат коллектива и осуществлять процессы командообразования и управления

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения	
		Зачтено	Не зачтено
Первый этап	Знать: методы и методики диагностики морально-психологического климата в служебных коллективах	Знает методы и методики диагностики морально-психологического климата в служебных коллективах	Не знает методы и методики диагностики морально-психологического климата в служебных коллективах
Второй этап	Уметь подбирать, использовать методы и методики для диагностики морально-психологического климата в служебных коллективах	Умеет подбирать, использовать методы и методики для диагностики морально-психологического климата в служебных коллективах	Не умеет подбирать, использовать методы и методики для диагностики морально-психологического климата в служебных коллективах
Третий этап	Владеть: методами и методиками диагностики морально-психологического климата в служебных коллективах	Владеет методами и методиками диагностики морально-психологического климата в служебных коллективах	Не владеет методами и методиками диагностики морально-психологического климата в служебных коллективах

Зачет - это форма промежуточной аттестации. Согласно Положению о модульно-рейтинговой системе обучения и оценки успеваемости студентов Башкирского государственного университета, на очной форме обучения используется 100-бальная шкала оценивания, которая соотносится с целями дисциплины и предполагаемыми результатами ее освоения. Если по дисциплине формой контроля является зачет, то преподаватель обязан аттестовать студента, который, по итогам текущего и рубежного контроля, суммарно набрал не менее 60 баллов, без его участия в процедуре зачета, но с обязательным представлением студентом зачётной книжки.

Критериями оценивания являются баллы, которые выставляются преподавателем за виды деятельности (оценочные средства) по итогам изучения модулей (разделов дисциплины), перечисленных в рейтинг-плане дисциплины: текущий контроль – максимум 50 баллов; рубежный контроль – максимум 50 баллов, поощрительные баллы – максимум 10.

Шкалы оценивания:

зачтено – от 60 до 110 рейтинговых баллов (включая 10 поощрительных баллов),
не зачтено – от 0 до 59 рейтинговых баллов).

Также учебным планом предусмотрена аттестация **в форме зачета с оценкой (дифференцированный зачет)**: на очном отделении в 7 семестре.

ОК-4- способностью выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения			
		2 («Неудовлетворительно»)	3 («Удовлетворительно»)	4 («Хорошо»)	5 («Отлично»)
Первый этап	Знать определение понятия «мораль» и ее нормы, теоретические основы профессиональной этики, возможные пути (способы) разрешения нравственных конфликтных ситуаций в профессиональной деятельности	Не знает определение понятия «мораль» и ее нормы, теоретические основы профессиональной этики, возможные пути (способы) разрешения нравственных конфликтных ситуаций в профессиональной деятельности	Имеет фрагментарные знания о понятии «мораль» и ее нормы, теоретические основы профессиональной этики, возможные пути (способы) разрешения нравственных конфликтных ситуаций в профессиональной деятельности	Знает определение понятия «мораль» и ее нормы, теоретические основы профессиональной этики, возможные пути (способы) разрешения нравственных конфликтных ситуаций в профессиональной деятельности	Имеет полные и исчерпывающие знания о понятии «мораль» и ее нормы, теоретические основы профессиональной этики, возможные пути (способы) разрешения нравственных конфликтных ситуаций в профессиональной деятельности
Второй этап	Уметь использовать знания о понятии «мораль» и ее нормы, теоретические основы профессиональной этики, возможные пути (способы) разрешения нравственных конфликтных ситуаций в профессиональной деятельности	Не умеет использовать знания о понятии «мораль» и ее нормы, теоретические основы профессиональной этики, возможные пути (способы) разрешения нравственных конфликтных ситуаций в профессиональной деятельности	Частично умеет использовать знания о понятии «мораль» и ее нормы, теоретические основы профессиональной этики, возможные пути (способы) разрешения нравственных конфликтных ситуаций в профессиональной деятельности	В основном умеет использовать знания о понятии «мораль» и ее нормы, теоретические основы профессиональной этики, возможные пути (способы) разрешения нравственных конфликтных ситуаций в профессиональной деятельности	Умеет использовать знания о понятии «мораль» и ее нормы, теоретические основы профессиональной этики, возможные пути (способы) разрешения нравственных конфликтных ситуаций в профессиональной деятельности
Третий этап	Владеть навыками выполнения профессиональных задач в соответствии с нормами морали и профессиональной этики; навыками поведения в служебном коллективе и общения с гражданами в соответствии с нормами служебного и общего этикета	Не владеет навыками выполнения профессиональных задач в соответствии с нормами морали и профессиональной этики; навыками поведения в служебном коллективе и общения с гражданами в соответствии с нормами служебного и общего этикета	Частично владеет навыками выполнения профессиональных задач в соответствии с нормами морали и профессиональной этики; навыками поведения в служебном коллективе и общения с гражданами в соответствии с нормами служебного и общего этикета	Владеет навыками выполнения профессиональных задач в соответствии с нормами морали и профессиональной этики; навыками поведения в служебном коллективе и общения с гражданами в соответствии с нормами служебного и общего этикета	Уверенно владеет навыками выполнения профессиональных задач в соответствии с нормами морали и профессиональной этики; навыками поведения в служебном коллективе и общения с гражданами в соответствии с нормами служебного и общего этикета

		мами служебного и общего этикета			мами служебного и общего этикета
--	--	----------------------------------	--	--	----------------------------------

ПК-11- способностью изучать психологический климат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах, проводить работу с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности.

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения			
		2 («Неудовлетворительно»)	3 («Удовлетворительно»)	4 («Хорошо»)	5 («Отлично»)
Первый этап	Знать теоретические основы изучения психологического климата, формы организации взаимодействия в служебных коллективах.	Не знает о теоретические основы изучения психологического климата, формы организации взаимодействия в служебных коллективах.	Имеет фрагментарные знания о теоретических основах изучения психологического климата, форм организации взаимодействия в служебных коллективах.	Знает теоретические основы изучения психологического климата, формы организации взаимодействия в служебных коллективах.	Имеет полные и исчерпывающие знания теоретических основ изучения психологического климата, форм организации взаимодействия в служебных коллективах.
Второй этап	Уметь подбирать методики для мониторинга психологического климата, в процессе взаимодействия в служебных коллективах.	Не умеет подбирать методики для мониторинга психологического климата, в процессе взаимодействия в служебных коллективах.	Частично умеет подбирать методики для мониторинга психологического климата, в процессе взаимодействия в служебных коллективах.	Умеет подбирать методики для мониторинга психологического климата, в процессе взаимодействия в служебных коллективах.	Умеет подбирать и уверенно использовать методики для мониторинга психологического климата, в процессе взаимодействия в служебных коллективах.
Третий этап	Владеть навыками диагностики морально-психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности.	Не владеет навыками диагностики морально-психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности.	Частично владеет навыками диагностики морально-психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности.	Владеет навыками диагностики морально-психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности.	Уверенно владеет навыками диагностики морально-психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности.

ПК-18- способностью консультировать должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава, формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата

Этап (уровень)	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного)	Критерии оценивания результатов обучения			
		2 («Неудовлетворительно»)	3 («Удовлетворительно»)	4 («Хорошо»)	5 («Отлично»)

освоения компетенции	уровня освоения компетенций)				
Первый этап	Знать психологические приемы организации служебной деятельности, поддержания благоприятного психологического климата	Не знает психологические приемы организации служебной деятельности, поддержания благоприятного психологического климата	Имеет фрагментарные знания о психологических приемах организации служебной деятельности, поддержания благоприятного психологического климата	Знает психологические приемы организации служебной деятельности, поддержания благоприятного психологического климата	Имеет полные и исчерпывающие знания о психологических приемах организации служебной деятельности, поддержания благоприятного психологического климата
Второй этап	Уметь осуществлять первичную диагностику психологического климата с целью выявления психологических проблем служебного коллектива.	Не умеет осуществлять первичную диагностику психологического климата с целью выявления психологических проблем служебного коллектива.	Частично умеет осуществлять первичную диагностику психологического климата с целью выявления психологических проблем служебного коллектива.	Умеет осуществлять первичную диагностику психологического климата с целью выявления психологических проблем служебного коллектива.	Уверенно осуществляет первичную диагностику психологического климата с целью выявления психологических проблем служебного коллектива.
Третий этап	Владеть приемами консультирования должностных лиц по психологическим проблемам, связанными с формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата.	Не владеет приемами консультирования должностных лиц по психологическим проблемам, связанными с формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата.	Частично владеет приемами консультирования должностных лиц по психологическим проблемам, связанными с формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата.	Владеет навыками консультирования должностных лиц по психологическим проблемам, связанными с формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата.	Уверенно владеет навыками консультирования должностных лиц по психологическим проблемам, связанными с формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата.

ПСК-1 - умение квалифицированно диагностировать морально-психологический климат коллектива и осуществлять процессы командообразования и управления

Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения			
		2 («Неудовлетворительно»)	3 («Удовлетворительно»)	4 («Хорошо»)	5 («Отлично»)

Первый этап	Знать: методы и методики диагностики морально-психологического климата в служебных коллективах	Не знает методы и методики диагностики морально-психологического климата в служебных коллективах	Имеет фрагментарные знания о методах и методиках диагностики морально-психологического климата в служебных коллективах	Знает методы и методики диагностики морально-психологического климата в служебных коллективах	Имеет полные и исчерпывающие знания о методах и методиках диагностики морально-психологического климата в служебных коллективах
Второй этап	Уметь подбирать, использовать методы и методики для диагностики морально-психологического климата в служебных коллективах	Не умеет подбирать, использовать методы и методики для диагностики морально-психологического климата в служебных коллективах	Частично умеет подбирать, использовать методы и методики для диагностики морально-психологического климата в служебных коллективах	Умеет подбирать, использовать методы и методики для диагностики морально-психологического климата в служебных коллективах	Подбирает и уверенно использует методы и методики для диагностики морально-психологического климата в служебных коллективах
Третий этап	Владеть: методами и методиками диагностики морально-психологического климата в служебных коллективах	Не владеет методами и методиками диагностики морально-психологического климата в служебных коллективах	Частично владеет методами и методиками диагностики морально-психологического климата в служебных коллективах	Владеет методами и методиками диагностики морально-психологического климата в служебных коллективах	Имеет навык применения методов и методик диагностики морально-психологического климата в служебных коллективах

Критерии и методика оценивания зачета с оценкой (в баллах):

Критериями оценивания являются баллы, которые выставляются преподавателем за виды деятельности (оценочные средства) по итогам изучения модулей (разделов дисциплины), перечисленных в рейтинг-плане дисциплины: *для дифференцированного зачета (с оценкой)*: текущий контроль – максимум 40 баллов; рубежный контроль – максимум 30 баллов, поощрительные баллы – максимум 10; *для зачета*: текущий контроль – максимум 50 баллов; рубежный контроль – максимум 50 баллов, поощрительные баллы – максимум 10).

Шкалы оценивания:

для дифференцированного зачета (зачет с оценкой):

от 45 до 59 баллов – «удовлетворительно»;

от 60 до 79 баллов – «хорошо»;

от 80 баллов – «отлично».

4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Этапы освоения	Результаты обучения	Компетенция	Оценочные средства
1-й этап Знания	Знать мораль и ее нормы, теоретические основы профессиональной этики, возможные пути (способы) разрешения нравственных конфликтных ситуаций в профессиональной деятельности;	ОК-4- способность выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета	Устный опрос, доклад, тезаурус, реферат
	Знать теоретические основы изучения психологического климата, формы организации взаимодействия в служебных коллективах.	ПК-11- способность изучать психологический климат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах, проводить работу с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности.	
	Знать психологические основы организации служебной деятельности, поддержания благоприятного психологического климата	ПК-18- способность консультировать должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава, формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата.	
	Знать: методы и методики диагностики морально-психологического климата в служебных коллективах	ПСК-1 - умение квалифицированно диагностировать морально-психологический климат коллектива и осуществлять процессы командообразования и управления	
2-й этап Умения	Уметь использовать знания о понятии «мораль» и ее нормы, теоретические основы профессиональной этики, возможные пути (способы) разрешения нравственных конфликтных ситуаций в профессиональной деятельности	ОК-4- Способность выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета	Эссе, контрольная работа, устный опрос, конспект
	Уметь подбирать методики для мониторинга психологического климата, в процессе взаимодействия в служебных коллективах.	ПК-11- Способность изучать психологический климат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах, проводить работу с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности.	
	Уметь осуществлять первичную диагностику психологического	ПК-18- Способность консультировать должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией	

	<p>климата с целью выявления психологических проблем служебного коллектива.</p>	<p>служебной деятельности личного состава, формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата.</p>	
	<p>Уметь подбирать, использовать методы и методики для диагностики морально-психологического климата в служебных коллективах</p>	<p>ПСК-1 - умение квалифицированно диагностировать морально-психологический климат коллектива и осуществлять процессы командообразования и управления</p>	
<p>3-й этап Владеть навыками</p>	<p>Владеть навыками выполнения профессиональных задач в соответствии с нормами морали и профессиональной этики; навыками поведения в служебном коллективе и общения с гражданами в соответствии с нормами служебного и общего этикета</p>	<p>ОК-4- Способность выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета</p>	<p>Тест, практическое задание, устный опрос</p>
	<p>Владеть навыками диагностики морально-психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности.</p>	<p>ПК-11- Способность изучать психологический климат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах, проводить работу с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности.</p>	
	<p>Владеть приемами консультирования должностных лиц по психологическим проблемам, связанными с формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата.</p>	<p>(ПК-18) Способность консультировать должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава, формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата.</p>	
	<p>Владеть методами и методиками диагностики морально-психологического климата в служебных коллективах</p>	<p>ПСК-1 - умение квалифицированно диагностировать морально-психологический климат коллектива и осуществлять процессы командообразования и управления</p>	

Типовые оценочные средства и критерии их оценивания

Зачет - это форма промежуточной аттестации. Согласно Положению о модульно-рейтинговой системе обучения и оценки успеваемости студентов Башкирского государственного университета, на очной форме обучения используется 100-балльная шкала оценивания, которая соотносится с целями дисциплины и предполагаемыми результатами ее освоения. Если по дисциплине формой контроля является зачет, то преподаватель обязан аттестовать студента, который, по итогам текущего и рубежного контроля, суммарно набрал не менее 60 баллов, без его участия в процедуре зачета, но с обязательным предоставлением студентом зачетной книжки.

Критериями оценивания являются баллы, которые выставляются преподавателем за виды деятельности (оценочные средства) по итогам изучения модулей (разделов дисциплины), перечисленных в рейтинг-плане дисциплины: текущий контроль – максимум 50 баллов; рубежный контроль – максимум 50 баллов, поощрительные баллы – максимум 10.

Шкалы оценивания:

зачтено – от 60 до 110 рейтинговых баллов (включая 10 поощрительных баллов),
не зачтено – от 0 до 59 рейтинговых баллов).

Зачет с оценкой (дифференцированный зачет). Учебным планом предусмотрена аттестация в форме зачета с оценкой: на очном отделении в 7 семестре. Задания для зачета с оценкой могут быть 3 типов: - задания, ориентированные на проверку освоения вида деятельности в целом; - задания, проверяющие освоение группы компетенций, соответствующих определенному разделу модуля; - задания, проверяющие отдельные компетенции внутри профессионального модуля. Билет для ответа включает в себя два теоретических вопроса

Образец билета

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

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

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

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

1. Административная концепция А. Файоля
2. Причины возникновения и развитие профориентации в России.

Зав. кафедрой общей психологии

С.И. Галяутдинова

Критерии и методика оценивания зачета с оценкой (очное отделение):

- 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. Практическая часть работы выполнена полностью без неточностей и ошибок;

- 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. При выполнении практической части работы допущены несущественные ошибки;

- 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. Студент не решил задачу или при решении допущены грубые ошибки;

- 1-10 баллов выставляется студенту, если 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.

Перевод оценки из 100-балльной в четырех балльную производится следующим образом:

- отлично – от 80 до 110 баллов (включая 10 поощрительных баллов);
- хорошо – от 60 до 79 баллов;
- удовлетворительно – от 45 до 59 баллов;
- неудовлетворительно – менее 45 баллов.

Примерные вопросы для зачета с оценкой

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

Текущий контроль осуществляется посредством следующих оценочных средств:

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.

Критерии оценивания устного опроса по баллам (очная форма обучения):

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.

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/>>

Тема 3. Регуляция социального поведения и социальная установка

Методические рекомендации. Проанализировать в теоретическом аспекте психологические проблемы социальной регуляции поведения. Охарактеризовать социальные нормы и ценности, традиции и ритуалы. Дифференцировать теории агрессии. Тезисно описать различные подходы к изучению социальных установок в отечественной и зарубежной психологии. Осознать и выделить функции социальных установок в регуляции социального поведения личности. Раскрыть диспозиционную концепцию В.А. Ядова о регуляции социального поведения личности. Дать определение социальной дистанции. Рассмотреть измерение социальных установок Э.Богардусом, Л.Терстоуном, Р.Лайкертом и исследование аттитюда У. Томасом и Ф.Знанецким, Г. Олпортом, М. Смитом.

Вопросы для обсуждения:

- 1) Теории когнитивного диссонанса (Л.Фестингер)
- 2) Теории агрессии, социальная дистанция
- 3) Диспозиционная концепция В.А. Ядова о регуляции социального поведения личности
- 4) Теория социального научения (А.Бандура)
- 5) Измерение социальных установок (Э.Богардус, Л.Терстоун, Р.Лайкерт)
- 6) Предубеждения и формы их выраженности (Г.Олпорт)

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

Эссе. Эссе – вид письменной работы, выражающий индивидуальное рассуждение и мнение автора по конкретному вопросу. Эссе выполняются и оцениваются в соответствии с требованиями, представленными в методических рекомендациях по написанию и оформлению эссе и рефератов по психологии.

В процессе написания эссе важно продемонстрировать: умение осмыслить конкретную проблему и сформулировать определенную позицию относительно нее; умение самостоятельно проводить поиск литературы по определенной тематике (в том числе и на иностранных языках); умение на основании прочитанного материала по определенной проблеме проанализировать конкретную ситуацию; умение аргументировано изложить свою позицию по определенному вопросу; умение правильно оформлять цитаты и ссылки на литературу.

Объем эссе 7-8 страниц (включая титульный лист и список литературы). Эссе должно быть оформлено в соответствии с требованиями, изложенными в разделе 1 методических рекомендаций по написанию и оформлению эссе и рефератов по психологии. В ходе написания эссе студент может: проанализировать конкретный случай, пример, взятый из художественной или биографической литературы, кинематографа, общественной жизни или собственного опыта автора; проанализировать проблему, не имеющую очевидного ответа и предложить свой вариант ее решения; представить критический анализ какого-либо значимого для понимания определенной темы тезиса.

Эссе не имеет жестко заданной структуры, т.к. она зависит от специфики конкретной темы и предпочтений автора. В общем виде эссе может иметь следующую структуру: титульный лист, введение, основная часть, заключение, список литературы.

Согласно методическим рекомендациям по написанию и оформлению эссе и рефератов по психологии, **критериями оценки эссе являются** : соответствие содержания текста выбранной теме; наличие четкой и логичной структуры текста; наличие в эссе авторской позиции по рассматриваемой проблематике; обоснованность, аргументированность, доказательность высказываемых положений и выводов автора; отсутствие орфографических, пунктуационных, стилистических, а также фактических ошибок; соответствие оформления работы предъявляемым требованиям.

Критерии оценивания эссе по баллам (очная форма обучения):

2 балла выставляется студенту, если содержание текста соответствует выбранной теме; имеется четкая и логичная структура текста; присутствует авторская позиция по рассматриваемой проблематике; в тексте прослеживается обоснованность, аргументированность, доказательность высказываемых положений и выводов автора; отсутствуют орфографические, пунктуационные, стилистические, а также фактические ошибки; оформления работы соответствует предъявляемым требованиям

1 балл выставляется студенту, если имеются не все элементы анализа, у автора эссе присутствует поверхностное представление о проблеме, в тексте неявно прослеживается обоснованность, аргументированность, доказательность высказываемых положений и выводов автора; имеются орфографические, пунктуационные, стилистические, а также фактические ошибки.

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

Примерные темы для написания эссе (очное отделение):

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.

Конспектирование. Конспектирование - это свертывание текста, в процессе которого не просто отбрасывается ненужная (маловажная) информация, но сохраняется, переосмысливается, свертывается все то, что позволяет через определенный промежуток времени автору конспекта развернуть до необходимых рамок конспектируемый текст без существенной потери информации. При этом используются сокращения слов, аббревиатуры, опорные слова, ключевые слова, формулировки отдельных положений, формулы, таблицы, схемы, позволяющие развернуть содержание конспектируемого текста. Существует две разновидности конспектирования: конспектирование письменных текстов (документальных источников, например, критическая статья); конспектирование устных сообщений, лекций или другой аудиовизуальной информации. При этом, конспект может быть кратким или подробным. Необходимо уточнить, что дословная запись как письменной, так и устной речи не относится к конспектированию. Успешность конспекта зависит от умения структурирования материала. Форма записи материала может быть различной - в зависимости от специфики изучаемого предмета; уместны и свои краткие пояснения к записям. Записи ведутся в произвольной форме, важнейшие мысли выделяют цветными фломастерами или применяют боковые пометки, выделяющие подтемы. Рекомендуется вести записи на одной стороне листа, оставляя вторую сторону для размышлений, разборов, вопросов, ответов на них, для фиксирования деталей темы или связанных с ней фактов, которые припоминаются самим студентом в ходе слушания. Иногда для этого оставляются лишь широкие поля. Целесообразно придерживаться ряда следующих правил: 1) после записи ориентирующих и направляющих внимание данных (тема, цель, план лекции, рекомендованная литература) важно попытаться проследить, как они раскрываются в 38 содержании, подкрепляются формулировками, доказательствами, а затем и выводами. 2) записывать следует основные положения и доказывающие их аргументы, наиболее яркие примеры и факты, поставленные преподавателем вопросы для самостоятельной проработки. 3) стремиться к четкости записи, ее последовательности, выделяя темы и подтемы, вопросы и подвопросы, используя цифровую и буквенную нумерацию (римские и арабские цифры, большие и малые буквы), красные строки, выделение абзацев, подчеркивание главного и т.д.

Особенности конспектирования:

- 1) основа конспекта – тезис;
- 2) конспект должен облегчить запоминание текста, поэтому приемы записи должны этому способствовать (подчеркивание главной мысли, выделение другим цветом, схематичная запись в форме графика или таблицы);
- 3) конспект – это запись смысла, а не запись текста. Важной составляющей семантического свертывания при конспектировании является перефразирование, но он требует полного понимания речи. Перефразирование – это прием записи смысла, а не текста;
- 4) не стоит увлекаться пересказом;
- 5) необходимо указывать библиографическое описание конспектируемого источника; это позволит в дальнейшем внести конспектируемый источник в список литературы;
- 6) возможно в конспекте использование цитат, которые заключаются в кавычки, при этом рекомендуется на полях указать страницу, на которой находится изречение автора.

Конспект должен быть составлен таким образом, чтобы, используя его, можно было ответить на любой вопрос на выбранную тему. Для конспектирования необходимо завести отдельную общую подписанную тетрадь. Основное место в ней как раз и будут занимать конспекты.

Студент может конспектировать материал, руководствуясь двумя подходами:

- 1) конспектирование ведется по отдельным выбранным вопросам;
- 2) каждая единица используемой литературы (исторический источник, статья, книга) конспектируется отдельно, как говорится «от» и «до».

В каждом подходе есть свои плюсы и минусы.

Формальные и обязательные требования к конспектированию. Когда идет конспектирование по вопросам, сначала указывается название вопроса, а затем из каждого материала конспектируется только то, что имеет отношение к данному конкретному вопросу. Предметом конспектирования здесь является не какая-либо книга или статья, а тема, проблема, содержащаяся в вопросе. Поэтому книги и статьи здесь конспектируются не целиком, а лишь в той степени, в какой это необходимо для раскрытия вопроса. Плюсами такого подхода для ученика является то, что весь материал по вопросу находится рядом, легче выстроить план ответа, легче, при необходимости, сравнить различные точки зрения авторов

работ. Что касается конспектирования от начала и до конца, то здесь больше шансов сохранить концепцию и логику автора. Но существует риск, что студент окажется в плену логики автора книги или статьи. Какой подход применить при конспектировании – каждый ученик должен определить для себя сам. В любом случае, каждый смысловой абзац конспекта должен быть озаглавлен (или должна быть коротко выражена его главная мысль) и эти записи следует делать на полях. Это поможет быстрее ориентироваться в собственном конспекте.

Приведенные выше методические указания по конспектированию касались конспектирования литературы, полученной в библиотеке. Активное использование студентами возможностей Internet делает необходимым сформулировать дополнительные методические указания. Любой вид конспекта, составленный в процессе самообучения, нуждается в повторном прочтении, осмыслении и запоминании его основных моментов.

Критерии оценивания конспекта по баллам (очная форма обучения):

3 балла выставляется студенту, если конспект полностью отражает анализируемую тему, соблюдены вышеописанные формальные и обязательные требования при составлении конспекта;

2-1 балл выставляется студенту, если конспект отражает поверхностное представление по выбранной теме;

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

Выходные данные первоисточников для конспектирования:

1. Шернина А.С. Морально-психологическое состояние как аспект организационной культуры военно-служащих: анализ и оценка // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук - №12-2. - .2014.

2. Шафиева Э. Влияние морально-психологической подготовки военно-служащих на их боевую подготовку // Вектор науки тольяттинского государственного университета. Серия: педагогика, психология. -. №3 (14). - .2013

3. Мещерякова Е.И., Сибирко М А Огневая подготовка как условие формирования морально-психологической устойчивости // Психопедагогика в правоохранительных органах. - №1. – 2011

4. Мещерякова Е.И., Панферкина И.С. Морально-психологическая подготовка курсантов как основа эффективной профессиональной деятельности специалистов в экстремальных ситуациях // Вестник Воронежского института МВД России. - № 3. -. 2012

5. Сорокина В.И., Грищенко А.А. Морально-психологическая подготовка основная функциональная часть системы морально-психологического обеспечения деятельности МЧС России // Стратегия гражданской защиты проблемы и исследования. - №1. – Т4. -. 2014

Реферат. 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. Реферируется 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) (факты, 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 пронумеровать 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 пронумеровать 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 посередине строки 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, Ь, Ы, Ъ. 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.

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.

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 транзакций 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

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.

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 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.

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.

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 учащихся 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.

Критерии оценивания по баллам: (очная 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.

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

Контрольная работа (для рубежного контроля знаний; очная форма обучения)

Контрольная работа-средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу, выполняемая студентами специалистами очной формы обучения, является одним из основных видов рубежного контроля успеваемости студентов. Ее написание способствует оцениванию уровня самостоятельности и активности студентов.

Цель контрольной работы – проверка и оценка качества усвоения студентами программного материала учебной дисциплины, а также умения самостоятельно решать конкретные теоретические и практические задачи.

Контрольная работа - письменное задание, выполняемое в течение заданного времени (в условиях аудиторной работы –2 часа).

Требования к написанию контрольной работы

1. Необходимость соблюдения всех требований, которые предъявляются к научной рукописи;
2. Авторское видение проблем и оригинальность выдвигаемых идей;
3. Логика изложения;
4. Практическое применение элементов исследовательской деятельности: аналитический обзор литературы по теме; сравнительный анализ нескольких концепций, источников и т. п.;
5. Способность автора увязать содержание работы с аспектами своей профессиональной деятельности;
6. Применение автором самостоятельно усвоенных знаний, которые выходят за рамки лекционного курса по «Психологии труда»
7. Работа должна быть написана на основании углубленной проработки классических текстов отечественных авторов;
8. Работа должна иметь хорошее эстетическое оформление.

Критерии оценивания контрольной работы как оценочного средства рубежного контроля в баллах (очная форма обучения, рубежный контроль):

20-19 баллов – контрольная работа выполнена полностью в соответствии с требованиями (п. 1-8): материал изложен исчерпывающе полно, правильно. 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. Умеет интегрировать полученные знания со знаниями по смежным учебным дисциплинам, анализирует и аргументировано делает выводы.

18-16 баллов - – контрольная работа выполнена в соответствии с требованиями (п. 1-8): материал изложен полно, правильно: студент обладает систематическими и глубокими знаниями по учебному программному материалу, глубоко усвоил основную и знаком с допол-

нительной литературой, рекомендованной программой. Грамотно излагает материал с использованием специфическую терминологию, умеет связывать полученные знания со знаниями по смежным дисциплинам.

15- 13 баллов – контрольная работа выполнена в основном в соответствии с требованиями (п. 1-8): материал изложен правильно, но недостаточно полно. Студент обнаруживает недостаточно полное знание учебно-программного материала, усвоил основную литературу, рекомендованную программой, правильно использует специфическую терминологию, понимает и объясняет специфическую терминологию ход и направление, может назвать основные механизмы, но затрудняется в расшифровке. В контрольной работе допускает несколько несущественных ошибок.

12-7 баллов – в работе соблюдены не все пункты требований к написанию рубежной контрольной работы (п. 1-8): материал в контрольной работе неполно воспроизводит знания, предусмотренные учебной программой, содержит несущественные и единичные существенные ошибки, которые студент исправляет при анализе работы при помощи наводящих (дополнительных) вопросах преподавателя. Обладает навыками использования специфической терминологии, но затрудняется правильно написать определение основных понятий и терминов по дисциплине. Не всегда может интегрировать свои знания с другими смежными дисциплинами установить взаимосвязь.

6-1 балл - в работе соблюдены менее половины пунктов требований к написанию рубежной контрольной работы (п. 1-8): в контрольной работе имеются существенные ошибки: неправильно использует терминологию, которые студент не может устранить в процессе анализа работы даже при дополнительных (наводящих) вопросах преподавателя, не умеет давать определения понятий и терминов, формулировки основных законов, положений.

0-баллов - работа не выполнена или сдана, но содержание контрольной работы демонстрирует полное отсутствие знаний студента по учебному материалу.

Ориентировочные вопросы контрольной работы

Вариант 1

1. Заражение как механизм психологии масс (Г. Лебон, З.Фрейд, Б.Ф. Поршнев и др.); понятие заражения, особенность данного механизма; роль циркулярной реакции в передаче и усилении заражения.
2. Эффективность управления служебным коллективом.

Вариант 2

1. Понятие «внушения» как механизма формирования и воздействия на массы. Особенность данного механизма
2. Гипноз и убеждение (Г. Лебон, З.Фрейд, Г. Тард, С. Московичи, Б.Ф. Поршнев и др.).

Вариант 3.

1. Подражание как механизм психологии масс; роль идентификации; виды подражания. Особенность данного механизма.
2. Состояние дисциплины и законности в подразделениях служебного коллектива

Практическое задание Данный тип задания выполняется на лабораторных занятиях. Практическое задание – оценочное средство, направленное на углубление научно-теоретических знаний и овладение определенными методами самостоятельной работы. В процессе таких занятий вырабатываются практические умения (вычислений, расчетов, использования таблиц, справочников). Перед лабораторным занятием следует изучить конспект лекции и рекомендованную преподавателем литературу, обращая внимание на практическое применение теории и на методику решения типовых задач. На лабораторном 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 лабораторных занятий заключается в том, что информация, полученная на лекции, в процессе самостоятельной работы на лабораторном занятии осмысливается и перерабатывается, при помощи преподавателя анализируется до мельчайших подробностей, после чего прочно усваивается.

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.

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 преподава-

телю 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 усложнения 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 высказывал 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.

Тезаурус. Данное оценочное средство представляет словарь, собрание сведений, корпус или свод, полномерно охватывающие понятия, определения и термины специальной области знаний или сферы деятельности, что должно способствовать правильной лексической, корпоративной коммуникации (пониманию в общении и взаимодействии лиц, связанных одной дисциплиной или профессией).

Критерии оценки в баллах (очная форма обучения):

5-3б. выставляется студенту, если представленные дефиниции соответствуют теме дисциплины, понятий дисциплине или теме, понятия расположены в алфавитном порядке, указан источник, откуда взято определение, соблюден срок выполнения задания.

2-1б. выставляется студенту, если тезаурус сдан, но представленные дефиниции не соответствуют теме или содержанию дисциплины в целом, понятия расположены не в алфавитном порядке, не указан источник, откуда взято определение, не соблюден срок выполнения задания.

0 б. – тезаурус не сдан

Примерный перечень терминов

Психологический климат (от греч. klima (klimatos) – наклон) – это качественная сторона межличностных отношений, проявляющаяся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности в группе.

Отношения между людьми в группе состоят из трех климатических зон:

Первая климатическая зона – социальный климат, который определяется тем, насколько в данной группе осознаны цели и задачи социума, насколько здесь гарантировано соблюдение всех прав и обязанностей персонала как граждан.

Вторая климатическая зона – моральный климат, который определяется тем, какие моральные ценности приняты в данной группе.

Третья климатическая зона – это психологический климат, те неофициальные отношения, которые складываются между персоналом, находящимся в непосредственном контакте друг с другом.

Статус – это совокупность психологических характеристик человека, определяющих его место в группе и то, как его будут воспринимать другие члены группы.

Социометрическая структура группы – это совокупность соподчиненных позиций членов группы в системе внутригрупповых межличностных предпочтений, которая выглядит как система предпочтений – отвержений; эмоциональных симпатий – антипатий между членами группы.

Социальные статусы в группе могут быть следующими:

«**социометрические звезды**» как наиболее предпочитаемые члены группы, стоящие на вершине иерархии;

«**высокостатусные, среднестатусные, низкостатусные**», которые определяются по числу положительных выборов, но не имеют большого числа отвержений;

«**изолированные**» - члены группы, у которых отсутствуют как положительные, так и отрицательные выборы;

«**пренебрегаемые**» - имеют большое количество отрицательных выборов и малое количество предпочтений;

«**отверженные**» - члены группы, имеющие по результатам социометрии только отрицательные выборы.

Структура социальной власти в малой группе - это система взаиморасположений членов группы в зависимости от их способности оказывать влияние на решение важных и значимых вопросов и задач группы.

Важнейшие **признаки благоприятного психологического климата:**

доверие и требовательность членов группы друг к другу;

доброжелательная и деловая критика;

свободное выражение собственного мнения при обсуждении вопросов, касающихся всей группы;

отсутствие давления руководителей на подчиненных и признание за ними права принимать значимые для группы решения;

достаточная информированность членов группы о ее задачах и состоянии дел при их выполнении;

удовлетворенность принадлежностью к группе;

высокая степень эмоциональной взаимопомощи в ситуациях, вызывающих состояние фрустрации у кого-либо из членов группы;
 принятие на себя ответственности за состояние дел в группе каждым из ее членов и пр.

4.3. Рейтинг-план дисциплины

Рейтинг-план дисциплины представлен в приложении 2

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. Корытченкова ; 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/>

5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины

№	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»	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/

	библиотека online»				
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

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
<p>1. учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа: аудитория № 606 (гуманитарный корпус), аудитория № 607 (гуманитарный корпус).</p> <p>2. учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа: аудитория № 603 (гуманитарный корпус), аудитория № 604 (гуманитарный корпус).</p> <p>3. помещения для самостоятельной работы: читальный зал № 5 (гуманитарный корпус).</p> <p>4. учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций: аудитория № 602 б (гуманитарный корпус).</p> <p>5. учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации: аудитория № 601 а (гуманитарный корпус).</p>	<p>Аудитория № 606 Учебная мебель, доска, мультимедийный проектор Panasonic PT-LB78BE, экран настенный Classic Norma 244*183, ноутбук Lenovo G570, 15.6, Intel Celeron, 2 Gb</p> <p>Аудитория № 607 Учебная мебель, доска, мультимедийный проектор Panasonic PT-LB78BE, экран настенный Classic Norma 244*183, ноутбук Lenovo G570, 15.6, Intel Celeron, 2 Gb</p> <p>Аудитория № 603 Учебная мебель, доска</p> <p>Аудитория № 604 Учебная мебель</p> <p>Читальный зал № 5 (гуманитарный корпус) Учебная мебель – 27 посадочных мест, учебно-наглядные пособия, принтер Kyocera M130 – 1 шт., сканер Epson V33 – 1 шт., моноблок Compaq Intel Atom, 20.0”, 2 GB, Моноблок IRu 502, 21.5”, Intel Pentium, 4 GB, огнетушитель – 1 шт., подставка автосенсорная на сканер – 1 шт.</p> <p>Аудитория № 602 б Учебная мебель, доска</p> <p>Аудитория № 601 а Учебная мебель, доска</p>	<p>1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Бессрочная лицензия OLP NL Academic Edition (договор №104 от 17.06.2013 г.)</p> <p>2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Бессрочная лицензия OLP NL Academic Edition (договор №114 от 12.11.2014 г.)</p>

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

дисциплины

«Работа психолога по формированию морально-психологического климата личного состава»

на 6-7 семестры очной формы обучения

Вид работы	Объем дисциплины 6 семестр	Объем дисциплины 7 семестр
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	2\72	2\72
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	30,2	36,2
лекций	20	18
практических/ семинарских	10	-
лабораторных	-	18
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) (ФКР)	0,2	0,2
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	41,8	35,8
Учебных часов на подготовку к экзамену/зачету/дифференцированному зачету (Контроль)	-	-

Форма(ы) контроля:

Зачет 6, семестр, зачет с оценкой (дифференцированный) – 7 семестр

№ п/п	Тема и содержание	Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость (в часах)				Основная и дополнительная литература, рекомендуемая студентам (номера из списка)	Задания по самостоятельной работе студентов	Форма текущего контроля успеваемости (коллоквиумы, контрольные работы, компьютерные тесты и т.п.)
		ЛК	ПЗ	ЛБ	СРС			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
6 семестр								
1.	Тема 1. Введение в дисциплину	4	2		8	Осн.:1,2 Доп.:1,2	Конспектирование научной статьи А.С. Шернина «Морально-психологическое состояние как аспект организационной культуры военно-служащих: анализ и оценка» из журнала «Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук», выпуск № 12-2 / 2014 г.	Устный опрос. Конспект
2.	Тема 2 Структура, свойства и функции морали как специфические формы общественных отношений	4	2		8	Осн.:1,2 Доп.:1,2	Конспектирование научной статьи Э. Шафиевой «Влияние морально-психологической подготовки военно-служащих на их боевую подготовку» из журнала «Вектор науки тольяттинского государственного университета. Серия: педагогика, психология», выпуск №3 (14) / 2013г	Устный опрос. Конспект
3.	Тема 3. Регуляция социального поведения и социальная установка	4	2		8	Осн.:1,2 Доп.:1,2,4, 13,14,18,19	Написание доклада на предложенные темы	Доклад
4.	Тема 4. Теория и практика социально-психологической работы в войсках	4	2		8	Осн.:1,2 Доп.:1,2,4, 13,14,18,19	Конспектирование научной статьи Е.И. Мещеряковой и М А Сибирко «Огневая подготовка как условие формирования морально-психологической устой-	Устный опрос. Конспект. Контрольная работа

							чивости» из журнала «Психопедагогика в правоохранительных органах», выпуск №1 / 2011 г.	
5.	Тема 5. Психология межличностных отношений военнослужащих	4	2		9,8	Осн.:1,2 Доп.:1,2,4, 13,14,18,19	Конспектирование анализ научной статьи Е.И. Мещеряковой и И.С. Панферкиной «Морально-психологическая подготовка курсантов как основа эффективной профессиональной деятельности специалистов в экстремальных ситуациях» из журнала «Вестник Воронежского института МВД России», выпуск №3 / 2012 г.	Устный опрос. Конспект. Доклад.Тест
Всего часов		20	10		41,8		Всего	Зачет
7 семестр								
6	Тема 6. Постановка проблемы коллектива в отечественной социальной психологии	3		3	7	Осн.:1,2 Доп.:1,2,4, 13,14,18,19	Конспектирование статьи «Нравственное сознание и ценностные ориентации личности профессионала» из журнала «Система ценностей современного общества» № 24 / 2012	Практическое задание. Конспект
7	Тема 7. Проблемы социально-психологической диагностики морально- психологического климата в служебном коллективе	3		3	7	Осн.:1,2 Доп.:1,2,4, 13,14,18,19	Конспектирование научной статьи В.И. Сорокина и А.А. Грищенко «Морально-психологическая подготовка основная функциональная часть системы морально-психологического обеспечения деятельности МЧС России» из журнала «Стратегия гражданской защиты: проблемы и исследования», выпуск № 1 / Т. 4 / 2014 г.	Конспект Практическое задание Тезаурус
8	Тема 8. Проблемы социально-психологических представлений о нравственном	4		4	7	Осн.:1,2 Доп.:1,2,4, 13,14,18,19	Самостоятельное изучение рекомендуемой основной и дополни-	Доклад. Практическое задание

	идеале и образе «порядочного» человека						тельной литературы, интернет-источников. Написание доклада по одной из предложенных тем	
9	Тема 9. Профессиональная этика сотрудников органов внутренних дел.	4		4	7	Осн.:1,2 Доп.:1,2,4, 13,14,18,19	Написать эссе на тему «Создание благоприятного психологического климата в военном коллективе»	Практическое задание эссе, контрольная работа
10	Тема 10. Правоохранительные органы и моральные ценности	4		4	7,8	Осн.:1,2 Доп.:1,2,4, 13,14,18,19	Составить тезаурус	Практическое задание, реферат, тест
	Всего часов	18		18	35,8		Всего	Зачет с оценкой
	ИТОГО	38	10	18	77,6			

Рейтинг план дисциплины
«Работа психолога по формированию морально-психологического климата
личного состава»

Специальность 37.05.02 «Психология служебной деятельности»

Курс 3, семестр 6

Виды учебной деятельности студентов	Балл за конкретное задание	Число заданий за семестр	Баллы	
			Минимальный	Максимальный
Модуль 1 (темы 1-3)				
Текущий контроль				
1. Устный опрос	2	4	0	8
2. Конспект	3	5	0	15
3 Доклад	2	1	0	2
Рубежный контроль				
1. Контрольная работа	20	1	0	20
Модуль 2 (темы 4-5)				
Текущий контроль				
1. Устный опрос	2	4	0	8
2. Практическое задание	3	5	0	15
4 Доклад	2	1	0	2
Рубежный контроль				
1. Тест	15	2	0	30
Поощрительные баллы				
1. Тезаурус	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				
1. Зачет				

Рейтинг план дисциплины
«Работа психолога по формированию морально-психологического климата
личного состава»

Специальность 37.05.02 «Психология служебной деятельности»

Курс 3, семестр 7

Виды учебной деятельности студентов	Балл за конкретное задание	Число заданий за семестр	Баллы	
			Минимальный	Максимальный
Модуль 1 (6-7 темы)				
Текущий контроль				
1. Конспект	3	2	0	6
2. Практическое задание	3	3	0	9
3. Тезурус	3	1	0	3
Рубежный контроль				
1. Тестирование	15	1	0	15
Модуль 2 (8 -10 темы)				
Текущий контроль				
1. Эссе	2	1	0	2
2. Практическое задание	3	5	0	15
3. Реферат	3	1	0	3
4. Доклад	2	1	0	2
Рубежный контроль				
1. Тестирование	15	1	0	15
Поощрительные баллы				
1. Тезаурус	5	1		5
2. Публикация статей	5	1		5
Посещаемость (баллы вычитаются из общей суммы набранных баллов)				
3. Посещение лекционных занятий			0	-6
4. Посещение практических (семинарских, лабораторных занятий)			0	-10
Итоговый контроль				
Экзамен			0	30