

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 детальным 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 «богема».

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. *неспособность 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.