

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Тактические приемы взаимодействия в служебной деятельности

Код модуля
1154452(1)

Модуль
Основы коммуникации в служебной деятельности

Екатеринбург

Оценочные материалы составлены автором(ами):

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Чернышева Елена Викторовна	кандидат психологических наук, без ученого звания	Доцент	общей и социальной психологии

Согласовано:

Управление образовательных программ

Е.С. Комарова

Авторы:

- Чернышева Елена Викторовна, Доцент, общей и социальной психологии

1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ **Тактические приемы взаимодействия в служебной деятельности**

1.	Объем дисциплины в зачетных единицах	2	
2.	Виды аудиторных занятий	Лекции Практические/семинарские занятия	
3.	Промежуточная аттестация	Зачет	
4.	Текущая аттестация	Контрольная работа	1

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ **Тактические приемы взаимодействия в служебной деятельности**

Индикатор – это признак / сигнал/ маркер, который показывает, на каком уровне обучающийся должен освоить результаты обучения и их предъявление должно подтвердить факт освоения предметного содержания данной дисциплины, указанного в табл. 1.3 РПМ-РПД.

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения (индикаторы)	Контрольно-оценочные средства для оценивания достижения результата обучения по дисциплине
1	2	3
ОПК-3 -Способен выявлять значимые проблемы и выработать пути их решения на основе анализа и оценки профессиональной информации, научных теорий, концепций и подходов, в том числе обладающие инновационным потенциалом	Д-2 - Проявлять способность эффективно работать в команде, умение аргументировать и убеждать З-2 - Объяснить особенности и возможности применения основных научных теорий, концепций и подходов для обоснования решения проблем, значимых в профессиональной деятельности П-1 - Самостоятельно или работая в команде, предлагать и обосновывать способы решения проблем, значимых в профессиональной деятельности, используя знания научных теорий, концепций, подходов, в том числе	Зачет Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия

	обладающих инновационным потенциалом	
ОПК-4 -Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях различного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	Д-1 - Демонстрировать коммуникативные умения, умение эффективно работать в команде, лидерские качества З-4 - Сделать обзор основных стратегий поведения в ситуациях, связанных с выполнением профессиональных функций П-1 - Самостоятельно или работая в команде, вырабатывать стратегии поведения в ситуациях, связанных с выполнением профессиональных функций, с учетом политик и процедур профессиональной деятельности, характерных для организаций различного типа	Зачет Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия
ПК-10 -Способен организовывать деятельность ведомственных психологических служб и их структурных подразделений, планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов, координировать межведомственное взаимодействие	Д-1 - Проявлять организаторские способности, толерантность З-2 - Характеризовать основные функции управления персоналом ведомственных психологических служб П-2 - Обосновывать выбор функций управления персоналом в зависимости от специфики ведомственных организаций У-1 - Анализировать этапы организации деятельности ведомственных психологических служб и их структурных подразделений, выстраивания межведомственного взаимодействия У-2 - Различать характеристики основных функций управления персоналом ведомственных психологических служб	Зачет Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия
ПК-11 -Способен осуществлять психологическое сопровождение	Д-1 - Проявлять ответственность и коммуникабельность	Зачет Контрольная работа Лекции

персонала с целью создания и поддержания благоприятного психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности	<p>З-1 - Сделать обзор содержания направлений психологического сопровождения персонала, направленного на создание и поддержание благоприятного психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности</p> <p>У-1 - Анализировать содержание направлений психологического сопровождения персонала, направленного на создание и поддержание благоприятного психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности</p>	Практические/семинарские занятия
--	---	----------------------------------

3. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ В БАЛЬНО-РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЕ (ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА БРС)

3.1. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0.4		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>контрольная работа</i>	5,8	100
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 1		
Промежуточная аттестация по лекциям – нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – не предусмотрено		
2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.6		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>Активная работа студентов на практических занятиях</i>	5,10	100
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0.4		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – зачет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0.6		
3. Лабораторные занятия: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий – не предусмотрено		

Текущая аттестация на лабораторных занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лабораторным занятиям -не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по лабораторным занятиям –нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено		
4. Онлайн-занятия: коэффициент значимости совокупных результатов онлайн-занятий –не предусмотрено		
Текущая аттестация на онлайн-занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по онлайн-занятиям -не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по онлайн-занятиям –нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по онлайн-занятиям – не предусмотрено		

3.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта

Текущая аттестация выполнения курсовой работы/проекта	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент текущей аттестации выполнения курсовой работы/проекта– не предусмотрено		
Весовой коэффициент промежуточной аттестации выполнения курсовой работы/проекта– защиты – не предусмотрено		

4. КРИТЕРИИ И УРОВНИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

4.1. В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре/институте критерии (признаки) оценивания достижений студентов по дисциплине модуля (табл. 4) в рамках контрольно-оценочных мероприятий на соответствие указанным в табл.1 результатам обучения (индикаторам).

Таблица 4

Критерии оценивания учебных достижений обучающихся

Результаты обучения	Критерии оценивания учебных достижений, обучающихся на соответствие результатам обучения/индикаторам
Знания	Студент демонстрирует знания и понимание в области изучения на уровне указанных индикаторов и необходимые для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Умения	Студент может применять свои знания и понимание в контекстах, представленных в оценочных заданиях, демонстрирует освоение умений на уровне указанных индикаторов и необходимых для

	продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Опыт /владение	Студент демонстрирует опыт в области изучения на уровне указанных индикаторов.
Другие результаты	Студент демонстрирует ответственность в освоении результатов обучения на уровне запланированных индикаторов. Студент способен выносить суждения, делать оценки и формулировать выводы в области изучения. Студент может сообщать преподавателю и коллегам своего уровня собственное понимание и умения в области изучения.

4.2 Для оценивания уровня выполнения критериев (уровня достижений обучающихся при проведении контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля) используется универсальная шкала (табл. 5).

Таблица 5

Шкала оценивания достижения результатов обучения (индикаторов) по уровням

Характеристика уровней достижения результатов обучения (индикаторов)				
№ п/п	Содержание уровня выполнения критерия оценивания результатов обучения (выполненное оценочное задание)	Шкала оценивания		
		Традиционная характеристика уровня		Качественная характеристика уровня
1.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты в полном объеме, замечаний нет	Отлично (80-100 баллов)	Зачтено	Высокий (В)
2.	Результаты обучения (индикаторы) в целом достигнуты, имеются замечания, которые не требуют обязательного устранения	Хорошо (60-79 баллов)		Средний (С)
3.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты не в полной мере, есть замечания	Удовлетворительно (40-59 баллов)		Пороговый (П)
4.	Освоение результатов обучения не соответствует индикаторам, имеются существенные ошибки и замечания, требуется доработка	Неудовлетворительно (менее 40 баллов)	Не зачтено	Недостаточный (Н)
5.	Результат обучения не достигнут, задание не выполнено	Недостаточно свидетельств для оценивания		Нет результата

5. СОДЕРЖАНИЕ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

5.1. Описание аудиторных контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля

5.1.1. Лекции

Самостоятельное изучение теоретического материала по темам/разделам лекций в соответствии с содержанием дисциплины (п. 1.2. РПД)

5.1.2. Практические/семинарские занятия

Примерный перечень тем

1. Тактические приемы работы психолога по изучению социально-психологического климата

2. Тактические приемы оказания психологической помощи молодым сотрудникам

3. Особенности организации психологической работы и взаимодействия с руководителями подразделений и сотрудниками

4. Психологические проблемы служебной деятельности психолога подразделения

Примерные задания

Задание.

Синквейн — творческая работа, которая имеет короткую форму стихотворения, состоящего из пяти нерифмованных строк и написанное по следующим правилам:

1 строка – одно существительное, выражающее главную тему синквейна.

2 строка – два прилагательных, выражающих главную мысль.

3 строка – три глагола, описывающие действия в рамках темы.

4 строка – фраза, выражающая основной смысл.

5 строка – слово-заключение, слово-резюме в форме существительного

Тема: основные характеристики социально-психологической адаптации сотрудников

Задание: напишите синквейн, используя следующие ключевые понятия темы: адаптация, гомеостаз, адаптированность, дезадаптация

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2. Описание внеаудиторных контрольно-оценочных мероприятий и средств текущего контроля по дисциплине модуля

Разноуровневое (дифференцированное) обучение.

Базовый

5.2.1. Контрольная работа

Примерный перечень тем

1. Тактические приемы работы психолога по изучению социально-психологического климата

Примерные задания

Выберите правильный вариант ответа:

1. Социально-психологический климат - это:

а) соотношение числа подчиненных к числу руководителя и его заместителей.

б) степень вработанности каждого члена группы;

- в) соотношение количества сотрудников с положительным и отрицательным эмоциональным фоном;
- г) система психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности, гармоничному развитию личности в группе.

2. Не оценивается при анализе социально-психологического климата:

- а) индивидуальные особенности членов коллектива;
- б) характер совместной деятельности;
- в) место рождения каждого члена группы;
- г) зависимость членов коллектива друг от друга.

3. К субъектам формирования благоприятного социально-психологического климата в коллективе относятся:

- а) руководитель и коллектив;
- б) неформальный лидер и коллектив;
- в) два конкурирующих коллектива;
- г) два конфликтующих члена коллектива;

4. Что Марьян М.И. не относит к принципам оптимального руководства:

- а) проявлять постоянный интерес к здоровью, настроению, делам подчиненных;
- б) стремиться поручать сотруднику ту работу, к которой он имеет склонность;
- в) контролировать соблюдение формальных требований к сотруднику, изложенных в должностной инструкции;
- г) создавать условия для личностного роста и квалификации сотрудника.

5. Отличия коллектива ОВД от других трудовых коллективов:

- а) большое количество времени, проводимого вместе с другими членами группы;
- б) закрытость группы;
- в) необходимость соблюдения режима труда, четкая регламентация времени и деятельности;
- г) экстремальный характер деятельности;
- д) все ответы верны.

6. Внешние факторы, влияющие на формирование социально-психологического климата в коллективе:

- а) особенности современной политической и социально-экономической жизни страны (региона);
- б) уровень жизни людей;
- в) состояние преступности;
- г) размеры безработицы;
- д) все ответы верны.

7. Внутренние факторы, влияющие на формирование социально-психологического климата в коллективе:

- а) организация труда;
- б) материальная оснащенность;

- в) оптимальный температурный режим;
- г) световой и шумовой режимы;
- д) все ответы верны.

8. К стилям руководства не относится:

- а) авторитарный;
- б) демократический;
- в) либеральный;
- г) монополистический;
- д) нет верного ответа.

9. Психологическая совместимость – это...

- а) наиболее благоприятное сочетание свойств членов группы (черт характера, темперамента, способностей), обеспечивающее эффективность совместной деятельности и личную удовлетворенность каждого;
- б) одинаковый тип темперамента членов коллектива;
- в) одинаковые акцентуации характера членов группы;
- г) члены коллектива, осуществляющие деятельность в одном служебном помещении;
- д) нет верного ответа.

10. Приемы, стимулирующие становление здорового социально-психологического климата и способствующие укреплению служебной дисциплины:

- а) личный пример;
- б) включение сотрудников в новые виды деятельности;
- в) реализация руководителем индивидуального подхода в воспитательной деятельности и управлении;
- г) соревнование;
- д) все ответы верны.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.3. Описание контрольно-оценочных мероприятий промежуточного контроля по дисциплине модуля

5.3.1. Зачет

Список примерных вопросов

1. Морально-психологическое состояние сотрудников подразделений.
2. Психологическая работа с результатами исследования социально-психологического климата.
3. Практические мероприятия по поддержанию благоприятного климата.
4. Психологическая адаптация к службе.
5. Методы психологической работы с молодыми сотрудниками.
6. Составление программы по организации и проведению профилактики суицидов среди сотрудников.
7. Психологический анализ требований к кандидату на службу.
8. Учет полученных результатов отбора кандидатов на службу.
9. Прогнозирование адаптации сотрудников к служебной деятельности.
10. Психологические особенности взаимодействия с гражданами и нарушителями.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.4 Содержание контрольно-оценочных мероприятий по направлениям воспитательной деятельности

Направление воспитательной деятельности	Вид воспитательной деятельности	Технология воспитательной деятельности	Компетенция	Результаты обучения	Контрольно-оценочные мероприятия
Профессиональное воспитание	целенаправленная работа с информацией для использования в практических целях	Технология формирования уверенности и готовности к самостоятельной успешной профессиональной деятельности	ПК-11	З-1	Практические/семинарские занятия