

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
**Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный
университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Арзамасский филиал

Психолого-педагогический факультет

УТВЕРЖДЕНО
решением президиума Ученого совета ННГУ
протокол от
«20» апреля 2021 г. № 1

Рабочая программа дисциплины
**Специфика служебной деятельности в малом и
среднем городе**

(наименование дисциплины (модуля))

Уровень высшего образования

Специалитет

(бакалавриат / магистратура / специалитет)

Направление подготовки / специальность

37.05.02 Психология служебной деятельности

(указывается код и наименование направления подготовки / специальности)

Специализация

Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности

(указывается профиль / магистерская программа / специализация)

Квалификация (степень)

специалист

(бакалавр / магистр / специалист)

Форма обучения

очная

(очная / очно-заочная / заочная)

Арзамас
2021 год

УТВЕРЖДЕНО
решением президиума ученого совета ННГУ
(протокол от 14.12.2021 г. № 4)

**ЛИСТ АКТУАЛИЗАЦИИ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
НА 2022-2023 уч.г.**

**Рабочая программа учебной дисциплины и приложение к ней
(фонд оценочных средств дисциплины) одобрены без изменений**

Решение кафедры
общей педагогики и педагогики профессионального образования
протокол от 12.11.2021 №18
заведующий кафедрой д.п.н., профессор Т.Т. Щелина

Решение методической комиссии Арзамасского филиала ННГУ
(протокол от 05.12.2021 №4)
председатель методической комиссии к.п.н., доцент Т.А. Полякова

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП специалитета

Дисциплина по выбору «Специфика служебной деятельности в малом и среднем городе» относится к вариативной части образовательной программы специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности, специализация Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности. Дисциплина обязательна для освоения студентами очной формы обучения в 10 семестре (при условии её выбора обучающимся).

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников)

Целью освоения дисциплины «Специфика служебной деятельности в малом и среднем городе» является развитие компетенций, характеризующих способность выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета; принимать оптимальные организационно-управленческие решения; эффективно взаимодействовать с сотрудниками правоохранительных органов, военными специалистами по вопросам организации психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности, в том числе в условиях террористических актов, массовых беспорядков, чрезвычайных ситуаций, стихийных бедствий, катастроф и боевой деятельности

Формируемые компетенции (Код/Формулировка)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю) (компонентный состав компетенции)
способностью выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета (ОК-4)	<p>31 (ОК-4) <i>Знать</i> особенности профессиональной деятельности государственного служащего;</p> <p>32 (ОК-4) <i>Знать</i> основы профессиональной этики и служебного этикета;</p> <p>У1(ОК-4) <i>Уметь</i> учитывать специфические особенности малого и среднего города в профессиональной деятельности госслужащего;</p> <p>У2 (ОК-4) <i>Уметь</i> создавать условия для эффективного решения профессиональных задач;</p> <p>В1 (ОК-4) <i>Владеть</i> способами осуществления профессиональной деятельности в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета</p>
способностью принимать оптимальные организационно-управленческие решения (ОК-8)	<p>31 (ОК-8) <i>Знать</i> современные подходы к формированию моральной ответственности при принятии организационно-управленческих решений;</p> <p>32 (ОК-8) <i>Знать</i> принципы принятия организационно-управленческих решений в малых и средних городах;</p> <p>У1 (ОК-8) <i>Уметь</i> применять способы принятия оптимальных организационно-управленческих решений;</p> <p>У2 (ОК-8) <i>Уметь</i> оценивать эффективность организационно-управленческих решений;</p> <p>В1 (ОК-8) <i>Владеть</i> технологиями принятия и реализации оптимальных организационно-управленческих решений</p>
способностью эффективно взаимодействовать с сотрудниками правоохранительных органов, военными специалистами по вопросам организации психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности, в том числе в условиях террористических актов, массовых беспорядков, чрезвычайных ситуаций,	<p>31 (ПК-16) <i>Знать</i> основы эффективного взаимодействия с сотрудниками правоохранительных органов, военными специалистами;</p> <p>32 (ПК-16) <i>Знать</i> особенности конструктивного поведения в условиях чрезвычайных ситуаций;</p> <p>У1 (ПК-16) <i>Уметь</i> осуществлять психологическое обеспечение оперативно-служебной деятельности;</p> <p>У2 (ПК-16) <i>Уметь</i> применять эффективные социально-психологические методы и технологии в условиях чрезвычайных ситуаций;</p> <p>В1 (ПК-16) <i>Владеть</i> способами обеспечения оперативно-служебной деятельности, в том числе в условиях террористических актов, массовых беспорядков, чрезвычайных ситуаций, стихийных бедствий, катастроф и боевой деятельности</p>

Раздел 2. Психологические основы государственной службы.	28		6		6								16	
Тема 3. Государственная служба как особый вид общественной деятельности.	14		2		2								10	
Тема 4. Психологические особенности деятельности государственных служащих в малом и среднем городе	14		4		4								6	
Раздел 3. Структура управления муниципальной и государственной службы в малом и среднем городе.	26		6		6								14	
Тема 5. Система управленческого взаимодействия государственных служащих в условиях малого и среднего города.	14		4		4								6	
Тема 6. Оценка эффективности деятельности муниципальной и государственной службы	12		2		2								8	
Раздел 4. Основы организации служебного взаимодействия в условиях малого и среднего города.	25		6		6								13	
Тема 7. Проблемы служебного взаимодействия на государственной службе.	12		2		2								8	
Тема 8. Структурные схемы подчинения и взаимодействия поведенческие модели взаимодействия.	14		4		4								6	
В т.ч. текущий контроль	1													
Зачёт														
Итого	108		24		24								59	

Тема 1. Особенности малого и среднего города.

Определение понятий малый и средний город. Специфические характеристики, отличающие малый город и средний город от других типов поселения. Условия для эффективного решения профессиональных задач госслужащих в малом и среднем городе.

Тема 2. Влияние территориально-пространственного расположения малого и среднего городов на социализирующий потенциал.

Влияние территориально-пространственного расположения малого и среднего городов на социализирующий потенциал. Особенности территориально-пространственного положения малого и среднего города.

Тема 3. Государственная служба как особый вид общественной деятельности.

Основные типы государственных организаций. Классификация организационных структур. Способы осуществления профессиональной деятельности в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета

Тема 4. Психологические особенности деятельности государственных служащих в малом и среднем городе.

Характеристика личностных особенностей государственных и муниципальных служащих в условиях малого и среднего города. Психологические проблемы формирования служебного поведения государственных служащих в современных условиях. Особенности профессиональной деятельности государственного служащего

Тема 5. Система управленческого взаимодействия государственных служащих в условиях малого и среднего города.

Исполнительская деятельность в системе управленческого взаимодействия государственных служащих в условиях малого и среднего города. Мотивационные основы исполнительской деятельности и поведенческие ресурсы эффективности исполнительской деятельности государственных служащих малых и средних городов. Формирование моральной ответственности при принятии организационно-управленческих решений. Обеспечение оперативно-служебной деятельности в условиях террористических актов, массовых беспорядков, чрезвычайных ситуаций, стихийных бедствий, катастроф.

Тема 6. Оценка эффективности деятельности муниципальной и государственной службы.

Оценка эффективности деятельности муниципальной и государственной службы и степени удовлетворения интересов населения и муниципального образования. Технологиями принятия и реализации оптимальных организационно-управленческих решений.

Тема 7. Проблемы служебного взаимодействия на государственной службе.

Общие проблемы служебного взаимодействия на государственной службе. Общение как основа эффективного служебного взаимодействия в малом и среднем городе. Психологическое обеспечение оперативно-служебной деятельности

Тема 8. Структурные схемы подчинения и взаимодействия поведенческие модели взаимодействия.

Характеристика внутривидовых связей служебного взаимодействия. Особенности конструктивного поведения в условиях чрезвычайных ситуаций.

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа.

4. Образовательные технологии

Образовательные технологии, способствующие развитию компетенций, формируемых дисциплиной:

– **технология проблемного обучения** – стимулирование проявления активности, инициативы, самостоятельности, творчества, решения теоретических и практических задач, развития интеллектуальных способностей: обобщения, систематизации, анализа, синтеза и др. Методы проблемного обучения: проблемное изложение, частично-поисковый метод, исследовательский метод.

– **технология контекстного обучения** – использование системы дидактических форм, методов и средств для моделирования предметного и социального содержания будущей профессиональной деятельности, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей.

– **технология обучения в сотрудничестве** – формирование умений работать сообща во временных командах и группах, добиваться качественных образовательных результатов на основе межличностной коммуникации, принятия оптимальных решений, развития лидерских качеств. Технология основана на эмоциональных переживаниях, связанных со стремлением к общему успеху и коллективным достижениям, и формировании личностных качеств, необходимых для эффективной работы в команде или в коллективе. Технология предполагает использование метода групповой работы.

– **информационные образовательные технологии** направлены на овладение средствами поиска, применения и переработки учебной или научной информации средствами компьютерной техники, Интернета, аудио- и видеотехники.

Интерактивные образовательные технологии используются в учебном процессе с целью: анализа и мониторинга за степенью эффективности образовательного процесса.

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

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

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используется электронный курс Специфика служебной деятельности в малом и среднем городе, созданный в системе электронного обучения ННГУ - <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=9995>

Самостоятельная работа студентов по дисциплине «Методология и методы научных исследований» осуществляется в следующих видах: работа с основной и дополнительной литературой, учебно-исследовательские реферативные работы, выполнение диагностического исследования.

Формы самостоятельной работы

1. Изучение программного материала по учебникам, учебным и методическим пособиям, другим источникам.
2. Выполнение практических контрольных заданий.
3. Работа с компьютерными обучающими программами, электронными учебниками, тестовыми системами.
4. Работа со средствами телекоммуникации, в том числе электронной почтой, Интернетом и т.д.
5. Использование электронных библиотек, распределенных и централизованных издательских систем.

6. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) « Специфика служебной деятельности в малом и среднем городе», включающий:

6.1 перечень компетенций дисциплины с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы с указанием результатов обучения (знаний, умений, владений), характеризующих этапы их формирования, описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования.

Формируемые компетенции	Контролируемые (разделы или темы дисциплины)	Форма оценочного средства текущего контроля успеваемости/ промежуточной аттестации
Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций		
ОК-4 способностью выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета		
<i>З1 (ОК-4) Знать</i> особенности профессиональной деятельности государственного служащего; <i>З2 (ОК-4) Знать</i> основы профессиональной этики и служебного этикета; <i>У1(ОК-4) Уметь</i> учитывать специфические особенности малого и среднего города в профессиональной деятельности госслужащего; <i>У2 (ОК-4) Уметь</i> создавать условия для эффективного решения профессиональных задач; <i>В1 (ОК-4) Владеть</i> способами осуществления профессиональной деятельности в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета	Темы	Устный и письменный опрос Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины Учебно-исследовательские реферативные работы Тестирование практические задачи проблемного характера Зачет
ОК-8 способностью принимать оптимальные организационно-управленческие решения		

<p>31 (ОК-8) Знать современные подходы к формированию моральной ответственности при принятии организационно-управленческих решений;</p> <p>32 (ОК-8) Знать принципы принятия организационно-управленческих решений в малых и средних городах;</p> <p>У1 (ОК-8) Уметь применять способы принятия оптимальных организационно-управленческих решений;</p> <p>У2 (ОК-8) Уметь оценивать эффективность организационно-управленческих решений;</p> <p>В1 (ОК-8) Владеть технологиями принятия и реализации оптимальных организационно-управленческих решений</p>	<p>Темы</p>	<p>Устный и письменный опрос</p> <p>Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины</p> <p>Учебно-исследовательские реферативные работы</p> <p>Тестирование</p> <p>практические задачи проблемного характера</p> <p>Зачет</p>
<p>ПК-16 способностью эффективно взаимодействовать с сотрудниками правоохранительных органов, военными специалистами по вопросам организации психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности, в том числе в условиях террористических актов, массовых беспорядков, чрезвычайных ситуаций, стихийных бедствий, катастроф и боевой деятельности</p>		
<p>31 (ПК-16) Знать основы эффективного взаимодействия с сотрудниками правоохранительных органов, военными специалистами;</p> <p>32 (ПК-16) Знать особенности конструктивного поведения в условиях чрезвычайных ситуаций;</p> <p>У1 (ПК-16) Уметь осуществлять психологическое обеспечение оперативно-служебной деятельности;</p> <p>У2 (ПК-16) Уметь применять эффективные социально-психологические методы и технологии в условиях чрезвычайных ситуаций;</p> <p>В1 (ПК-16) Владеть способами обеспечения оперативно-служебной деятельности, в том числе в условиях террористических актов, массовых беспорядков, чрезвычайных ситуаций, стихийных бедствий, катастроф и боевой деятельности</p>	<p>Темы</p>	<p>Устный и письменный опрос</p> <p>Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины</p> <p>Учебно-исследовательские реферативные работы</p> <p>Тестирование</p> <p>практические задачи проблемного характера</p> <p>Зачет</p>

Шкала оценивания сформированности компетенции

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

6.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

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

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

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

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

Шкала оценки при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
о зачтен	Отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
	Хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».

Конкретизированные с учетом специфики дисциплины шкалы оценки для проведения зачета, критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), характеризующих этапы формирования компетенций, представлены ниже.

Для проведения контроля сформированности компетенции используются: оценка содержания рефератов, публичное выступление студента с рефератами, устный опрос при проведении зачета, решение практических задач проблемного характера. Для проведения итогового контроля сформированности компетенции используются: устный опрос на зачёте.

Шкалы оценки для проведения зачета:

оценка «зачтено» выставляется студенту, если он посетил не менее 80% аудиторных занятий, выполнил не менее 3 индивидуальных заданий (мультимедийная презентация, учебно-исследовательская реферативная работа, методическая разработка программы), без грубых ошибок в содержании (минимум на удовлетворительно) ответил на выбранные случайным образом два теоретических вопроса на зачёте.

оценка «не зачтено» выставляется студенту, если он посетил менее 80% аудиторных занятий, выполнил менее 3 индивидуальных заданий (мультимедийная презентация, учебно-исследовательская реферативная работа, методическая разработка программы), допустил грубые ошибки в содержании ответов на выбранные случайным образом два теоретических вопроса на зачёте.

6.3. Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), характеризующих этапы формирования компетенций

Для оценивания результатов обучения в виде знаний используются следующие процедуры и технологии:

- индивидуальное собеседование,
- письменные учебно-исследовательские реферативные работы.
- текущий контроль на практических занятиях;
- отчет по проектной деятельности.

Для оценивания результатов обучения в виде умений и владений используются следующие процедуры и технологии:

- контрольные задания по теоретическим основам дисциплины, презентации,
- эссе;
- проблемные и творческие задания;
- решение практических задач проблемного характера.

Критерии выполнения и оценивания учебно-исследовательских реферативных работ

Учебно-исследовательская реферативная работа – форма самостоятельной работы, предполагающая детальное знакомство с какой-либо темой в рамках данной учебной дисциплины. Основной задачей работы над учебно-исследовательской реферативной работы по предмету является углубленное изучение определенной проблемы курса, получение более полной информации по какому-либо его разделу. Научно-исследовательский аспект в данном виде работы обычно не предусматривается. Тема учебно-исследовательской реферативной работы должна быть предложена преподавателем, но может быть сформулирована и самим студентом (при условии обоснования ее целесообразности и согласия преподавателя руководить ее выполнением). Средний объем реферата составляет 10-15 страниц.

В учебно-исследовательской реферативной работе должны быть представлены следующие структурные компоненты:

- титульный лист;
- оглавление (план, содержание);
- введение;
- основной текст;
- заключение;
- список литературы;
- приложения (если в них имеется необходимость).

Оптимальный объем учебно-исследовательской реферативной работы составляет от 3 - 5, реферата 10 - 15 страниц машинописного текста через 1,5 интервала (исключая рисунки, таблицы, графики, список литературы и приложения). Размер шрифта 14 Times New Roman. Поля страницы работы должны иметь следующие размеры: левое - 30 мм, правое - 10 мм, верхнее — 20 мм, нижнее - 25 мм.

Таблицы, рисунки, чертежи, схемы, графики должны быть выполнены на стандартных листах форматом А4 (210x297 мм).

Все страницы учебно-исследовательской реферативной работы, включая иллюстрации и приложения, нумеруются по порядку от титульного листа до последней страницы без пропусков и повторений. Первой страницей считается титульный лист, на ней цифра «1» не ставится, на следующей странице ставится цифра «2» и т.д. Порядковый номер ставится в середине нижнего поля страницы.

Весь материал учебно-исследовательской реферативной работы в соответствии с

планом может разделяться на главы, которые должны иметь порядковые номера. Каждую главу работы рекомендуется начинать с новой страницы. Наименование глав должно быть по возможности кратким, соответствовать содержанию и печататься в виде заголовка прописными буквами без подчеркивания.

Главы могут делиться на параграфы. Наименование параграфов должно соответствовать содержанию и печататься в виде заголовка строчными буквами без подчеркивания.

Критериями оценки учебно-исследовательской реферативной работы являются:

- степень разработанности темы;
- степень усвоения студентом понятий и категорий по теме курсовой работы;
- полнота охвата и анализа различных научных подходов к проблеме;
- полнота и адекватность использования научной литературы по теме работы;
- творческий подход к написанию курсовой работы;
- правильность и научная обоснованность выводов по результатам анализа конкретного материала, их практическая направленность.
- грамотность и стиль изложения;
- аккуратность и соответствие оформления работы установленным требованиям.

Критерии оценки письменной учебно-исследовательской реферативной работе студента:

«Отлично» – работа полностью раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников и изданий периодической печати, приводит практические примеры, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя.

«Хорошо» – работа частично раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя, но при этом дает не четкие ответы, без достаточно их аргументации.

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

Оценка «отлично» ставится, когда в работе представлен углубленный уровень знаний студента, наличие рефлексии, готовность к реализации теоретических основ психологии на практике. Студент владеет навыками публичного выступления, текст выступления четко и детально раскрывает основное содержание проблемы, презентация акцентирует внимание на основных моментах выступления.

Оценка «хорошо» ставится, когда работа отличается уверенным использованием научной терминологии, прочными знаниями и осознанием значимости их применения в практике профессиональной деятельности педагога. Текст выступления в целом отражает содержание проблемы, презентация акцентирует внимание на основных моментах выступления.

Оценка «удовлетворительно» ставится в том случае если работа характеризуется базовыми знаниями теоретических основ дисциплины, но отсутствием навыков интеграции знаний в учебно-образовательный процесс. Студент слабо владеет навыками публичного выступления, текст выступления краток, мало отражает содержание проблемы.

Критерии оценки самостоятельной работы студентов

Оценка самостоятельной работы является комплексной. При этом учитываются следующие критерии:

- степень самостоятельности и глубины аналитических выкладок выполненного задания;
- объем исследованной литературы и других источников информации;

- стиль и грамотность изложения;
 - соответствие выполненной работы поставленным целям и задачам;
 - научная обоснованность и аргументированность основных положений, обобщений, выводов;
 - творческий подход к выполнению задания;
 - прогнозирование путей решения поставленных проблем в целом;
 - культура выступления при защите реферата, презентации (речевая культура, коммуникативная компетентность, владение аудиторией);
- Оценка «отлично» ставится в том случае, если:
- в работе полностью раскрыты все вопросы теоретической и практической части;
 - материал изложен четко, логично, грамотно;
 - соблюдены все требования, предъявляемые к оформлению;
- Оценка «хорошо» ставится в том случае, если:
- в работе неполно освещен какой-либо вопрос теоретической или практической части;
 - имеются недочеты в оформлении;
- Оценка «удовлетворительно» ставится в том случае, если:
- в работе не полно отражены результаты самостоятельной работы;
 - отсутствует четкость и грамотность в изложении материала;
 - не учтены требования, предъявляемые к структуре работы;
 - имеются серьезные ошибки по заданию и в оформлении;
- Оценка «неудовлетворительно» ставится в том случае, если:
- в работе допущены серьезные ошибки в теоретической или практической части работы;
 - отсутствует самостоятельная работа;
 - отсутствует четкость в изложении материала;
 - не учтены требования, предъявляемые к структуре работы;
 - содержание работы не соответствует структуре;
 - имеются серьезные ошибки в оформлении.

Критерии и показатели оценивания устного ответа

Показатели	Критерии оценки показателя
Знание материала	<ul style="list-style-type: none"> – содержание материала раскрыто в полном объеме, предусмотренным программой; – не полно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса, достаточное для дальнейшего изучения программного материала; – не раскрыто основное содержание учебного материала
Последовательность изложения	<ul style="list-style-type: none"> – содержание материала раскрыто последовательно, достаточно хорошо продумано; – последовательность изложения материала недостаточно продумана; – путаница в изложении материала
Владение речью и терминологией	<ul style="list-style-type: none"> – материал изложен четко, с точным использованием терминологии; – в изложении материала имелись затруднения и допущены ошибки в определении понятий и в использовании терминологии; – допущены ошибки в определении понятий
Применение конкретных примеров	<ul style="list-style-type: none"> – показано умение иллюстрировать материал конкретными примерами; – приведение примеров вызывает затруднение;

	– неумение приводить примеры при объяснении материала
Знание ранее изученного материала	– продемонстрировано усвоение ранее изученного материала; – с трудом вспоминает ранее изученный материал; – незнание ранее изученного материала
Уровень теоретического анализа	– показано умение делать обобщение, выводы, сравнение; – обобщение, выводы, сравнение делаются с помощью преподавателя; – полное неумение делать обобщение, выводы, сравнения
Степень самостоятельности	– содержание материала изложено самостоятельно, без наводящих вопросов; – содержание материала излагалось с помощью наводящих вопросов и подсказок; – содержание материала излагалось с многочисленными подсказками, показавшими незнание или непонимание большей части учебного материала
Выполнение регламента	– материал изложен в строго определенных рамки, ответы лаконичны; – изложение материала растянуто; – регламент выступления не соблюден.

Критерии выставления оценки на зачете

- «Зачтено» – выставляется при условии, если студент показывает хорошие знания учебного материала по теме, знает сущность проблемы. При этом студент логично и последовательно излагает материал темы, раскрывает смысл вопроса, дает как минимум удовлетворительные ответы на дополнительные вопросы.
- «Не зачтено» – выставляется при условии, если студент владеет отрывочными знаниями о сущности проблемы, дает неполные ответы на вопросы по основной литературе, рекомендованной к курсу.

6.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения, характеризующих

Практические задачи проблемного характера для оценки сформированности компетенций ПК-16

Задание 1. Составьте методическую копилку психологических тестов на стрессоустойчивость при работе с сотрудниками правоохранительных органов.

Задание 2. Гражданин М. после окончания учебы недавно устроился на работу в военное училище педагогом. Один из классов, где обучаются курсанты, доставляет ему немало хлопот. Они не желают слушаться его и выполнять задания. Педагог М. испытывает стрессовое состояние, ему трудно сосредоточиться, он потерял аппетит и при мысли о работе испытывает волнение и нежелание идти на работу. Как ему справиться с этой ситуацией? Опишите технологию работы психолога с педагогом военного училища.

Задание 3. Как известно, к сверхсложным профессиям в отношении экзогенных психических влияний относятся профессии, связанные с сильным эмоционально-психическим, умственным напряжением, и работой связанной с условиями экстремальных внешних (климатических, функциональных и пр.) воздействий, а также работе в постоянной концентрации и стимуляции нервной деятельности. Например, работа космонавтов на арбитражных станциях (небольшой коллектив, ограниченная

коммуникативная свобода, экстремальные условия проживания и т. д.), геологов, топографов, геодезистов, метеорологов, гравиметристов, альпинистов и прочее (экстремальные условия проживания – горная, горно-таежная местность, сложные климатические условия Арктики и Антарктики, ограниченная коммуникативная свобода); военные, служб ПВО, в боевых действиях; сотрудников МВД. Учитывая особенности работы данных категорий, разработайте алгоритм эффективного взаимодействия психолога в экстремальных ситуациях с сотрудниками данных служб.

Задание 4. В одном из развлекательных центров города произошло возгорание. Возникла паника. Большое количество людей, среди них, дети не смогли выбраться из здания, охваченного пожаром, в связи с чем было много жертв. В тушении пожара принимали участие военные, службы МЧС, пожарные. Граждане города испытали шок от случившегося. Требовалась серьезная психологическая помощь пострадавшим, родственникам погибших, а также сотрудникам, принимавшим участие по устранению трагедии. Разработайте алгоритм оказания психологической помощи всем категориям нуждающимся.

Задача 5. Молодой человек вернулся из армии, службу проходил в одной из «горячих точек». Имеет ранения. Не может найти «мирную» профессию. С ним часто случаются срывы в поведении: агрессия, апатия, равнодушие, порой злость. Он явно нуждается в серьезном психологическом сопровождении. Разработайте меры психологической помощи.

Алгоритм решения педагогической задачи:

1. Уяснить в деталях психологическую ситуацию.
2. Вычленив проблему: реально существующее или назревающее противоречие к которому ведет ситуация.
3. Определить несколько вариантов достижения цели.
5. Выбрать и обосновать оптимальный вариант решения задачи.
6. Определить критерии, по которым можно судить о достигнутых результатах, методы оценки результата.
7. Реализовать продуманный план действий.
8. Провести рефлексивный анализ результатов решения задачи.

Общие критерии оценки решения психолого-педагогических задач:

- конструктивность и обоснованность предложенного способа разрешения сложившейся ситуации;
- умение оперативно сориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения;
- умение поставить и реализовать педагогические цели и задачи в различных, даже неожиданных ситуациях, адекватно используя методы и технологии профессиональной деятельности;
- умение учитывать возрастные, типологические и индивидуальные особенности участников ситуации при выборе адекватных способов ее решения;
- умение выработать и реализовать самостоятельно / совместно с коллегами (партнерами) программы (психолого-педагогического сопровождения, образовательные, профилактические, коррекционные, просветительские), направленные на решение проблемы;
- умение предвидеть и анализировать результаты психолого-педагогического воздействия.

Критерии оценки решения психолого-педагогических задач:

отлично - обучающийся (группа студентов) активно и мотивированно работал в

течение выполнения задания, демонстрировал готовность выполнять поставленные задачи качественно и творчески, предлагая конструктивные и обоснованные способы решения ситуации. Демонстрировал умение оперативно ориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения; умение ставить и реализовать профессиональные цели и задачи в различных, даже неожиданных ситуациях, адекватно используя методы и технологии профессиональной деятельности; умение учитывать возрастные, типологические и индивидуальные особенности обучающихся при выборе адекватных способов ее решения; умение выработать и реализовать самостоятельно / совместно с коллегами (партнерами) программы (психолого-педагогического сопровождения, образовательные, профилактические, коррекционные, просветительские), направленные на решение проблемы; умение предвидеть и анализировать результаты психолого-педагогического воздействия.

хорошо - обучающийся (группа студентов) мотивированно работал в течение выполнения задания, демонстрировал готовность выполнять поставленные задачи качественно, предлагая конструктивные и обоснованные способы решения ситуации. Демонстрировал умение ориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения; умение ставить и реализовать профессиональные цели и задачи в различных ситуациях, используя методы и технологии профессиональной деятельности с мелкими недочетами; умение учитывать возрастные, типологические и индивидуальные особенности обучающихся, допуская неточности при выборе способов решения; испытывал незначительные затруднения в процессе выработки и реализации самостоятельно / совместно с коллегами (партнерами) программ (психолого-педагогического сопровождения, образовательные, профилактические, коррекционные, просветительские), направленных на решение проблемы; мог ошибиться в прогнозировании и анализе результатов психолого-педагогического воздействия.

удовлетворительно - обучающийся (группа студентов) демонстрировал низкую мотивацию и готовность выполнять поставленные задачи, испытывал существенные затруднения в выборе и аргументации выбранных способов решения ситуации; с трудом умел ориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения; допускал серьезные ошибки в постановке и реализации профессиональных целей и задач в различных ситуациях, использовании методов и технологий профессиональной деятельности; допускал ошибки, учитывая возрастные, типологические и индивидуальные особенности обучающихся при выборе способов решения ситуации; испытывал затруднения в процессе выработки и реализации самостоятельно / совместно с коллегами (партнерами) программ (психолого-педагогического сопровождения, образовательные, профилактические, коррекционные, просветительские), направленных на решение проблемы; допускал ошибки в прогнозировании и анализе результатов психолого-педагогического воздействия.

неудовлетворительно - учебная активность и мотивация обучающегося (группы студентов) слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствует, при решении задачи не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки в выборе и аргументации выбранных способов решения ситуации; не может ориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения; допускал грубые ошибки в постановке и реализации профессиональных целей и задач использовании методов и технологий профессиональной деятельности; не умеет учитывать возрастные, типологические и индивидуальные особенности обучающихся при выборе способов решения ситуации; не смог выработать и реализовать самостоятельно / совместно с коллегами (партнерами) программ (психолого-педагогического сопровождения, образовательные, профилактические, коррекционные, просветительские), направленных на решение проблемы; не может прогнозировать и анализировать результаты психолого-педагогического воздействия.

Для оценивания результатов обучения в виде знаний используются следующие процедуры и технологии:

- индивидуальное собеседование,
- письменные ответы на вопросы.
- защита рефератов.

Для оценивания результатов обучения в виде умений и владений используются следующие процедуры и технологии:

Для проведения итогового контроля сформированности компетенции используются защиты индивидуальных или групповых проектов, оформление и защита отчетов по комплексным практическим работам, защита докладов и рефератов, публичное выступление

Пример проблемного задания по дисциплине для оценки сформированности компетенций ОК-4

1. Определите проблему профессиональной компетентности различных категорий муниципальных служащих в условиях малого и среднего города.
2. Сформулируйте критерии эффективности организационно-управленческого решения.

Примерные темы учебно-исследовательских реферативные работ для оценки сформированности компетенций ОК-8

1. Служебное поведение как система взаимодействия государственных служащих в условиях малого и среднего города.
2. Психологические проблемы формирования служебного поведения государственных служащих в современных условиях.
3. Методы управления конфликтами в служебном взаимодействии государственных служащих в условиях малого и среднего города.

Примерные тестовые задания для оценки сформированности компетенций ПК-16

- 1. Выберите правильный ответ. Мораль как один из способов регулирования поведения людей в обществе представляет собой ...**
 1. определенный набор прав и обязанностей сторон
 2. систему принципов и норм
 3. сознание людей
 4. особую структуру правоотношений

- 2. Выберите правильный ответ. Совокупность определенных обязанностей и норм поведения, поддерживающих моральный престиж профессиональных групп в обществе - это**
 1. профессиональная этика
 2. служебный этикет
 3. мораль
 4. нормы

- 3. Выберите правильный ответ. Проблема групповой сплоченности при принятии оптимальных организационно-управленческих решений опирается на понимание группы как системы:**
 1. с жесткой структурой, обеспечивающей групповое давление;

2. с эмоциональной основой;
3. с доминированием дистантных отношений;
4. с определенным центром;
5. взаимопомощи.

4. Выберите правильный ответ. Разработанная Р.Л. Кричевским концепция ценностного обмена в рамках социально-психологического феномена лидерства строится на том, что:

1. ценностные характеристики членов группы обмениваются на авторитет и признание лидера;
2. материальные ресурсы группы принадлежат лидеру;
3. лидер предоставляет группе свои ресурсы для защиты и покровительства;
4. лидер экзистенциально чужд группе;
5. лидер рано или поздно покидает группу.

5. Выберите правильные ответы. Основными задачами и функциями взаимодействия психологов с сотрудниками правоохранительных органов по вопросам организации психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности в условиях чрезвычайных ситуаций является :

1. разработка предложений по психологическому обеспечению деятельности органов и подразделений внутренних дел с целью пресечения массовых беспорядков, избежания паники среди населения;
2. сбор и анализ информации об источниках отрицательного информационно-психологического воздействия на сотрудников и население с выработкой предложений для руководства о мерах по их нейтрализации;
3. участие во встречах с гражданским населением, представителями местной администрации, правоохранительных и других взаимодействующих органов по изучению социально-психологической;
4. информирование о выявленных правонарушениях среди граждан, о лицах, провоцирующих массовые беспорядки и панику, разрабатывает предложения по их профилактике;
5. участие в организации мероприятий по предупреждению распространения слухов, возникновения массовых негативных психологических реакций.
6. Все ответы верны

6. Выберите правильный ответ. Экстремальная ситуация – это:

1. состояние умиротворения;
2. состояние психологического расстройства;
3. ситуация, при которой возникает угроза жизни, здоровья или имущества

**Примерные вопросы к зачету
для оценки сформированности компетенций ОК-4, ОК-8, ПК-16**

Вопрос	Код компетенции (согласно РПД)
1. Виды профессиональной компетентности государственных и муниципальных служащих.	ОК-4
2. Характеристика профессиональной компетентности муниципальных служащих.	ОК-8

3. Характеристика профессиональных качеств государственных служащих.	ПК-16
4. Характеристика личностных качеств муниципальных служащих.	ОК-4
5. Принципы оценки деятельности государственных и муниципальных служб малого и среднего города.	ОК-8
6. Структура процесса оценки эффективности деятельности государственных и муниципальных служб.	ПК-16
7. Количественные методы оценки эффективности деятельности государственных и муниципальных служб.	ОК-4
8. Особенности качественных методов оценки эффективности деятельности государственных служб.	ОК-8
9. Комбинированные методы оценки эффективности деятельности государственных служб малого и среднего города.	ПК-16
10. Критерии оценки эффективности деятельности государственных и муниципальных служб.	ОК-4
11. Оценка профессиональных и личностных характеристик госслужащих.	ОК-8
12. Основные принципы и функции государственной службы.	ПК-16
13. Особенности правового регулирования государственной службы в условиях малого и среднего города.	ОК-4
14. Деловая этика и правила делового общения на государственной и муниципальной службе.	ОК-8
15. Формы и технологии делового общения на муниципальной службе.	ПК-16
16. Культура устной и письменной деловой речи служащих.	ОК-4
17. Культура управленческих взаимодействий на государственной и муниципальной службе.	ОК-8
18. Этико-педагогические основы оптимизации служебного общения.	ПК-16
19. Мотивационные и организационные основы государственной службы.	ОК-4
20. Современные подходы к функционированию организаций.	ОК-8
21. Деловая этика: правила служебного поведения на государственной службе.	ПК-16
22. Исполнительская деятельность в системе управленческого взаимодействия государственных служащих.	ОК-4
23. Индивидуальные модели поведения государственных служащих.	ОК-8
24. Этические и правовые аспекты служебного взаимодействия на государственной службе.	ПК-16
25. Структурные схемы подчинения и взаимодействия на государственной и муниципальной службе.	ОК-4
26. Поведенческие модели сотрудничества и соперничества на государственной и муниципальной службе в условиях малого и среднего города.	ОК-8
27. Управление системой мотивации государственных служащих.	ПК-16
28. Характеристика общения как основы эффективного служебного взаимодействия государственных и муниципальных служащих.	ОК-4
29. Психологические проблемы формирования служебного поведения государственных служащих в условиях малого и среднего города.	ОК-8
30. Организационные особенности муниципальных служб малого и среднего города.	ПК-16

6.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

адреса доступа к документам

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

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

Положение о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся при реализации образовательных программ высшего образования в ННГУ (Приказ от 13.05.2021 №241-ОД);

Положение о фонде оценочных средств, (Приказ от 10.06.2015 №247-ОД);

Положение об электронной информационно-образовательной среде ННГУ (Приказ от 25.01.2018 №41-ОД);

Положение о порядке организации и освоения факультативных и элективных дисциплин (модулей) в ННГУ (Приказ от 19.09.2017 № 427-ОД);

Регламент проведения компьютерного тестирования студентов с использованием системы «Прометей» (Приказ от 14.02.2018 №АФ 14-ОД);

Регламент проведения межсессионной аттестации студентов (Приказ от 14.02.2018 №АФ 14-ОД);

Положение о курсовой работе (Приказ от 11.02.2019 №АФ-3)

Типовое положение о реферате (Приложение к приказу от 14.02.2018 №АФ 14-ОД);

Типовое положение о контрольной работе студентов заочной формы обучения (Приказ от 14.02.2018 №АФ 14-ОД).

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины «ДВ Специфика служебной деятельности в малом и среднем городе» Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины «Специфика служебной деятельности в малом и среднем городе»

а) основная литература:

1. Старилов Ю. Н. Государственная служба и служебное право: Учебное пособие/Старилов Ю. Н. - М.: Юр. Норма, НИЦ ИНФРА-М, 2018. - 240 с // ЭБС Znanium.com: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <https://znanium.com/catalog/product/945328>

2. Психология делового общения: Учебник для студентов вузов / Аминов И.И., - 2-е изд., перераб. и доп. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 287 с. // ЭБС Znanium.com – Адрес доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1028555>

б) дополнительная литература:

1. Викулина О.В. Теория и практика психологии управления: настол. кн. менеджера по персоналу / О.В. Викулина. - М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2008. - 239 с. // ЭБС «Консультант студента»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785305002058.html> Не учебник

2. Виноградова П. А. Правовые основы местного самоуправления: глава в монографии / Виноградова П.А. - М.:ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 47 с // ЭБС Znanium.com: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=562750>

3. Иванова, С. В. Развитие потенциала сотрудников: Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации: Учебное пособие [Электронный ресурс] / Светлана Иванова, Дмитрий Болдогоев, Эмма Борчанинова, Анна Глотова, Оксана Жигилий. — 5-е изд. — М.: АЛЬПИНА ПАБЛИШЕР, 2016. — 279 с. // ЭБС Znanium.com – Адрес доступа: <https://znanium.com/catalog/product/917619>

4. Кабашов С.Ю. Местное самоуправление и муниципальная служба в системе властных отношений. Монография /С.Ю. Кабашов – М.: Флинта, 2011- 286 с // ЭБС Znanium.com: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=454217>

5. Комментарий к ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ" / Под ред. Бабичева В.В., Шугриной Е.С. - 2 изд., пер. и доп. - М.:Юр.Норма, НИЦ ИНФРА-М,2015 - 672с. // ЭБС Znanium.com: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=513636>

6. Психология высших достижений личности (психоакмеология): Монография / Т.Ф. Базылевич. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 331 с // ЭБС Znanium.com: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=411434>

7. Прокопенко, В.Ю. СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ СИСТЕМЫ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ [Электронный ресурс] / В.Ю. Прокопенко, В.В. Халиулина. // Вестник Кемеровского государственного университета. — Электрон. дан. — 2015. — № 4(т.3). — С. 270-274. // ЭБС «Лань»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <https://e.lanbook.com/journal/issue/297679>

8. Управление человеческими ресурсами : учебник для бакалавриата и магистра-туры / Н. Д. Гуськова, И. Н. Краковская, А. В. Ерастова, Д. В. Родин. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 212 с. — (Серия : Университеты России). // ЭБС «Юрайт» - Адрес доступа: <https://urait.ru/bcode/415436>

в) Программное обеспечение

- Лицензионное программное обеспечение: Операционная система Windows.
- Лицензионное программное обеспечение: Microsoft Office.

Интернет-ресурсы:

Название	Гиперссылка
Фундаментальная библиотека Нижегородского Государственного Университета им. Н.И. Лобачевского	http://www.lib.unn.ru/
Электронная библиотечная система "Znanium"	http://znanium.com/
Электронная библиотечная система "Лань"	https://e.lanbook.com/
Электронная библиотечная система "Консультант студента"	http://www.studentlibrary.ru/
Электронная библиотечная система "Юрайт"	http://www.urait.ru/
Каталог периодических изданий "East View"	http://www.ivis.ru/
Подписка Elibrary на коллекцию 129 российских журналов в полнотекстовом электронном виде	http://biblio.tsutmb.ru

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

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

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины «ДВ Специфика служебной деятельности в малом и среднем городе»

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран); помещения для групповых и индивидуальных консультаций, текущего

контроля и промежуточной аттестации; помещения для самостоятельной работы обучающихся, оснащённые компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ННГУ.

Программа дисциплины **Специфика служебной деятельности в малом и среднем городе** составлена в соответствии с образовательным стандартом высшего образования (ОС ВО ННГУ) по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности (приказ ННГУ от 13.05.2020 №256-ОД).

Автор(ы):

к.п.н., доцент

Левкина Е.В.

Рецензент (ы):

к.п.н., доцент

Горская С.В.

Программа одобрена на заседании кафедры общей педагогики и педагогики профессионального образования от 26.02.21года, протокол № 4

зав. кафедрой

д.п.н., профессор

Щелина Т.Т.

Председатель МК

к.п.н., доцент

психолого-педагогического факультета

Ганичева И.А.

П.6. а) СОГЛАСОВАНО:

Заведующий
библиотекой

Федосеева
Т.А.

