

Подписано электронной подписью:

Вержицкий Данил Григорьевич

Должность: Директор КГПИ ФГБОУ ВО «КемГУ»

Дата и время: 2024-02-21 00:00:00

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Кемеровский государственный университет»

«Кузбасский гуманитарно-педагогический институт»

(Наименование филиала, где реализуется данная дисциплина)

Факультет психологии и педагогики

УТВЕРЖДАЮ

Декан ФПП

_____ Л. Я. Лозован

«29» марта 2024 г.

Рабочая программа дисциплины

К.М.05.ДВ.01.02 Методы профилактики профессиональной деформации

Код, название дисциплины

Направление подготовки

37.03.01 Психология

Направленность (профиль) подготовки

Практическая психология

Программа прикладного бакалавриата

Квалификация выпускника

Бакалавр

Форма обучения

Очно-заочная

Год набора 2024

Новокузнецк, 2024

Лист внесения изменений

В РПД К.М.05.ДВ.01.02 Методы профилактики профессиональной деформации

(код по учебному плану, название дисциплины)

Сведения об утверждении:

утверждена Ученым советом факультета психологии и педагогики
(протокол Ученого совета факультета № 8 от 29.03.2024 г.)

для ОПОП 2024 года набора на 2024 / 2025 учебный год
по направлению подготовки 37.03.01 Психология

направленность (профиль) подготовки / «Практическая психология»

Одобрена на заседании методической комиссии факультета психологии и педагогики
протокол методической комиссии факультета № 5 от 20.03.2024 г.)

Одобрена на заседании обеспечивающей кафедры психологии и общей педагогики
протокол № 7 от 14.03.2024 г.

Алонцева А.И. /
(Ф. И.О. зав. кафедрой)

(Подпись)

Оглавление

1. Цель дисциплины	4
1.1 Формируемые компетенции.....	4
1.2 Индикаторы достижения компетенций	5
1.3 Знания, умения, навыки (ЗУВ) по дисциплине	6
2. Объём и трудоёмкость дисциплины по видам учебных занятий. Формы промежуточной аттестации.....	6
3. Учебно-тематический план и содержание дисциплины	7
3.1 Учебно-тематический план	7
3.2 Содержание занятий по видам учебной работы	8
4. Порядок оценивания успеваемости и сформированности компетенций обучающегося в текущей и промежуточной аттестации	13
5. Материально-техническое, программное и учебно-методическое обеспечение дисциплины	17
5.1 Учебная литература	17
5.2 Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины.....	17
6. Иные сведения и (или) материалы	19
6.1. Примерные темы письменных учебных работ.....	19
6.2. Примерные вопросы и задания / задачи для промежуточной аттестации	21

1. Цель дисциплины

В результате освоения данной дисциплины у обучающегося должны быть сформированы компетенции основной профессиональной образовательной программы специалитета (далее – ОПОП): ПК-2.

Содержание компетенций как планируемых результатов обучения по дисциплине см. таблицы 1 и 2.

1.1 Формируемые компетенции

Таблица 1 – Формируемые дисциплиной компетенции

Наименование вида компетенции	Наименование категории (группы) профессиональных компетенций	Код и название профессиональной компетенции выпускника
Профессиональная	Психологическое вмешательство (развитие, коррекция, реабилитация)	ПК-2 Способен проводить коррекционную и развивающую работу для решения профессиональных задач в социальной сфере

1.2 Индикаторы достижения компетенций

Таблица 2 – Дисциплины и практики, формирующие указанные компетенции

Код и название компетенции	Индикаторы достижения компетенции по ОПОП	Дисциплины и практики, формирующие данную компетенцию в ОПОП
<p>ПК-2 Способен проводить коррекционную и развивающую работу для решения профессиональных задач в социальной сфере</p>	<p>ПК-2.1 Разрабатывает коррекционно-развивающие программы для решения профессиональных задач в социальной сфере ПК-2.2 Проводит коррекционно-развивающую работу для решения профессиональных задач в социальной сфере ПК-2.3 Оценивает результативность коррекционно-развивающих программ, направленных на решение профессиональных задач в социальной сфере ПК-2.4 Разрабатывает и реализует программы профилактической и психокоррекционной работы, направленных на улучшение состояния и динамики психологического здоровья населения ПК-2.5 Оценивает результативность программ профилактической и психокоррекционной работы, направленных на улучшение состояния и динамики психологического здоровья населения</p>	<p>К.М.04.03 Психофизиология, 1,2 сем, 4 з.е. К.М.04.06 Нейропсихология, 3 сем, 5 з.е. К.М.04.ДВ.02.01 Психология социальной работы, 9 сем, 2 з.е. К.М.04.ДВ.02.02 Социально-психологические проблемы безопасности труда, 9 сем, 2 з.е. К.М.05.04 Психология стресса и стрессоустойчивого поведения, 4 сем, 3 з.е. К.М.05.06 Психология конфликта, 5 сем, 3 з.е. К.М.05.09 Психология общения, 6 сем, 4 з.е. К.М.05.ДВ.01.01 Организация и содержание психологической помощи, 6 сем, 5 з.е. К.М.05.ДВ.01.01 Методы профилактики профессиональной деформации, 6 сем, 5 з.е. К.М.05.ДВ.02.01 Тренинг личностного роста, 8 сем, 5 з.е. К.М.05.ДВ.02.02 Тренинг профессионального самопознания, 8 се, 5 з.е. К.М.06.02(П) Производственная практика в профильных организациях, 8 сем, 6 з.е. К.М.07.01(Пд) Преддипломная практика, 9 сем, 9 з.е. К.М.07.03(Д) Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы, 9 сем, 6 з.е.</p>

1.3 Знания, умения, навыки (ЗУВ) по дисциплине

Таблица 3 – Знания, умения, навыки, формируемые дисциплиной

Код и название компетенции	Индикаторы достижения компетенции, закрепленные за дисциплиной	Знания, умения, навыки (ЗУВ), формируемые дисциплиной
ПК-2 Способен проводить коррекционную и развивающую работу для решения профессиональных задач в социальной сфере	ПК-2.1 Разрабатывает коррекционно-развивающие программы для решения профессиональных задач в социальной сфере ПК-2.2 Проводит коррекционно-развивающую работу для решения профессиональных задач в социальной сфере	Знать: - основные способы разработки коррекционно-развивающих программ - основные способы проведения коррекционно-развивающей работы для решения профессиональных задач в социальной сфере в социальной сфере Уметь: - правильно разрабатывать коррекционно-развивающие программы для решения профессиональных задач в социальной сфере - правильно проводить коррекционно-развивающую работу для решения профессиональных задач в социальной сфере Владеть - навыками разработки коррекционно-развивающих программ для решения профессиональных задач в социальной сфере - навыками проведения коррекционно-развивающей работы для решения профессиональных задач в социальной сфере

2. Объём и трудоёмкость дисциплины по видам учебных занятий.

Формы промежуточной аттестации

Таблица 4 – Объем и трудоемкость дисциплины по видам учебных занятий

Общая трудоемкость и виды учебной работы по дисциплине, проводимые в разных формах	Объём часов по формам обучения
	ОЗФО
1 Общая трудоемкость дисциплины	180
2 Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	36
Аудиторная работа (всего):	36
в том числе:	
лекции	16

практические занятия, семинары	20
в интерактивной форме	12
Внеаудиторная работа (всего):	
в том числе, индивидуальная работа обучающихся с преподавателем	
3 Самостоятельная работа обучающихся (всего)	108
4 Промежуточная аттестация обучающегося - экзамен	(36 ч) 6 семестр

3. Учебно-тематический план и содержание дисциплины

3.1 Учебно-тематический план

Таблица 5 – Учебно-тематический план очной и очно-заочной формы обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины по занятиям	Общая трудоёмкость (всего час.)	Трудоёмкость занятий (час.)						Формы текущего контроля и промежуточной аттестации успеваемости
			ОФО			ОЗФО			
			Аудиторн. занятия		СРС	Аудиторн. занятия		СРС	
			лек. ц.	практ. т.		лек. ц.	практ. т.		
Семестр 6									
1	Раздел 1 «Современное состояние проблемы профессиональной деформации личности сотрудников правоохранительных органов»								
1.1	Профессиональная деформация личности и ее проявления	18				4	0	14	УО – устный опрос
1.2	Детерминанты развития профессиональной деформации личности	18				4	4	10	УО – устный опрос
1.3	Профессиональное «выгорание» личности	18				2	0	16	УО – устный опрос
1.4	Ресурсы стрессоустойчивости и преодоление деформации личности сотрудников правоохранительных органов	18				2	4	12	ПР-1 - тестирование
2.	Раздел 2 «Основы диагностики и профилактики профессиональной деформации личности сотрудников правоохранительных органов. Программы, направленные на предупреждение нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе, психическом развитии сотрудников, военнослужащих и иных лиц, рисков асоциального поведения, профессиональных рисков, профессиональной деформации»								
2.1	Диагностика профессиональной деформации личности	18				0	2	16	УО – устный опрос
2.2	Методы и формы профилактики профессиональной деформации личности сотрудников	18				2	4	12	УО – устный опрос

№ п/п	Разделы и темы дисциплины по занятиям	Общая трудоёмкость (всего час.)	Трудоемкость занятий (час.)						Формы текущего контроля и промежуточной аттестации успеваемости
			ОФО			ОЗФО			
			Аудиторн. занятия		СРС	Аудиторн. занятия		СРС	
лек. ц.	практ. т.	лек. ц.	практ. т.						
Семестр 6									
	правоохранительных органов								
2.3	Структурно- психологический анализ профессиональной деятельности сотрудника правоохранительных органов	18				0	2	16	УО – устный опрос
2.4	Профессиональная деформация работников органов правопорядка, ее профилактика и преодоление. Программы, направленные на предупреждение нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе, психическом развитии сотрудников, военнослужащих и иных лиц, рисков асоциального поведения, профессиональных рисков, профессиональной деформации	18				2	4	12	ПР-1 - тестирование
	Контроль	36							Экзамен
	Всего	180				16	20	108	

3.2 Содержание занятий по видам учебной работы

Таблица 6 – Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание занятий
Раздел 1 «Современное состояние проблемы профессиональной деформации личности сотрудников правоохранительных органов»		
<i>Содержание лекционного курса</i>		
1	1.1 Профессиональная деформация личности и ее проявления.	Понятие «профессиональная норма». Критерий профессиональной надежности сотрудника. Сущность наиболее значимых изменений при профессиональной деформации. Признаки профессиональной деформации сотрудников правоохранительных органов (Шатохин А.Н., Шестак А.И., Робозеров В.Ф., Олейников В.С.) Способность организовывать свою жизнь в соответствии с социально значимыми представлениями о здоровом

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание занятий
		образе жизни, избегая профессиональной деформации личности.
2	1.2.Детерминанты развития профессиональной деформации личности	<p>Группы факторов, ведущих к профессиональной деформации. Факторы, обусловленные спецификой деятельности: детальная правовая регламентация, властные полномочия, повышенная ответственность, психические и физические перегрузки, организационный фактор, фактор экстремальности, фактор, определяемый объектом профессиональной деятельности.</p> <p>Факторы личностного свойства: профессионально важные качества личности, нереалистично высокие личностные ожидания, опережающее формирование трудовых навыков по отношению к профессионально важным качествам личности, недостаточная профессиональная подготовка, профессиональный возраст (или профессиональный опыт) сотрудников, наличие социально-психологической дезадаптации личности, некоторые личностные изменения, вызванные процессом профессиональной адаптации сотрудников.</p>
3	1.3.Профессиональное выгорание личности	<p>Определение «выгорания» (Б.Перлман, Е.Хартман). Последствия «выгорания» (гневливость, циничность, подозрительность, депрессия, сверхдоверчивость, ригидность и другие формы дезадаптации).</p> <p>Личностные факторы риска «выгорания»: склонность к интроверсии, реактивность, низкая или чрезмерно высокая эмпатия, жестокость и авторитарность по отношению к другим, низкий уровень самоуважения и самооценки.</p>
4	1.4.Ресурсы стрессоустойчивости и преодоление деформации личности сотрудников правоохранительных органов	<p>Личностные ресурсы преодоления деформации: Адаптационные ресурсы человеческого организма при стрессе (Г.Селье), надежда, рациональная вера и душевная сила (Э.Фромм), активная мотивация преодоления, отношение к стрессам как возможности приобретения личного опыта, позитивность и рациональность мышления, эмоционально-волевые качества, физические ресурсы.</p>
<i>Темы практических/семинарских занятий</i>		
5	1.1.Профессиональная деформация личности и ее проявления.	<p>1. Критерий профессиональной надежности сотрудника.</p> <p>2.Сущность наиболее значимых изменений при профессиональной деформации.</p>

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание занятий
		3. Признаки профессиональной деформации сотрудников правоохранительных органов
6	1.2.Детерминанты развития профессиональной деформации личности	1. Группы факторов, ведущих к профессиональной деформации. Факторы, обусловленные спецификой деятельности Факторы личностного свойства:
7	1.3.Профессиональное выгорание личности	1.Определение «выгорания» 2. Последствия «выгорания» 3. Личностные факторы риска «выгорания»:
8	1.4.Ресурсы стрессоустойчивости и преодоление деформации личности сотрудников правоохранительных органов	1.Личностные ресурсы преодоления деформации: 2. адаптационные ресурсы человеческого организма при стрессе (Г.Селье), 3.надежда, рациональная вера и душевная сила (Э.Фромм), 4. активная мотивация преодоления, отношение к стрессам как возможности приобретения личного опыта, позитивность и рациональность мышления, эмоционально-волевые качества, физические ресурсы.
Раздел 2 «Основы диагностики и профилактики профессиональной деформации личности сотрудников правоохранительных органов. Программы, направленные на предупреждение нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе, психическом развитии сотрудников, военнослужащих и иных лиц, рисков асоциального поведения, профессиональных рисков, профессиональной деформации»		
<i>Содержание лекционного курса</i>		
9	2.1.Диагностика профессиональной деформации личности	Источники информации о поведенческих проявлениях деформации сотрудников правоохранительных органов: контент-анализ документальных источников результатов служебной деятельности; экспертные оценки опытных и компетентных сотрудников; в процессе наблюдения за особенностями поведения сотрудников; в ходе диагностической беседы; при проведении различных естественных экспериментов.
10	2.2.Методы и формы профилактики профессиональной деформации личности сотрудников правоохранительных органов	Организационно-управленческая и психолого-педагогическая работа в правоохранительных органах. Аналитическая работа: оценка характера и причин текучести кадров, анализ причин нарушений служебной этики и дисциплины, правонарушений и т.д. Психолого-педагогическая работа: обеспечение преемственности между сотрудниками, повышение управленческой культуры руководителей, поддержание функционирования института наставничества и т.д.

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание занятий
		<p>Психологическое направление профилактики профессиональной деформации личности сотрудника правоохранительных органов: просветительно-разъяснительные лекции, индивидуальное консультирование, сеансы регуляции и саморегуляции общего психического состояния и поведения и т.д.</p> <p>Правовая подготовка. Профессионально-нравственное формирование личности.</p> <p>Правовоспитательное воздействие семьи.</p>
11	2.3. Психологический анализ профессиональной деятельности сотрудника правоохранительных органов	<p>Психологический анализ профессиональной деятельности сотрудника правоохранительных органов. Общая характеристика профессии. Обзорная характеристика профессиональной деятельности. Обзорная характеристика условий труда. Требования к профессионально-важным качествам субъекта труда. Профессиограмма и психограмма. Особенности деятельности, обуславливающие возможность развития профессиональной деформации. Способность разрабатывать и реализовывать программы, направленные на предупреждение нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе, психическом развитии сотрудников, военнослужащих и иных лиц, рисков асоциального поведения, профессиональных рисков, профессиональной деформации: общая характеристика.</p>
<i>Темы практических/семинарских занятий</i>		
12	2.1. Диагностика профессиональной деформации личности	<p>Источники информации о поведенческих проявлениях деформации сотрудников правоохранительных органов:</p> <ul style="list-style-type: none"> контент-анализ документальных источников результатов служебной деятельности; экспертные оценки опытных и компетентных сотрудников; в процессе наблюдения за особенностями поведения сотрудников; в ходе диагностической беседы; при проведении различных естественных экспериментов.
13	2.2. Методы и формы профилактики профессиональной деформации личности сотрудников правоохранительных органов	<p>Организационно-управленческая и психолого-педагогическая работа в правоохранительных органах. Аналитическая работа: оценка характера и причин текучести кадров, анализ причин нарушений служебной этики и дисциплины, правонарушений и</p>

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание занятий
		<p>т.д.</p> <p>Психолого-педагогическая работа: обеспечение преемственности между сотрудниками, повышение управленческой культуры руководителей, поддержание функционирования института наставничества и т.д.</p> <p>Психологическое направление профилактики профессиональной деформации личности сотрудника правоохранительных органов: просветительно-разъяснительные лекции, индивидуальное консультирование, сеансы регуляции и саморегуляции общего психического состояния и поведения и т.д.</p> <p>Правовая подготовка. Профессионально-нравственное формирование личности.</p> <p>Правовоспитательное воздействие семьи.</p> <p>Способность соблюдать морально-этические нормы в обеспечении антикоррупционного поведения сотрудников правоохранительных органов.</p>
14	2.3. Психологический анализ профессиональной деятельности сотрудника правоохранительных органов	<p>Психологический анализ профессиональной деятельности сотрудника правоохранительных органов.</p> <p>Общая характеристика профессии.</p> <p>Обзорная характеристика профессиональной деятельности.</p> <p>Обзорная характеристика условий труда.</p> <p>Требования к профессионально-важным качествам субъекта труда.</p> <p>Профессиограмма и психограмма.</p> <p>Особенности деятельности, обуславливающие возможность развития профессиональной деформации.</p> <p>Способность консультировать должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава, формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата: особенности психологического консультирования.</p>

4. Порядок оценивания успеваемости и сформированности компетенций обучающегося в текущей и промежуточной аттестации

Для положительной оценки по результатам освоения дисциплины обучающемуся необходимо выполнить все установленные виды учебной работы. Оценка результатов работы обучающегося в баллах (по видам) приведена в таблице 7.

Таблица 7 - Шкала и показатели оценивания результатов учебной работы обучающихся по видам в балльно-рейтинговой системе (БРС)

Учебная работа (виды)	Сумма баллов	Виды и результаты учебной работы	Оценка в аттестации (шкала и показатели оценивания)	Баллы
Текущая учебная работа в семестре (Посещение занятий по расписанию и выполнение заданий)	60	Лекционные и практические занятия	5 баллов посещение 100% занятий и существенный вклад на занятия в работу всей группы, самостоятельность в выполнении работ 4 балла посещение не менее 80% занятий, существенный вклад на занятия в работу всей группы 3 балла посещение не менее 50% занятий, участие в работе группы по требованию преподавателя 2 балла посещение 30-40% занятий, неактивное участие в работе группы 1 балл посещение менее 30% занятий	0-5
		Выполнение индивидуальных заданий	0 баллов (работа не выполнена) 1-5 балла (выполнено менее 50% работы) 6-10 баллов (выполнено 51 - 65% работы) 11-15 баллов (выполнено 66 - 85% работы) 16-20 баллов (выполнено 86 - 100% работы)	0-20
		Самостоятельная работа	0 баллов (работа не выполнена) 1-4 балла (выполнено менее 50% работы) 5-8 баллов (выполнено 51 - 65% работы) 9-12 баллов (выполнено 66 - 85% работы) 13-15 баллов (выполнено 86 - 100% работы)	0-15
		Подготовка информационных сообщений	0 баллов (работа не выполнена) 1-5 балла (выполнено менее 50% работы) 6-10 баллов (выполнено 51 - 65% работы) 11-15 баллов (выполнено 66 - 85% работы) 16-20 баллов (выполнено 86 - 100% работы)	0-20
Итого по текущей работе в семестре				0-60
Промежуточная аттестация (экзамен)	40	Тест	1 балл за каждый верный ответ	0-20
		Практическое задание	0 баллов (работа не выполнена) 1-5 балла (выполнено менее 50% работы) 6-10 баллов (выполнено 51 - 65% работы) 11-15 баллов (выполнено 66 - 85% работы) 16-20 баллов (выполнено 86 - 100% работы)	0-20
Итого по промежуточной аттестации (экзамену)				0-40
Суммарная оценка по дисциплине:				Сумма баллов текущей и промежуточной аттестации 51 – 100 б.

В промежуточной аттестации оценка выставляется в ведомость в 100-балльной шкале и в буквенном эквиваленте (таблица 8)

Таблица 8 – Соотнесение 100-балльной шкалы и буквенного эквивалента оценки

Сумма набранных баллов	Уровни освоения дисциплины и компетенций	Экзамен	
		Оценка	Буквенный эквивалент
86 - 100	Продвинутый	5	отлично
66 - 85	Повышенный	4	хорошо
51 - 65	Пороговый	3	удовлетворительно
0 - 50	Первый	2	неудовлетворительно

Если к моменту проведения экзамена студент набирает 51 балл и более баллов, оценка может быть выставлена ему в ведомость и в зачетную книжку без процедуры принятия экзамена. Выставление оценок производится на последней неделе теоретического обучения по данной дисциплине.

Шкалы промежуточного контроля, по итогам изучения дисциплины.

Оценка «отлично» (100-86 баллов) ставится, если студент:

– Показывает глубокое и полное знание и понимание всего объема программного материала; полное понимание сущности рассматриваемых понятий, явлений и закономерностей, теорий, взаимосвязей.

– Умеет составить полный и правильный ответ на основе изученного материала; выделять главные положения, самостоятельно подтверждать ответ конкретными примерами, фактами; самостоятельно и аргументировано делать анализ, обобщать, формировать выводы. Устанавливает межпредметные (на основе ранее приобретенных знаний) и внутрипредметные связи, творчески применяет полученные знания в незнакомой ситуации. Последовательно, четко, связно, обоснованно и безошибочно излагает учебный материал: дает ответ в логической последовательности с использованием принятой терминологии; делает собственные выводы; формирует точное определение и истолкование основных понятий, законов, теорий; при ответе не повторяет дословно текст учебника; излагает материал научным языком; правильно и обстоятельно отвечает на дополнительные вопросы. Использует для доказательства выводы из наблюдений и опытов.

– Самостоятельно, уверенно и безошибочно применяет полученные знания в решении проблем на творческом уровне; допускает не более одного недочета, который легко исправляет по требованию преподавателя; умеет оперировать теоретическим материалом.

Оценка «хорошо» (66-85 балла) ставится, если студент:

– Показывает знания всего изученного программного материала. Дает полный и правильный ответ на основе изученных теорий; допускает незначительные ошибки и недочеты при воспроизведении изученного материала, определения понятий неточности при использовании научных терминов или в выводах и обобщениях из наблюдений и/или опыта.

– Материал излагает в определенной логической последовательности, при этом допускает одну негрубую ошибку или не более двух недочетов и может их исправить самостоятельно при требовании преподавателя; подтверждает ответ конкретными примерами; правильно отвечает на дополнительные вопросы преподавателя.

– Умеет самостоятельно выделять главные положения в изученном материале; на основании фактов и примеров обобщать, делать выводы, устанавливать внутри предметные связи. Применяет полученные знания на практике в видоизмененной ситуации, соблюдает основные правила культуры устной и письменной речи, использует научные термины.

Оценка «удовлетворительно» (51-65 балла) ставится, если студент:

– Усвоил основное содержание учебного материала, имеет пробелы в усвоении материала, не препятствующие дальнейшему усвоению программного материала; материал излагает не систематизировано, фрагментарно, не всегда последовательно.

– Показывает недостаточность в сформированности отдельных знаний и умений; выводы и обобщения аргументирует слабо, допускает в них ошибки.

– Допустил ошибки и неточности в использовании научной терминологии, определения понятий дал недостаточно четкие; не использовал в качестве доказательства выводы и обобщения из наблюдений, фактов или допустил ошибки при их изложении.

– Испытывает затруднения в применении знаний, необходимых для решения задач различных типов, при объяснении конкретных явлений на основе теорий и законов, или в подтверждении конкретных примеров практического применения теорий.

– Отвечает неполно на вопросы преподавателя (упуская основное), или воспроизводит содержание текста учебника, но недостаточно понимает отдельные положения, имеющие важное значение в этом тексте.

– Обнаруживает недостаточное понимание отдельных положений при воспроизведении текста учебника (записей, первоисточников) или отвечает неполно на вопросы преподавателя, допуская одну - две грубые ошибки.

Оценка «неудовлетворительно» (менее 50 баллов) ставится, если студент:

– Не усвоил и не раскрыл основное содержание материала; не делает выводов и обобщений.

– Не знает и не понимает значительную или основную часть программного материала в пределах поставленных вопросов или имеет слабо сформированные и не полные знания и не умеет применять их к решению конкретных вопросов и задач по образцу.

– При ответе (на один вопрос) допускает более двух грубых ошибок, которые не может исправить даже при помощи преподавателя.

– Не может ответить ни на один из поставленных вопросов.

– Полностью не усвоил материал.

Краткая характеристика используемых оценочных средств

Шкала оценки устного ответа

Отметка «отлично» ставится, если:

– знания отличаются глубиной и содержательностью, дается полный исчерпывающий ответ, как на основные вопросы билета, так и на дополнительные;

– студент свободно владеет научной терминологией;

– ответ студента структурирован, содержит анализ существующих теорий, научных школ, направлений и их авторов по вопросу билета;

– логично и доказательно раскрывает проблему, предложенную в билете;

– ответ характеризуется глубиной, полнотой и не содержит фактических ошибок;

– ответ иллюстрируется примерами, в том числе из собственного опыта;

– студент демонстрирует умение аргументировано вести диалог и научную дискуссию.

Отметка «хорошо» ставится, если:

– знания имеют достаточный содержательный уровень, однако отличаются слабой структурированностью; содержание билета раскрывается, но имеются неточности при ответе на дополнительные вопросы

– имеющиеся в ответе несущественные фактические ошибки, студент способен исправить самостоятельно, благодаря наводящему вопросу;

– недостаточно раскрыта проблема по одному из вопросов билета;

– недостаточно логично изложен вопрос;

– студент не может назвать авторов той или иной теории по вопросу билета;

– ответ прозвучал недостаточно уверенно;

– студент не смог продемонстрировать способность к интеграции теоретических знаний и практики.

Отметка «удовлетворительно» ставится, если:

- содержание билета раскрыто слабо, знания имеют фрагментарный характер, отличаются поверхностностью и малой содержательностью, имеются неточности при ответе на основные вопросы билета;
- программный материал в основном излагается, но допущены фактические ошибки;
- студент не может обосновать закономерности и принципы, объяснить факты;
- студент не может привести пример для иллюстрации теоретического положения;
- у студента отсутствует понимание излагаемого материала, материал слабо структурирован;
- у студента отсутствуют представления о межпредметных связях.

Отметка «неудовлетворительно» ставится, если:

- обнаружено незнание или непонимание студентом сущностной части социальной психологии;
- содержание вопросов билета не раскрыто, допускаются существенные фактические ошибки, которые студент не может исправить самостоятельно;
- на большую часть дополнительных вопросов по содержанию зачета-студент затрудняется, дать ответ или не дает верных ответов.

Шкала оценивания доклада

Оценка «отлично» выставляется, если: доклад содержит полную информацию по представляемой теме, основанную на обязательных литературных источниках и современных публикациях; выступление сопровождается качественным демонстрационным материалом (слайд-презентация, раздаточный материал); выступающий свободно владеет содержанием, ясно и грамотно излагает материал; свободно и корректно отвечает на вопросы и замечания аудитории; точно укладывается в рамки регламента.

Оценка «хорошо» выставляется, если: представленная тема раскрыта, однако доклад содержит неполную информацию по представляемой теме; выступление сопровождается демонстрационным материалом (слайд-презентация, раздаточный материал); выступающий ясно и грамотно излагает материал; аргументированно отвечает на вопросы и замечания аудитории, однако выступающим допущены незначительные ошибки в изложении материала и ответах на вопросы.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если: выступающий демонстрирует поверхностные знания по выбранной теме, имеет затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии курса; отсутствует сопроводительный демонстрационный материал.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если: доклад не подготовлен, либо имеет существенные пробелы по представленной тематике, основан на недостоверной информации, выступающим допущены принципиальные ошибки при изложении материала.

Для текущего контроля знаний использование тестирования.

Тестирование - одна из наиболее эффективных форм контроля и самоконтроля полученных знаний по учебному курсу. Тестовые задания предназначены для усвоения основных положений курса.

Данная форма контроля позволяет существенно экономить учебное время на аудиторных занятиях, опросить большое число студентов за ограниченное количество времени, и иметь надежный результат, так как опрос проводится по большому количеству вопросов.

Проведение тестирования эффективно использовать как на дневном, так и на заочном обучении.

Тестирование может оказать существенную помощь преподавателю для организации промежуточного и итогового контроля знаний студентов. Обучающиеся могут использовать предлагаемые вопросы теста для самоконтроля, что позволяет оценить свои знания по курсу перед экзаменом и тем самым обратить внимание на имеющиеся пробелы в усвоении учебного материала.

Шкала оценивания теста

Оценка «отлично» выставляется, если: процент правильных ответов 91-100 %;

Оценка «хорошо» выставляется, если: процент правильных ответов 75-90 %;

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если: процент правильных ответов 50-74 %;

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если: процент правильных ответов менее 50 %.

Шкала и критерии оценивания уровня освоения дисциплинарных частей компетенций, приобретаемых при выполнении практических заданий

Балл		Уровень освоения	Критерии оценивания уровня освоения дисциплинарных компетенций после изучения учебного материала
уметь	владеть		
5	5	Максимальный уровень	Студент правильно выполнил задание. Показал отличные владения навыками применения полученных знаний и умений при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы на защите
4	4	Средний уровень	Студент выполнил задание с небольшими неточностями. Показал хорошие владения навыками применения полученных знаний и умений при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов на защите
3	3	Минимальный уровень	Студент выполнил задание с существенными неточностями. Показал удовлетворительное владение навыками применения полученных знаний и умений при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы на защите было допущено много неточностей
2	2	Минимальный уровень не достигнут	При выполнении задания студент продемонстрировал недостаточный уровень владения умениями и навыками при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы на защите было допущено множество неточностей.

5. Материально-техническое, программное и учебно-методическое обеспечение дисциплины

5.1 Учебная литература

Основная учебная литература

1. Авдиенко, Г. Ю. Психологическое обеспечение служебной деятельности : учебник для вузов / Г. Ю. Авдиенко. — Москва : Юрайт, 2020. — 630 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13747-7. — URL: <https://urait.ru/bcode/466687> (дата обращения: 26.02.2023). — Текст: электронный.

2. Психологическая профилактика профессиональной деформации личности в сфере

служебной деятельности : учебное пособие / Н. И. Корытченкова, Н. К. Будницкая, Т. И. Кувшинова, С. С. Смагина. — Кемерово : КемГУ, 2016. — 140 с. — ISBN 978-5-8353-2043-1. — URL: <https://e.lanbook.com/book/92371> (дата обращения: 26.02.2023). — Текст: электронный.

Дополнительная учебная литература

1. Константинов, В. В. Профессиональная деформация личности : учебное пособие для вузов / В. В. Константинов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Юрайт, 2020. — 186 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08760-4. — URL: <https://urait.ru/bcode/453430> (дата обращения: 26.02.2023). — Текст: электронный.

2. Мещерякова, А. В. Психологическая работа с кадровым резервом в правоохранительных органах РФ : учебник и практикум для вузов / А. В. Мещерякова. — Москва : Юрайт, 2020. — 247 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8990-8. — URL: <https://urait.ru/bcode/452745> (дата обращения: 26.02.2023). — Текст: электронный.

5.2 Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Таблица 9 - Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

<p>305 Учебная аудитория (мультимедийная) для проведения:</p> <ul style="list-style-type: none">- занятий лекционного типа;- занятий семинарского (практического) типа;- психологического консультирования;- групповых и индивидуальных консультаций;- текущего контроля и промежуточной аттестации. <p>Специализированная (учебная) мебель: доска маркерно-меловая, кафедра, столы, стулья.</p> <p>Оборудование: <i>стационарное</i> - компьютер преподавателя, проектор, экран, колонки; <i>переносное</i> - Web-камера.</p> <p>Используемое программное обеспечение: MSWindows (Microsoft Imagine Premium 3 year по сублицензионному договору № 1212/KMP от 12.12.2018 г. до 12.12.2021 г.), LibreOffice (свободно распространяемое ПО), антивирусное ПО ESET Endpoint Security, лицензия №EAV-0267348511 до 30.12.2022 г.; Mozilla Firefox (свободно распространяемое ПО), Google Chrome (свободно распространяемое ПО), Opera (свободно распространяемое ПО), Foxit Reader (свободно распространяемое ПО), WinDjView (свободно распространяемое ПО), Яндекс.Браузер (отечественное свободно распространяемое ПО).</p> <p>Интернет с обеспечением доступа в ЭИОС.</p>	<p>654027, Кемеровская область - Кузбасс, г. Новокузнецк, пр-кт Пионерский, д.13, пом. 2</p>
---	--

5.3 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Перечень СПБД и ИСС по дисциплине

База профессиональных данных «Мир психологии»

Режим доступа: <http://psychology.net.ru/>

Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам (Психология) Режим доступа: http://window.edu.ru/catalog/?p_rubr=2.2.77.2

6. Иные сведения и (или) материалы

6.1. Примерные темы письменных учебных работ

Примерные темы рефератов и эссе:

1. Основные направления развития психологического обеспечения деятельности сотрудников правоохранительных органов и положительный опыт их реализации.
2. Психологическая структура личности, профессионально значимые качества сотрудника правоохранительных органов.
3. Способность организовывать свою жизнь в соответствии с социальными

значимыми представлениями о здоровом образе жизни, избегая профессиональной деформации личности.

4. Основные факторы профессиональной пригодности и соответствующие им социально-психологические качества личности (психограмма) сотрудников право охранительных органов.

5. Профессиональный, психологический отбор на службу в правоохранительные органы.

6. Характеристика познавательной деятельности личности сотрудника правоохранительных органов.

7. Характеристика профессиональных способностей. Способности и профессиональное мастерство.

8. Психологическая характеристика социальных и правовых норм, регулирующих деятельность сотрудников правоохранительных органов.

9. Понятие о правовой культуре сотрудников, психологическая характеристика ее составляющих.

10. Укрепление законности в правоохранительных органах как психологическая проблема.

11. Причины профессиональной деформации и пути ее устранения.

12. Психодиагностика, психопрофилактика и психокоррекция отклоняющегося поведения.

13. Психологические особенности и условия эффективного общения в деятельности сотрудников правоохранительных органов.

14. Понятие психологического контакта в правоприменительной деятельности. Социально-психологические условия, способствующие установлению контакта.

15. Психологический анализ конфликтных ситуаций в деятельности правоохранительных органов.

16. Психологические особенности действий сотрудников по предупреждению и пресечению асоциальных форм внеколлективного поведения.

17. Общая характеристика психологических особенностей профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов.

18. Психологическая характеристика деятельности сотрудников правоохранительных органов.

19. Способность соблюдать морально-этические нормы в обеспечении антикоррупционного поведения сотрудников правоохранительных органов.

20. Требования, предъявляемые к труду сотрудников правоохранительных органов.

21. Профессиональные способности и профессиональное мастерство.

22. Структура деятельности сотрудников правоохранительных органов.

23. Профессиограммы основных профессий сотрудников правоохранительных органов.

24. Создание психологически благоприятной управленческой среды в коллективе сотрудников правоохранительных органов.

25. Психологические особенности принятия решений в сфере правоохранительной деятельности.

26. Способность разрабатывать и реализовывать программы, направленные на предупреждение нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе, психическом развитии сотрудников, военнослужащих и иных лиц, рисков асоциального поведения,

профессиональных рисков, профессиональной деформации: общая характеристика.

27. Психологические особенности принятия решений в экстремальных условиях.
28. Психологическая подготовленность сотрудников как составная часть их профессионального мастерства.
29. Цели и задачи психологической диагностики профессионально значимых качеств личности сотрудника правоохранительных органов.
30. Психологическое изучение особенности эмоционально-волевой сферы личности сотрудника правоохранительных органов.
31. Профессионально-значимые коммуникативные качества личности в структуре профессионального мастерства сотрудников.
32. Основы профессионально-психологического общения сотрудников правоохранительных органов.
33. Методы изучения личности сотрудника правоохранительных органов и ее индивидуально-психологических особенностей.
34. Способность консультировать должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава, формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата: особенности психологического консультирования.
35. Понятие о профессиональной деформации личности сотрудника правоохранительных органов, формы ее проявления.
36. Психодиагностика, психопрофилактика и психокоррекция отклоняющегося поведения сотрудников правоохранительных органов.

6.2. Примерные вопросы и задания / задачи для промежуточной аттестации

Семестр 6

Таблица 10 - Примерные теоретические вопросы и практические задания / задачи к экзамену

Разделы и темы	Примерные теоретические вопросы	Примерные практические задания / задачи
Раздел 1. Современное состояние проблемы профессиональной деформации личности сотрудников правоохранительных органов		
Тема 1.1. Профессиональная деформация личности и ее проявления	Понятие «профессиональная норма». Критерий профессиональной надежности сотрудника. Сущность наиболее значимых изменений при профессиональной деформации. Способность организовывать свою жизнь в соответствии с социально значимыми представлениями о здоровом образе жизни, избегая профессиональной деформации	- Сопоставить признак и нормы и признаки профессиональной деформации - Провести сравнительный анализ признаков деформации у различных ученых

	<p>личности.</p> <p>Признаки профессиональной деформации сотрудников правоохранительных органов (Шатохин А.Н., Шестак А.И., Робозеров В.Ф., Олейников В.С.).</p>	
<p>Тема 1.2. Детерминанты развития профессиональной деформации личности</p>	<p>Группы факторов, ведущих к профессиональной деформации.</p> <p>Факторы, обусловленные спецификой деятельности:</p> <p>Факторы личностного свойства:</p>	<p>- Проанализировать, какие факторы более способствуют профессиональной деформации: факторы деятельности или личностного свойства</p> <p>- Определить по описанию, какие факторы способствовали деформации сотрудника</p>
<p>Тема 1.3 Профессиональное «выгорание» личности</p>	<p>Определение «выгорания» (Б.Перлман, Е.Хартман).</p> <p>Последствия «выгорания»</p> <p>Личностные факторы риска «выгорания»</p>	<p>- Сравнить теоретические подходы к выгоранию различных авторов (на примере Б.Перлмана, Е.Хартмана)</p> <p>- Определить по описанию личностные факторы выгорания конкретного субъекта труда</p>
<p>Тема 1.4 Ресурсы стрессоустойчивости и преодоление деформации личности сотрудников правоохранительных органов</p>	<p>Личностные ресурсы преодоления деформации:</p> <p>Адаптационные ресурсы человеческого организма при стрессе (Г.Селье),</p> <p>Активная мотивация преодоления, отношение к стрессам как возможности приобретения личного опыта,</p> <p>Позитивность и рациональность мышления, эмоционально-волевые качества, физические ресурсы.</p>	<p>- Проанализируйте ресурсы стрессоустойчивости конкретного субъекта труда по описанию</p> <p>- Составьте план психологического тренинга по повышению стрессоустойчивости сотрудников правоохранительных органов</p>
<p>Раздел 2. Основы диагностики и профилактики профессиональной деформации личности сотрудников правоохранительных органов. Программы, направленные на предупреждение нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе, психическом развитии сотрудников, военнослужащих и иных лиц, рисков асоциального поведения, профессиональных рисков, профессиональной деформации</p>		
<p>Тема 2.1 Диагностика</p>	<p>Источники информации о</p>	<p>- Провести сравнительный</p>

<p>профессиональной деформации личности</p>	<p>поведенческих проявлениях деформации сотрудников правоохранительных органов: · Контент-анализ документальных источников результатов служебной деятельности; · Экспертные оценки опытных и компетентных сотрудников; · Наблюдение за особенностями поведения сотрудников; · Диагностическая беседа; · Проведение различных естественных экспериментов.</p>	<p>анализ различных методов диагностики профессиональной деформации личности - Составить план диагностики профессиональной деформации личности для конкретного трудового поста (по описанию ситуации)</p>
<p>Тема 2.2 Методы и формы профилактики профессиональной деформации личности сотрудников правоохранительных органов</p>	<p>Организационно-управленческая и психолого-педагогическая работа в правоохранительных органах. · Аналитическая работа: · Психолого-педагогическая работа: · Психологическое направление профилактики · Правовая подготовка. · Профессионально-нравственное формирование личности. · Правовоспитательное воздействие семьи. · Способность соблюдать морально-этические нормы в обеспечении антикоррупционного поведения сотрудников правоохранительных органов.</p>	<p>- Провести сравнительный анализ различных методов и форм профилактики профессиональной деформации личности сотрудников правоохранительных органов - Составить план профилактических мероприятий для конкретного трудового поста (по описанию ситуации)</p>
<p>Тема 2.3 Структурно-психологический анализ профессиональной деятельности сотрудника</p>	<p>Сфера профессиональной деятельности сотрудника правоохранительных органов.</p>	<p>- Составить профессиограмму для конкретного трудового поста субъекта деятельности в правоохранительных органах</p>

<p>правоохранительных органов</p>	<p>Познавательно-прогностическая (когнитивная) сфера.</p> <p>Способность разрабатывать и реализовывать программы, направленные на предупреждение нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе, психическом развитии сотрудников, военнослужащих и иных лиц, рисков асоциального поведения, профессиональных рисков, профессиональной деформации: общая характеристика.</p>	<p>- Составить психограмму для конкретного трудового поста субъекта деятельности в правоохранительных органах</p>
<p>Тема 2.4</p> <p>Профессиональная деформация работников органов правопорядка, ее профилактика и преодоление.</p> <p>Программы, направленные на предупреждение нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе, психическом развитии сотрудников, военнослужащих и иных лиц, рисков асоциального поведения, профессиональных рисков, профессиональной деформации</p>	<p>Факторы профессиональной деформации:</p> <p>Факторы, обусловленные спецификой правоохранительной деятельности,</p> <p>Факторы личностного свойства и факторы социально-психологического характера.</p> <p>Программы, направленные на предупреждение нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе, психическом развитии сотрудников, военнослужащих и иных лиц, рисков асоциального поведения, профессиональных рисков, профессиональной деформации</p> <p>Способность консультировать должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией</p>	<p>- Провести сравнительный анализ различных факторов деформации</p> <p>- Охарактеризовать факторы, которые привели к деформации у конкретного субъекта деятельности в правоохранительных органах (по описанию)</p> <p>- Разработать программы, направленные на предупреждение нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе, психическом развитии сотрудников, военнослужащих и иных лиц, рисков асоциального поведения, профессиональных рисков, профессиональной деформации</p>

	служебной деятельности личного состава, формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата: особенности психологического консультирования.	
--	---	--

Составитель: Дворцова Е.В., кандидат психологических наук, доцент.