

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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

Факультет социальных наук

УТВЕРЖДЕНО

решением Ученого совета ННГУ

протокол № 6 от 31.05.2023 г.

Рабочая программа дисциплины

Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности в
экстремальных условиях

Уровень высшего образования
Специалитет

Направление подготовки / специальность
37.05.02 - Психология служебной деятельности

Направленность образовательной программы
Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях

Форма обучения
очная

г. Нижний Новгород

2023 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.15 Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

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

| Формируемые компетенции (код, содержание компетенции) | Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции | | Наименование оценочного средства | |
|---|---|--|------------------------------------|--|
| | Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора) | Результаты обучения по дисциплине | Для текущего контроля успеваемости | Для промежуточной аттестации |
| ПК-10: Способен применять адекватные методы и технологии психологического обеспечения служебной деятельности для решения специальных задач | <p>ПК-10.1: Знает специальные задачи служебной деятельности, методы и технологии психологического обеспечения.</p> <p>ПК-10.2: Умеет отбирать адекватные методы и технологии психологического обеспечения служебной деятельности для решения специальных задач.</p> <p>ПК-10.3: Владеет навыками применения методов и технологий психологического обеспечения служебной деятельности для решения специальных задач.</p> | <p>ПК-10.1: Знать: задачи служебной деятельности; методы психологического обеспечения служебной деятельности.</p> <p>ПК-10.2: Уметь: отбирать и применять методы психологического обеспечения для решения специальных задач служебной деятельности</p> <p>ПК-10.3: Владеть: методами психологического обеспечения для решения специальных задач служебной деятельности</p> | <p>Задания</p> <p>Тест</p> | <p>Зачёт:</p> <p>Контрольные вопросы</p> <p>Задачи</p> <p>Ситуационные задания</p> <p>Тест</p> |
| ПК-4: Способен разрабатывать и реализовывать развивающие и коррекционные программы по повышению психологической устойчивости сотрудников к стрессогенным условиям реализации определенных видов | <p>ПК-4.1: Знает специфику условий реализации деятельности и индивидуально психологические и личностные требования к субъектам труда.</p> <p>ПК-4.2: ПК-4.2. Умеет применять методы и технологии, направленные на повышение психологической</p> | <p>ПК-4.1: Знать: основы анализа условий профессиональной деятельности; особенности функционирования психики в стрессогенных условиях; методы повышения психологической устойчивости</p> <p>ПК-4.2:</p> | <p>Доклад-презентация</p> | <p>Зачёт:</p> <p>Контрольные вопросы</p> |

| | | | | |
|-------------------------------|---|---|--|--|
| профессиональной деятельности | устойчивости сотрудников к стрессогенным факторам профессиональной деятельности. ПК-4.3: ПК-4.3. Владеет опытом разработки и реализации развивающих и коррекционных программ по повышению психологической устойчивости сотрудников к стрессогенным условиям реализации определенных видов профессиональной деятельности. | Уметь: разрабатывать и применять развивающие и коррекционные программы по повышению психологической устойчивости сотрудников к стрессогенным факторам профессиональной деятельности. ПК-4.3: Владеть: методами диагностики и развития психологической устойчивости. | | |
|-------------------------------|---|---|--|--|

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

| | очная |
|--|--------------------------|
| Общая трудоемкость, з.е. | 2 |
| Часов по учебному плану | 72 |
| в том числе | |
| аудиторные занятия (контактная работа): | |
| - занятия лекционного типа | 0 |
| - занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы) | 32 |
| - КСР | 1 |
| самостоятельная работа | 39 |
| Промежуточная аттестация | 0 зачёт |

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

| Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины | Всего (часы) | в том числе | | | |
|---|--------------|--|--|-------------|---|
| | | Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них | | | Самостоятельная работа обучающегося, часы |
| | | Занятия лекционного типа | Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы | Всего | |
| | о ф о | о ф о | о ф о | о ф о | о ф о |
| Тема 1 Психология воинской дисциплины и уставного порядка. Дисциплина как предмет психологии. | 5 | | 4 | 4 | 1 |

| | | | | | |
|--|----|---|----|----|----|
| Тема 2 Индивидуальная дисциплинированность военнослужащих. | 8 | | 4 | 4 | 4 |
| Тема 3 Морально-психологическое обеспечение воинской служебной деятельности | 8 | | 4 | 4 | 4 |
| Тема 4 Профилактика неуставных взаимоотношений (НУВ) в воинских коллективах. | 10 | | 4 | 4 | 6 |
| Тема 5. Воинский коллектив как фактор морально-психологического обеспечения. | 10 | | 4 | 4 | 6 |
| Тема 6 Психология девиантного поведения и его профилактика у военнослужащих. | 10 | | 4 | 4 | 6 |
| Тема 7 Искусство дисциплинарного управления | 10 | | 4 | 4 | 6 |
| Тема 8 Культура взаимоотношений военнослужащих | 10 | | 4 | 4 | 6 |
| Аттестация | 0 | | | | |
| КСР | 1 | | | 1 | |
| Итого | 72 | 0 | 32 | 33 | 39 |

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Психологическое консультирование :практ. пособие для вузов / Е. П. Кораблина, И. А. Акиндинова, А. А. Баканова, А. М. Родина ; под ред. Е. П. Кораблиной. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 323 с. — (Серия : Университеты России). — ISBN 978-5-534-04715-8. Режим доступа :www.biblio-online.ru/book/F66A20C1-A23E-4304-80AE-88AA079FBCD3.

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ПК-10

1. Психологическое сопровождение как средство повышения эффективности служебно-боевой (служебной) деятельности и сохранение психического здоровья военнослужащих.
2. Психологическая подготовка как элемент снижения влияния психотравмирующих факторов и развития психологических качеств.
3. Войсковая общественность (общественные формирования) как средство реализации социальных и духовных потребностей военнослужащих, поддержания благоприятного морально-психологического климата в коллективах.
4. Методики оценки актуального состояния моральной и психологической готовности военнослужащего.
5. Психологическая реабилитация после выполнения служебно-боевых задач в экстремальных условиях.
6. Психологической помощь, ее виды и формы облегчающих нормальную адаптацию или жизнедеятельность военнослужащих.
7. Профилактика суицидальных происшествий и отклоняющегося поведения среди военнослужащих и сотрудников. Оценка суицидоопасности отклоняющегося поведения.
8. Особенности организации воспитательной работы с военнослужащими женского пола.
9. Профилактика нарушений уставных правил взаимоотношений между военнослужащими. Методы воздействия.
10. Принципы, критерии и порядок работы центров психологической помощи и реабилитации военнослужащих.
11. Морально-психологическое обеспечение несения караульной службы и порядок отбора лиц для

несения службы с оружием.

12. На основе бланка экспертных оценок дайте характеристику военнослужащему по следующим критериям:

- a. **Успешность профессиональной деятельности** (успешность в овладении специальностью, оценка профессионально важных качеств, знаний и умений).
 - b. **Дисциплинированность** (неукоснительность соблюдения требований уставов и приказов командиров и начальников, добросовестное отношение к исполнению воинского (служебного) долга, выполнению должностных обязанностей и обеспечению личной примерности).
 - c. **Морально-волевые качества** (хладнокровие, выдержка и способность к принятию ответственных решений и решительным действиям в любой ситуации, высокие нравственные качества, устойчивость в своих убеждениях, справедливость и правдивость)
 - d. **Отношения в семье** (взаимоотношения в семье строит на основе вежливости, предупредительности, заботливости, деликатности и уважения, дорожит устойчивыми и комфортными внутрисемейными отношениями).
 - e. **Психологическая устойчивость** (с учетом способности переносить тяготы и лишения службы и эмоциональные нагрузки. Выдержки, самообладания или наоборот, повышенной обидчивости, вспыльчивости, растерянности, тревожности и других неблагоприятных черт характера).
 - f. **Склонность к риску** (авантюристичность, повышенная потребность в «адреналине», импульсивность, неадекватная смелость, рискованность).
 - g. **Уровень адаптированности в коллективе** (успешность процесса адаптации в коллективе, взаимоотношения в коллективе).
 - h. **Уровень конфликтности** (с учетом наличия конфликтов как в коллективе, так и внутриличностных, противоречивости, уровня агрессивности, случаев рукоприкладства, пререканий с командирами и т.д.).
1. Предложите вариант психологической помощи сотруднику в ходе выполнения служебно-боевых задач в зависимости от выраженности психических реакций:
- a. Нормальная;
 - b. Индивидуальная паника;
 - c. Гиперактивность;
 - d. Реакция с преобладанием физических компонентов

Критерии оценивания (оценочное средство - Задания)

| Оценка | Критерии оценивания |
|------------|---|
| зачтено | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Могут быть допущены несущественные ошибки. |
| не зачтено | Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. |

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-10

1. Какими психологическими параметрами можно измерить дисциплинированность военнослужащего:

1. мера соответствия поступков и действий требованиям воинских уставов;
2. необходимостью мотивации дисциплинированного поведения;
3. степенью самостоятельности и правильного поведения в любых условиях;
4. устойчивостью психики в опасной обстановке;
5. все ответы верны.

1. Понятию «дисциплинарная практика» соответствует определение:

6. сравнительная характеристика уровня дисциплины между военнослужащими;
7. психологически и педагогически обоснованное применение мер поощрения;
8. взыскания;
9. применение одних и тех же методов наказания в отношении нарушителей воинской дисциплины;
10. положительное реагирование военнослужащего на приказы командиров.

1. Сколько основных типов личностной дисциплинированности выделяют:

11. пять типов;
12. один тип;
13. три типа;
14. два типа.

1. Необходимыми и достаточными условиями возникновения конфликта между субъектами социального взаимодействия являются:

15. наличие у них противоположных суждений или мотивов и желание хотя бы одного из них одержать победу над другим;
16. наличие у них противоположно направленных мотивов или суждений, а также состояния противоборства между ними;
17. наличие у них противоположных позиций и активные действия обеих сторон по достижению своих позиций;
18. наличие у них противоположно направленных мотивов и открытые заявления о своих требованиях;
19. наличие противоположных интересов у каждого из них и отсутствие возможностей по их реализации

1. К какому типу относится конфликт, который характеризуется тем, что в нем сталкиваются две личности, и в основе его лежат объективные противоречия?

20. межличностному, бурному и быстротекущему;
21. межличностному и конструктивному;
22. межличностному и экономическому;
23. острому и длительному;
24. деструктивному.

1. Что составляет субъективную сторону воинской дисциплины?

25. политика государства в отношении армии;
26. отношение к военнослужащему со стороны командира;
27. строгое соблюдение порядка всеми военнослужащими;
28. требования уставов и руководящих документов;
29. отношение самого военнослужащего к службе в рядах ВС.

1. Какие функции выполняет воинская дисциплина:

30. регулятивную, охранительную и воспитательную;
31. воспитательную;
32. гуманистическую и регулятивную;
33. познавательную и социальную;
34. нормативную.

1. Что регулируется нормами воинской дисциплины:

35. целенаправленное воздействие на психику военнослужащего;
36. порядок взаимоотношений между военнослужащими - равными по своему служебному положению и воинскому званию, начальниками и подчинёнными, старшими и младшими;
37. взаимодействие конфликтующих сторон в интересах снижения уровня напряженности между ними;
38. процесс формирования адекватного образа ситуации у военнослужащего.

1. Социально-политическая составляющая дисциплины определяется:

39. мотивами подчинения;
40. сущностью подчинения;

41.способами подчинения;

42.все ответы верны.

1. С чем связаны более строгие меры дисциплинарного воздействия на нарушителей воинской дисциплины в армии (например, арест с содержанием на гауптвахте), чем в условиях общественной жизни:

43.ограниченные права военнослужащих;

44.отсутствие полной гарантии защиты прав военных;

45.узкая специализация задач, стоящих перед военнослужащими;

46.повышенная общественная опасность нарушений;

47.низкий уровень осведомленности о внутренней жизни в условиях воинской части.

1. Кто из военнослужащих характеризуется как дисциплинированный, надежный практик?

48.координатор;

49.исполнитель;

50.критик;

51.коллективист;

52.разведчик.

1. Признаками здорового психологического климата в группе являются:

53.наличие в группе формальных и неформальных многообразных и прочных связей, взаимоотношений;

54.умение быстро и конструктивно разрешать противоречия, конфликты;

55.стрессовые ситуации;

56.высокий уровень творческой активности, энтузиазм членов;

57.все ответы верны.

1. Групповые нормы - нормы поведения, принимаемые всеми членами группы, которые позволяют:

58.уменьшить количество межличностных проблем;

59.определить постоянные нормы выполнения работы;

60.исключить неуправляемые инновационные процессы;

61.определить стандартные способы деятельности;

62.обеспечить совместное времяпрепровождение членов группы;

1. Самой острой формой проявления управленческих конфликтов является:

63.дезорганизация;

64.несогласие;

65.разногласие;

66.кризис;

67.конфронтация.

1. Конфронтация как форма управленческого конфликта - это:

68.резкое обострение во взаимоотношениях между различными субъектами управления;

69.самая острая форма управленческого конфликта;

70.открытая поляризация интересов сторон;

71.кризис существующей управленческой системы;

72.борьба за руководящее место в организации.

1. За состояние воинской дисциплины в воинской части (подразделении) отвечают:

73.между структурными подразделениями;

74.командир и заместитель командира по воспитательной работе;

75.психолог;

76.офицер по социальной работе;

77.только старшие руководители всех уровней.

1. Главный принцип взаимоотношений между военнослужащими:

78.социальной справедливости;

79.единоначалие;

80.равноправие.

1. Оценка морально-психологического состояния выводится из оценок:

81.стиля управления и применения разнообразных форм подготовки военнослужащих к выполнению задачи;

82.индивидуально-психологических особенностей сотрудников и их готовности;

83.политических взглядов руководителя и принятия этих взглядов подчиненными;

- 84.оценки уровня его зрелости личного состава и оценки степени его устойчивости;
85.возраста руководителя и его умения руководить.

1. Важнейшие признаки благоприятного социально-психологического климата в
86.группе:

- 87.взаимодоверие;
88.высокая требовательность друг к другу;
89.возможность каждого сотрудника выражать собственное мнение;
90.все ответы верны.

1. Кто является организатором работы по укреплению воинской дисциплины:

- 91.психолог;
92.воспитатель;
93.командир;
94.штаб;
95.все должностные лица.

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

| Оценка | Критерии оценивания |
|------------|--|
| зачтено | Правильные ответы даны на 50% вопросов. |
| не зачтено | Правильные ответы даны менее 50% вопросов. |

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Доклад-презентация) для оценки сформированности компетенции ПК-4

1. Теоретические основы государственно-патриотического мировоззрения военнослужащих и пути его формирования.
2. Морально-психологическое обеспечение защиты от негативного информационно-психологического воздействия военнослужащих.
3. Организация работы по укреплению служебной дисциплины и анализ его состояния. Методики и формы работы.
4. Правовое воспитание и профилактика правонарушений среди военнослужащих.
5. Организация культурно-досуговых мероприятий для личного состава воинской части. Формы и методы.
6. Оценка состояния военно-социальной работы и ее особенности при выполнении служебно-боевой (служебной) деятельности.
7. Организация профессионального психологического отбора кандидатов на военную службу по контракту (службу), его этапы и отличительные особенности в различных силовых структурах.
8. Формы и методы поэтапного изучения и психодиагностического обследования военнослужащих, поступивших на пополнение, и граждан, поступающих на военную службу по контракту.

Критерии оценивания (оценочное средство - Доклад-презентация)

| Оценка | Критерии оценивания |
|------------|---|
| зачтено | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Могут быть допущены несущественные ошибки. |
| не зачтено | Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. |

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

| Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций) | плохо | неудовлетворительно | удовлетворительно | хорошо | очень хорошо | отлично | превосходно |
|--|---|--|--|---|---|--|--|
| | не зачтено | | зачтено | | | | |
| <u>Знания</u> | Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа | 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 программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет. | Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки. |
| <u>Умения</u> | Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа | 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. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами. | Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельным и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме | Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов |
| <u>Навыки</u> | Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа | При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки | Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторым и недочетами | Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым и недочетами | Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов | Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов | Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач |

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

| Оценка | | Уровень подготовки |
|------------|---------------------|--|
| зачтено | превосходно | Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой |
| | отлично | Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично». |
| | очень хорошо | Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо» |
| | хорошо | Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «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». |
| | плохо | Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо» |

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации

5.3.1 Типовые задания, выносимые на промежуточную аттестацию:

Оценочное средство - Контрольные вопросы

Зачёт

Критерии оценивания (Контрольные вопросы - Зачёт)

| Оценка | Критерии оценивания |
|------------|---|
| зачтено | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Могут быть допущены несущественные ошибки. |
| не зачтено | Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. |

Типовые задания (Контрольные вопросы - Зачёт) для оценки сформированности компетенции ПК-10 (Способен применять адекватные методы и технологии психологического обеспечения служебной деятельности для решения специальных задач)

1. Психологические основы дисциплины.
2. Какова структура деятельности руководителя в целях обеспечения дисциплинированности при выполнении боевой задачи.
3. Что представляет собой психологический механизм регуляции поведения военнослужащих?
4. В чем состоят особенности подхода к дисциплине различных психологических школ?
5. Какую роль в организации поведения играет социальная норма?
6. В чем состоят национально-психологические особенности дисциплины?

7. Что представляет собой дисциплинарная мотивация?
8. Какова психологическая структура индивидуально-личностной дисциплинированности?
9. Каков социально-психологический механизм коллективной дисциплинированности?
10. В чем состоят дисциплинарные функции командира воинского подразделения?
11. Искусство дисциплинарного управления - в чем оно заключается?
12. Ключевые звенья психологического механизма дисциплины.
13. Факторы и условия, влияющие на дисциплинированность военнослужащего.
14. Типы индивидуальной дисциплинированности.
15. Основные виды отклоняющего поведения военнослужащих в боевой обстановке.
16. Сущность девиантного поведения на войне.
17. Работа командира по формированию высокой культуры взаимоотношений начальников и подчиненных.
18. Основные направления работы по формированию культуры взаимоотношений у военнослужащих
19. Общение с подчиненными в нестандартных психологически сложных ситуациях.
20. Методика анализа состояния воинской дисциплины
21. Что такое дисциплина и дисциплинированность воина?
22. Раскрыть социально-психологическую структуру дисциплинированности военнослужащего.
23. Что такое коллективная дисциплинированность, его социально-психологическая структура?
24. Раскрыть психологические элементы поступка.
25. Неуставные взаимоотношения: сущность, виды и причины возникновения.
26. Анализ состояния воинской дисциплины.
27. Социально-психологические основы воинской дисциплины, дисциплинированное поведение и дисциплинированность.
28. Сущность и содержание понятия «морально психологическое состояние». Составные части МПС.
29. Изучение и оценка морально-психологического состояния военнослужащих. Показатели оценки МПС.
30. Основные методы оценки МПС личного состава
31. Что такое дисциплина и дисциплинированность воина?

Типовые задания (Контрольные вопросы - Зачёт) для оценки сформированности компетенции ПК-4 (Способен разрабатывать и реализовывать развивающие и коррекционные программы по повышению психологической устойчивости сотрудников к стрессогенным условиям реализации определенных видов профессиональной деятельности)

- Психодиагностика и психоэмоциональная регуляция личного состава
- Психологическая реабилитация личного состава после выполнения служебно-боевых задач в экстремальных условиях
- Методика ДС-6 предназначена для определения характеристик настроений (и некоторых других характеристик личностного уровня).
- Методика оценки ситуативной тревоги Спилбергера/Ханина.
- Методика экспресс-оценки самочувствия, активности, настроения «САН».
- Диагностика психологического состояния личного состава, выявление военнослужащих и сотрудников, нуждающихся в психологической помощи и психореабилитации.
- Методика оценки состояния стресса.
- Методика дифференциальной диагностики депрессивных состояний (ДДДС).
- Уровни состояния психологической готовности к выполнению служебно-боевых задач:

Оценочное средство - Задачи

Зачёт

Критерии оценивания (Задачи - Зачёт)

| Оценка | Критерии оценивания |
|------------|---|
| зачтено | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Могут быть допущены несущественные ошибки. |
| не зачтено | Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. |

Типовые задания (Задачи - Зачёт) для оценки сформированности компетенции ПК-10
(Способен применять адекватные методы и технологии психологического обеспечения служебной деятельности для решения специальных задач)

1. Организация процесса адаптации к условиям военной службы, службы и работа с военнослужащими, сотрудниками, включенными в группу психолого-педагогического внимания.
2. Методы и приемы психоэмоциональной регуляции военнослужащих, сотрудников, а также лиц, включенных в группу риска.
3. Психологический анализ условий СБД по выявлению факторов и источников негативного воздействия на личный состав.
4. Форма психологического заключения по суицидальному происшествию.
5. Психологический паспорт ежегодного (целевого) психодиагностического обследования военнослужащего. Материалы и документы.
6. ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА (ЗАКЛЮЧЕНИЕ) (военнослужащего по контракту, сотрудника), убывающего в зону боевых действий.
7. Поведенческие индикаторы и особенности личности, склонной к суицидальному, отклоняющемуся поведению в условиях экстремальной ситуации.
8. Оценка суицидоопасности отклоняющегося поведения военнослужащего, сотрудника в условиях экстремальной ситуации.
9. Порядок организации работы центров (комнат) психологической помощи и реабилитации при экстремальных условиях.
10. Шкала склонности к самоповреждающему и саморазрушающему поведению в боевой обстановке.

Оценочное средство - Ситуационные задания

Зачёт

Критерии оценивания (Ситуационные задания - Зачёт)

| Оценка | Критерии оценивания |
|------------|---|
| зачтено | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Могут быть допущены несущественные ошибки. |
| не зачтено | Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. |

Типовые задания (Ситуационные задания - Зачёт) для оценки сформированности компетенции ПК-10 (Способен применять адекватные методы и технологии психологического обеспечения служебной деятельности для решения специальных задач)

Ситуация № 1: Вы – командир, (психолог). Военнослужащий по контракту прибыл на службу с опозданием на 15 минут с запахом спиртного.

Ситуация № 2: Вы - психолог. Военнослужащий по контракту отказывается заступать в суточный наряд, ссылаясь на неравномерное распределение служебной нагрузки в роте.

Ситуация № 3: Вы - психолог. К Вам обратился командир отделения с просьбой об оказании помощи в предоставлении ему отпуска по личным обстоятельствам, в связи с тяжелым состоянием матери.

Ситуация № 4: Вы - психолог. При выполнении служебно-боевой задачи в пункте временной дислокации. Вы узнали, что военнослужащего по контракту неоднократно видели общающимся с местными жителями, берущего у них какие-то вещи.

Ситуация № 5: Вы - психолог. При выполнении служебно-боевой задачи в ПВД Вам стало известно, что между военнослужащими Вашего и взаимодействующего подразделения от другой силовой структуры произошел конфликт.

Ситуация № 6: Вы заместитель командира роты по военно-политической работе. После проведенного анонимного анкетирования, Вы узнали факт, что один из Ваших подчиненных, военнослужащий по контракту - скрытно употребляет наркотические вещества (сильнодействующие лекарственные препараты).

Ситуация № 7: Вы - командир роты. В Вашей роте служит военнослужащий по контракту, который в разговоре с сослуживцами неоднократно упоминал о неблагоприятных семейных отношениях, а в последнее время замкнулся в себе, с сослуживцами общается только по служебной необходимости, на боевой службе (в карауле) держится уединенно.

Ситуация № 8: Вы - командир отделения. Вам от военнослужащих подразделения стало известно, что Ваш подчиненный военнослужащий по контракту сильно переживает расставание с девушкой, которая его бросила.

Ситуация № 9: Вы заместитель командира роты. Ваша рота укомплектована военнослужащими, проходящими военную службу по контракту, среди которых есть военнослужащие женского пола. При контроле подготовки к несению службы в карауле по охране ВГО Вы обратили внимание, что у одной из женщин подавленный вид, припухшие и покрасневшие глаза, на левом запястье наложена тугая бинтовая повязка, которую женщина пытается скрыть под рукавом формы, нижняя губа с левой стороны повреждена и припухла. На вопросы женщина отвечает тихим, безучастным голосом, взгляд рассеянный.

Оценочное средство - Тест

Зачёт

Критерии оценивания (Тест - Зачёт)

| Оценка | Критерии оценивания |
|---------------|---|
| зачтено | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Могут быть допущены несущественные ошибки. |
| не зачтено | Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. |

Типовые задания (Тест - Зачёт) для оценки сформированности компетенции ПК-10
(Способен применять адекватные методы и технологии психологического обеспечения служебной деятельности для решения специальных задач)

1. Авторитарный стиль оптимален, если:

1. цели деятельности просты, работа требует средней квалификации или ниже, время ограничено;
2. группа не обладает сплоченностью;
3. позиция лидера относительна;

4. требуется креативное решение;
5. группа состоит из «богеми».

2. Отклоняющимся от социальных норм поведением является ...

1. индивидуальное поведение;
2. социальное поведение;
3. конформистское поведение;
4. прагматичное поведение;
5. *девиантное поведение*

3. Конфликт, результатом которого является разрушение социальных отношений - это ...

1. конструктивный конфликт;
2. перспективный конфликт;
3. реальный конфликт;
4. социальный конфликт;
5. *деструктивный конфликт*

4. Дисциплинарная мотивация это:

1. сознательное повиновение командирам;
2. предписание как вести себя в определенных условиях;
3. соблюдение правил и порядка, установленное командиром;
4. креативный подход к решению всех задач;
5. *желание и стремление следовать социально одобренным нормам.*

5. В чем отличие правил воинской дисциплины от трудовой дисциплины?

1. распространяются только на служебную деятельность военнослужащих;
2. предъявляет значительно более высокие требования к исполнителям;
3. командиры (начальники) в целях обеспечения дисциплины наделены большим объемом дисциплинарных прав;
4. нормы воинской дисциплины требуют беспрекословного повиновения подчиненных своим командирам и начальникам;
5. все ответы верны;
6. *верны ответы 2,3,4.*

6. Что означает принцип единоначалия?

1. полученный приказ не может быть обжалован до его исполнения, а подача жалобы не приостанавливает исполнения приказа;
2. за служебную необходимость и целесообразность отданного приказа отвечает начальник;
3. в случае открытого неповиновения начальник не только вправе, но и обязан принять все установленные законами и воинскими уставами меры принуждения;
4. отданный приказ не может быть отменен, даже если для его выполнения потребуется самопожертвование;
5. *правильные ответы 1,2,3.*

7. Что означает термин *интернализация*?

1. совокупность взглядов, выражающих уважение достоинств и прав человека на свободу, счастье, всестороннее развитие и проявление своих способностей;
2. морально-психологическое качество личности, выражающееся в гуманном отношении к другим лицам;
3. врожденное, инстинктивное реагирование организма на стимул;
4. *усвоение, при котором формируются не только знания и умения, но и мотивация в необходимости подчинения соответствующей норме;*

8. В чем суть феномена «дисциплинарная стыдливость»?

1. наличие взаимного межличностного притяжения между начальником и подчиненным;
2. осознанные и принятые человеком общие смыслы его жизни;
3. *несклонность аргументировать законопослушное поведение самодостаточностью дисциплины;*
4. выполнение приказа ради потребности самосохранения индивида.

9. Дисциплина власти это:

1. *соблюдение должностными лицами правил регламентирующих командную деятельность;*
 2. способность предвидеть результаты действий, прогнозировать явления, «моделировать» в сознании предстоящие события;
 3. индивидуально своеобразный, относительно стабильный способ решения командиром (начальником, военным служащим) дисциплинарных проблем;
1. совместное нормативное регулирование групповых поступков и поддержка индивидуальной дисциплины, преимущественно на товарищеских, партнерских началах

10. Круговая порука:

1. не влияет на морально-психологическое состояние в коллективе;
2. *отрицательно влияет на состояние дисциплины;*
3. положительно влияет на состояние дисциплины;
4. в разных случаях может играть положительную или отрицательную роль.

Ключи к тестовым заданиям для промежуточной аттестации

| № вопроса | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Правильный ответ | 1 | 5 | 5 | 5 | 6 | 5 | 4 | 3 | 1 | 2 |

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

Не используется

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения, компьютерами.

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

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по специальности 37.05.02 - Психология служебной деятельности.

Автор(ы): Елисеев Юрий Александрович.

Рецензент(ы): Маркелова Татьяна Владимировна, доктор психологических наук.

Заведующий кафедрой: .

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 11.11.2022, протокол № 3.