

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Жолобов Ярослав Борисович
Должность: Директор СЗФ РГУП
Дата подписания: 12.06.2024 11:15:21
Уникальный программный ключ:
4671e55a0ce5aa85ec3a17a938b5f6f8c0433e48

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРАВОСУДИЯ»

Рабочая программа дисциплины (модуля)
**ПСИХОЛОГИЯ И ЭТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Набор 2024 г.

Направление подготовки: 40.04.01 Юриспруденция

Рабочая программа разработана в соответствии с требованиями ФГОС.

Разработчик (-и): Кузнецова М.А. к.пс.н., Тарасова Ю.Н., к.пс.н.

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры
Общетеоретических правовых дисциплин
(протокол № 6 от «16» апреля 2024 г).

Зав. кафедрой Дорская А.А., д.ю.н., профессор

Санкт-Петербург, 2024

ПРОТОКОЛ ИЗМЕНЕНИЙ
учебно-методического комплекса по дисциплине
Психология и этика профессиональной деятельности
для набора 2024 года на 2024-2025 уч.г.

Краткое содержание изменения	Дата и номер протокола заседания кафедры
Актуализация карты обеспеченности литературой. Актуализация фонда оценочных средств и критериев оценивания.	(протокол № 6 от «16» апреля 2024 г).

Актуализация выполнена: Тарасовой Ю.Н., к. пс. н.
(ФИО, ученая степень, ученое звание)

_____ «16» 04. 2024 г.

ПОДПИСЬ

Зав. кафедрой Дорская А.А., д.ю.н., профессор

Оглавление

	Наименование разделов	Стр.
	Аннотация рабочей программы	4
1.	Цели и планируемые результаты изучения дисциплины (модуля)	5
2.	Место дисциплины (модуля) в структуре (ООП)	5
3.	Объем дисциплины и виды учебной работы	6
4.	Содержание дисциплины	н
5.	Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	12
6.	Материально-техническое обеспечение	16
7.	Карта обеспеченности литературой	17
8.	Фонд оценочных средств	19

Аннотация рабочей программы дисциплины «Психология и этика профессиональной деятельности»

Разработчик: Кузнецова М.А., Тарасова Ю.Н.

Цель изучения дисциплины	Целью изучения дисциплины (модуля) является освоение компетенций (индикаторов достижения компетенций), предусмотренных рабочей программой.
Место дисциплины в структуре ОПОП	Дисциплина обязательной части учебного плана.
Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины	УК-3, УК – 6, ОПК-6.1
Содержание дисциплины	Тема 1. Профессиональная этика юриста: сущность, происхождение, принципы Тема 2. Предмет и задачи психологии профессиональной деятельности Тема 3. Сознание и деятельность. Профессиональная деятельность юриста Тема 4. Организация деятельности. Общие основы самоорганизации в деятельности юриста Тема 5. Сплоченность и психологический климат в организации. Тема 6. Этические нормы организации, руководителя и подчиненных
Общая трудоемкость дисциплины	Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы (72 часа).
Форма промежуточной аттестации	Зачет

1. Цели и планируемые результаты изучения дисциплины (модуля)

Целью изучения дисциплины (модуля) является освоение компетенций (индикаторов достижения компетенций), предусмотренных рабочей программой.

В совокупности с другими дисциплинами ОПОП дисциплина обеспечивает формирование следующих компетенций:

Таблица 1

№ п/п	Код компетенции	Название
1	УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
2	УК-6	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки
3	ОПК-6.1.	Объясняет содержание и значение принципов этики юриста, создает условия для соблюдения этики юриста и правил служебного этикета, предупреждает о последствиях их несоблюдения

Планируемые результаты освоения дисциплины в части каждой компетенции указаны в картах компетенций по ОПОП.

2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП

Б1.О.1 «Этика и психология профессиональной деятельности» входит в состав блока вариативной (профильной) части общенаучного цикла дисциплин ОПОП. Совместно с рядом учебных дисциплин общенаучного профиля («Теория и практика делового общения») она образует основу теоретической подготовки юристов высшей квалификации. Дисциплина «Этика и психология профессиональной деятельности» способствует формированию и развитию личности студента, как интеллигентного человека с высоким уровнем культуры общения и мышления.

Магистрант в процессе изучения данной дисциплины имеет возможность сформировать представления о процессах самообразования, самоактуализации; а также знаний и умений по развитию у себя потребности в личностном и профессиональном совершенствовании.

В курсе «Этика и психология профессиональной деятельности» формируется ряд значимых компетенций, которые оказывают важное влияние на качество подготовки выпускников.

3. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы

Таблица 2.1 (очное)

Вид учебной работы	Трудоемкость		
	зач. ед.	час.	по семестрам
			1
Общая трудоемкость дисциплины по учебному плану	2	72	72
Аудиторные занятия		14	14
Лекции		2	2
Семинары или Практические занятия (лабораторные работы)		12	12
Самостоятельная работа (СРС)		58	58
Форма промежуточной аттестации	зачет		

Таблица 2.2 (заочное (классика))

Вид учебной работы	Трудоемкость			
	зач. ед.	час.	по семестрам	
			0	1
Общая трудоемкость дисциплины по учебному плану	2	72	0,25	1,75
Аудиторные занятия		12		
Лекции		4	2	2
Семинары или Практические занятия (лабораторные работы)		8	2	6
Самостоятельная работа (СРС)		60		
Форма промежуточной аттестации	зачет			

4. Содержание дисциплины (модуля)

4.1. Текст рабочей программы по темам

Тема 1. Профессиональная этика юриста: сущность, происхождение, принципы

Профессиональная этика: сущность, происхождение, принципы. Соотношение морали и этики. Понятие этикета, делового этикета. Основные принципы этики деловых отношений. Основные правила делового этикета. Служебный этикет. Нравственный аспект профессионализма личности. Природа коррупционного поведения. Профессиональное правосознание. Этика юриста.

Тема 2. Предмет и задачи психологии профессиональной деятельности

Предмет и задачи психологии профессиональной деятельности. Теоретические предпосылки становления психологии профессиональной деятельности.

Человек, индивид, личность. Дуальность природы человека. Системный подход в понимании человека. Теории личности. Структура личности. Роль и содержание факторов, влияющих на формирование личности. Возрастная периодизация.

Тема 3. Сознание и деятельность. Профессиональная деятельность юриста

Сознание и деятельность. Теория деятельности А.Н. Леонтьева. Культурно-историческая теория Л.С. Выготского. Принцип единства сознания и деятельности С.Л. Рубинштейна. Виды деятельности. Структура деятельности. Мотивы и цели деятельности. Результат деятельности.

Психические познавательные процессы. Свойства нервной системы и типы нервной системы. Темперамент и индивидуальный стиль деятельности. Понятие и структура характера. Акцентуации характера. Эмоции и чувства. Психологическая устойчивость. Направленность и способности. Потенциал личности. Потребности и мотивы. Самомотивация.

Тема 4. Организация деятельности. Общие основы самоорганизации в деятельности юриста

Организация собственной деятельности. Self-management. Общие основы самоорганизации. Тайм-менеджмент. Хронометраж. Управление стрессом.

Теории карьер. Теория черт и факторов. Сценарная теория Э. Берна. Теория компромисса с реальностью Э. Гинзбурга. Теория Л. Сьюпера. Клиент-центрированный подход К. Роджерса. Социально-ориентированная теория Дж. Крумбольтца. Нейро-лингвистическое программирование Р. Бендлера и Д. Гриндера. Коучинг Дж. Уитмора и Т. Голви. Теория сингулярности. Основные типы карьеристов.

Тема 5. Сплоченность и психологический климат в организации. Межкультурная коммуникация и культурный интеллект

Психология малой группы. Проблемы межличностного взаимодействия. Сплоченность и групповая продуктивность. Психологические механизмы регуляции коллективной деятельности: коммуникация, идентификация, интеграция. Мероприятия, способствующие повышению степени сплоченности группы.

Психологический климат в организации. Структура социально-психологического климата по Б. Парыгину. Диагностика социально-психологического климата. Факторы, влияющие на психологический климат. Формирование социально-психологического климата.

Межкультурная коммуникация в профессиональной деятельности. Культурный интеллект как социально-психологический феномен (cultural intelligence).

Тема 6. Этические нормы организации, руководителя и подчиненных

Основные проблемы организационной психологии. Организация деятельности команды. Управление конфликтами.

Психология лидерства. Силь управления. Профессиональные требования к личности руководителя. Этика взаимоотношений в профессиональной деятельности руководителя и подчиненных.

4.2. Разделы и темы дисциплин, виды занятий (тематический план)

Таблица 3.1

Тематический план

(очная форма обучения)

№	Раздел дисциплины, тема	Код компетенции	Общая трудоёмкость дисциплины	в том числе					Наименование оценочного средства
				Самостоятельная работа под контролем преподавателя, НИРС	Контактная работа	Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Практическая подготовка	
				час.	час.	час.	час.	час.	
1	Тема 1. Профессиональная этика юриста: сущность, происхождение, принципы	ОПК-6.1.	10	8	2	-	2	-	вопросы для семинара (практического занятия), доклады с презентациями
2	Тема 2. Предмет и задачи психологии профессиональной деятельности	УК-3, УК-6	12,5	10	2,5	0,5	2	-	вопросы для семинара (практического занятия), доклады с презентациями
3	Тема 3. Сознание и деятельность. Профессиональная деятельность юриста	УК-3, УК-6	12.5	10	2,5	0.5	2	-	вопросы для семинара (практического занятия), практические задачи, контрольная работа
4	Тема 4. Организация деятельности. Общие основы самоорганизации в деятельности юриста	УК-3, УК-6	13	10	3	1	2	-	вопросы для семинара (практического занятия), практические задачи; контрольная работа
5	Тема 5. Сплоченность и психологический климат в организации. Межкультурная коммуникация и	УК-3, УК-6	12	10	2	-	2	-	вопросы для семинара (практического занятия), практические задачи

№	Раздел дисциплины, тема	Код компетенции	Общая трудоёмкость дисциплины	В том числе					Наименование оценочного средства
				Самостоятельная работа под контролем преподавателя, НИРС	Контактная работа	Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Практическая подготовка	
	культурный интеллект								
6	Тема 6. Этические нормы организации, руководителя и подчиненных	ОПК-6.1.	12	10	2	-	2	-	вопросы для семинара (практического занятия), практические задачи, деловая игра
ВСЕГО			72	58	14	2	12	-	2

Таблица 3.2
(заочная (классика) форма обучения)

№	Раздел дисциплины, тема	Код компетенции	Общая трудоёмкость дисциплины	В том числе					Наименование оценочного средства
				Самостоятельная работа под контролем преподавателя. НИРС	Контактная работа	Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Практическая подготовка	
1	Тема 1. Профессиональная этика юриста: сущность, происхождение, принципы	ОПК-6.1.	11	10	1	-	1	-	вопросы для семинара (практического занятия), доклады с презентациями
2	Тема 2. Предмет и задачи психологии профессиональной деятельности	УК-3, УК-6	12	10	2	1	1	-	вопросы для семинара (практического занятия), доклады с презентациями
3	Тема 3. Сознание и деятельность. Профессиональная	УК-3, УК-6	12	10	2	1	1	-	вопросы для семинара (практического

№	Раздел дисциплины, тема	Код компетенции	В том числе						Наименование оценочного средства
			Общая трудоёмкость дисциплины	Самостоятельная работа под контролем преподавателя, НИРС	Контактная работа	Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Практическая подготовка	
			час.	час.	час.	час.	час.	час.	
	деятельность юриста								занятия), практические задачи, контрольная работа
4	Тема 4. Организация деятельности. Общие основы самоорганизации в деятельности юриста	УК-3, УК-6	14	10	4	2	2	-	вопросы для семинара (практического занятия), практические задачи; контрольная работа
5	Тема 5. Сплоченность и психологический климат в организации. Межкультурная коммуникация и культурный интеллект	УК-3, УК-6	12	10	2	-	2	-	вопросы для семинара (практического занятия), практические задачи
6	Тема 6. Этические нормы организации, руководителя и подчиненных	ОПК-6.1.	11	10	1	-	1	-	вопросы для семинара (практического занятия), практические задачи, деловая игра
ВСЕГО			72	60	12	4	8	-	2

4.3. Самостоятельное изучение обучающимися разделов дисциплины

Таблица 4.1
Очная форма обучения

№ раздела (темы) дисциплины	Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов
1	Тема 1. Профессиональная этика юриста: сущность, происхождение, принципы	8
2	Тема 2. Предмет и задачи психологии профессиональной деятельности	10
3	Тема 3. Сознание и деятельность. Профессиональная деятельность юриста	10
4	Тема 4. Организация деятельности. Общие основы самоорганизации в деятельности юриста	10
5	Тема 5. Сплоченность и психологический климат в организации. Межкультурная коммуникация и культурный интеллект	10
6	Тема 6. Этические нормы организации, руководителя и подчиненных	10

Таблица 4.2
(заочная форма обучения (классика))

№ раздела (темы) дисциплины	Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов
1	Тема 1. Профессиональная этика юриста: сущность, происхождение, принципы	10
2	Тема 2. Предмет и задачи психологии профессиональной деятельности	10
3	Тема 3. Сознание и деятельность. Профессиональная деятельность юриста	10
4	Тема 4. Организация деятельности. Общие основы самоорганизации в деятельности юриста	10
5	Тема 5. Сплоченность и психологический климат в организации. Межкультурная коммуникация и культурный интеллект	10
6	Тема 6. Этические нормы организации, руководителя и подчиненных	10

4.4. Темы курсового проекта (курсовой работы)

Не предусмотрены.

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

Изучение дисциплины «Этика и психология профессиональной деятельности» предполагается в рамках аудиторной и самостоятельной

работы студентов. Приоритетной формой обучения студентов в рамках аудиторной работы является проведение лекций-дискуссий, подготовка докладов и презентаций по самостоятельно выбранной или рекомендованной преподавателем теме, обсуждение докладов и презентаций, подготовленных и доложенных на семинарах другими студентами в соответствии с настоящими рекомендациями по теме дисциплины.

В процессе преподавания дисциплины используются как классические методы обучения (семинары), так и различные виды самостоятельной работы студентов по заданию и под контролем преподавателя, которые направлены на развитие творческих качеств студентов и на поощрение их интеллектуальных инициатив

Организуя начало для самостоятельной работы студентов по изучению дисциплины являются лекции-дискуссии и методические рекомендации преподавателя. Лекции-дискуссии призваны дать студентам ориентацию по основным проблемам изучаемой дисциплины и раскрыть наиболее сложные вопросы учебного материала. На лекциях определяется круг вопросов, которые необходимо изучить по конкретной теме, называются основные нормативные правовые акты и учебная литература по теме, раскрывается основной понятийный аппарат по изучаемой теме. В лекции обращается внимание на последние изменения в законодательстве, на имеющиеся научные дискуссии по рассматриваемой проблеме. Поэтому посещение лекций, конспектирование основных положений лекции, является обязательным для студентов.

Для более детального и глубокого изучения студентами теоретических вопросов, развития навыков в работе с научной литературой и нормативными правовыми актами, а также решения практических вопросов, проводятся семинарские занятия. На семинарских занятиях студенты приобретают дополнительные знания, учатся излагать усвоенный материал, участвуют в дискуссиях, выступают с докладами (рефератами) по проблемным вопросам, применяют полученные знания для решения практических вопросов. Планы семинарских занятий, а также задания к ним содержатся в УМК.

В тех случаях, когда студент пропустил семинарское занятие, он должен отработать тему семинара индивидуально. Форма отчетности пропущенной темы семинара согласовывается с преподавателем. Это может быть устное собеседование с преподавателем в часы индивидуальных консультаций, или подготовка конспекта по пропущенной теме семинара, или написание реферата по конкретному вопросу, или выполнение письменной контрольной работы и т.п.

При изучении дисциплины студентам рекомендуется активнее использовать групповые и индивидуальные консультации у преподавателя. Консультации по отдельным вопросам программы курса, по подготовке к семинару, к рубежному контролю или экзамену можно получить в часы, предусмотренные кафедрой, а также по согласованию с преподавателем.

Основой дисциплины является учебный материал, структурированный согласно рабочей программе.

Учебный материал (учебные пособия, рабочая программа и др.) призван дать студентам основные научные знания по изучаемой дисциплине и раскрыть наиболее сложные вопросы учебного плана. В учебной программе дисциплины определяются вопросы, связанные с элементами и содержанием статуса судьи, которые необходимо изучить по конкретной теме, называются основные нормативные правовые акты и учебная литература по теме, раскрывается основной понятийный аппарат, обращается внимание на законодательство по вопросам статуса судей, на имеющуюся литературу по рассматриваемым вопросам.

5.2. Перечень нормативных правовых актов, актов высших судебных органов, материалов судебной практики

1. Кодекс судейской этики (утв. VIII Всероссийским съездом судей 19.12.2012) (ред. от 08.12.2016) // СПС «КонсультантПлюс».
2. Кодекс профессиональной этики адвоката (принят I Всероссийским съездом адвокатов 31.01.2003) (ред. от 20.04.2017) // СПС «КонсультантПлюс».
3. Кодекс этики прокурорского работника РФ (утвержденным Приказом Генерального прокурора РФ от 17 марта 2010 г. N 114) // СПС «КонсультантПлюс».
4. Кодекс профессиональной этики нотариусов РФ (утв. Минюстом России 12.08.2019, 19.01.2016) (ред. от 23.04.2019) // СПС «КонсультантПлюс».
5. Кодекс этики и служебного поведения федеральных государственных служащих Следственного комитета Российской Федерации (утв. Следственным комитетом РФ 11.04.2011) // СПС «КонсультантПлюс».
6. ФЗ от 14.03.2002 г. № 30-ФЗ «Об органах судейского сообщества в Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».
7. Федеральный закон от 31.05.2002 N 63-ФЗ «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации» (ред. от 31.07.2020) // СПС «КонсультантПлюс».

5.3. Информационное обеспечение изучения дисциплины (модуля)

Информационные, в том числе электронные ресурсы Университета, а также иные электронные ресурсы, необходимые для изучения дисциплины (модуля): *(перечень ежегодно обновляется)*.

№ п./п.	Наименование	Адрес в сети Интернет

1	ZNANIUM.COM	http://znanium.com Основная коллекция Коллекция издательства Статут Znanium.com. Discovery для аспирантов
2	ЭБС ЮРАЙТ	www.biblio-online.ru
3	ЭБС «BOOK.ru»	www.book.ru коллекция издательства Проспект Юридическая литература ; коллекции издательства Кнорус Право, Экономика и Менеджмент
4	East View Information Services	www.ebiblioteka.ru Универсальная база данных периодики (электронные журналы)
5	НЦР РУКОНТ	http://rucont.ru/ Раздел Ваша коллекция - РГУП-периодика (электронные журналы)
6	Oxford Bibliographies	www.oxfordbibliographies.com модуль Management –аспирантура Экономика и модуль International Law - аспирантура Юриспруденция
7	Информационно-образовательный портал РГУП	www.op.raj.ru электронные версии учебных, научных и научно-практических изданий РГУП
8	Система электронного обучения «Фемида»	www.femida.raj.ru Учебно-методические комплексы, Рабочие программы по направлению подготовки
9	Правовые системы	Гарант, Консультант

6. Материально-техническое обеспечение

Для материально-технического обеспечения дисциплины используются специальные помещения. Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин. Демонстрационное оборудование представлено в виде мультимедийных средств. Учебно-наглядные пособия представлены в виде экранно-звуковых средств, печатных пособий, слайд-презентаций, видеофильмов, макетов и т.д., которые применяются по необходимости в соответствии с темами (разделами) дисциплины.

Для самостоятельной работы обучающихся помещения оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

Предусмотрены помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Перечень специальных помещений ежегодно обновляется и отражается в справке о материально-техническом обеспечении основной образовательной программы.

Состав необходимого комплекта лицензионного программного обеспечения ежегодно обновляется, утверждается и отражается в справке о материально-техническом обеспечении основной образовательной программы.

№ п/п	Наименование дисциплины (модуля), практик в соответствии с учебным планом	Наименование специальных* помещений и помещений для самостоятельной работы
	Этика и психология профессиональной деятельности	Аудитория № 108, 220 аудитории для лекционных занятий, семинарских (практических) занятий, групповых и индивидуальных консультаций, для текущего контроля и промежуточной аттестации (либо аналог)

7. Карта обеспеченности литературой

Кафедра общетеоретических правовых дисциплин

Направление подготовки: 40.04.01 Юриспруденция (Магистры)

Дисциплина: «Психология и этика профессиональной деятельности»

Курс 1

Наименование, Автор или редактор, Издательство, Год издания, кол-во страниц	Вид издания	
	ЭБС (указать ссылку)	Кол-во печатных изд. в библиотеке вуза
1	2	3
Основная литература		
<i>Диянова, З. В.</i> Психология личности. Закономерности и механизмы развития личности : учебное пособие для вузов / З. В. Диянова, Т. М. Щеголева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 154 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16263-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/539622 (дата обращения: 28.03.2024).	https://urait.ru/bcode/539622	
<i>Ильин, В. А.</i> Психология лидерства : учебник для вузов / В. А. Ильин. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 311 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01559-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/536045 (дата обращения: 28.03.2024).	https://urait.ru/bcode/536045	
Дополнительная литература		
<i>Елисеев, О. П.</i> Практикум по психологии личности : учебник для вузов / О. П. Елисеев. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 390 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10962-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/538770 (дата обращения: 28.03.2024).	https://urait.ru/bcode/538770	

<p><i>Забродин, В. Ю.</i> Социология и психология управления : учебник и практикум для вузов / В. Ю. Забродин. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 147 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09952-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/539019(дата обращения: 28.03.2024).</p>	<p>https://urait.ru/bcode/539019</p>	
<p>Мадоян М.А., Мадоян С.М. Психология стресса и стрессоустойчивого поведения. —М.: НИЦ ИНФРА-М, 2023. -138 с. Учебное пособие. Текст: Электронный текст ISBN-онлайн: 978-5-16-111866-5. https://znanium.ru/catalog/document?id=432330 (дата обращения 18.06.2024)</p>	<p>https://znanium.ru/catalog/document?id=432330</p>	
Дополнительная литература для углубленного изучения		
<p><i>Журавлев А.Л.</i> Психология совместной деятельности. Монография. - М.: Когито-Центр, 2022. -843 с.- ВО-Магистратура. Текст: Электронный текст // ISBN: 5-9270-0039-8 https://znanium.ru/catalog/document?id=347436&ysclid=lxkso2pw1s868848972 (дата обращения 18.06.2023)</p>	<p>https://znanium.ru/catalog/document?id=347436&ysclid=lxkso2pw1s868848972</p>	
<p><i>Селезнева, Е. В.</i> Психология управления : учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 373 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8378-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/536247(дата обращения: 28.03.2024).</p>	<p>https://urait.ru/bcode/536247</p>	
<p><i>Спивак, В. А.</i> Деловая этика : учебник и практикум для вузов / В. А. Спивак. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 463 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11895-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/536388 (дата обращения: 28.03.2024).</p>	<p>https://urait.ru/bcode/536388</p>	
<p><i>Пряжников Н.С.</i> Психология элитарности. — М.: Московский психолого-социальный институт; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2000 — 512 с. (Серия «Библиотека студента»)..." [Источник: https://psychlib.ru/mgppu/PPe-2000/PPe-2000/PPe-512.htm] (дата обращения 18.06.2024)</p>	<p>https://psychlib.ru/mgppu/PPe-2000/PPe-2000/PPe-512</p>	

Зав. библиотекой _____ Зеленская Е.А.. Зав. кафедрой _____ Дорская А.А.

Северо-Западный филиал
Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего
образования
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРАВОСУДИЯ»

Фонд оценочных средств

8.1. Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине (модулю)

№ п/п	Разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	Тема 1. Профессиональная этика юриста: сущность, происхождение, принципы	ОПК-6.1.	вопросы для семинара (практического занятия), доклады с презентациями
2	Тема 2. Предмет и задачи психологии профессиональной деятельности	УК-3, УК-6	разноуровневые задачи, доклады, тестирование
3	Тема 3. Сознание и деятельность. Профессиональная деятельность юриста	УК-3, УК-6	вопросы для семинара (практического занятия), практические задачи, контрольная работа
4	Тема 4. Организация деятельности. Общие основы самоорганизации в деятельности юриста	УК-3, УК-6	разноуровневые задачи, доклады, тестирование, вопросы к зачету
5	Тема 5. Сплоченность и психологический климат в организации. Межкультурная коммуникация и культурный интеллект	УК-3, УК-6	вопросы для семинара (практического занятия), практические задачи
6	Тема 6. Этические нормы организации, руководителя и подчиненных	ОПК-6.1	вопросы для семинара (практического занятия), практические задачи, деловая игра

В целях применения балльно-рейтинговой системы баллы за результаты учебной работы между заявленными оценочными средствами распределяются:

Форма обучения	Очная
Всего баллов, в том числе:	0-26
Вопросы для семинаров	0-6
Доклад с презентацией	0-10
Практические задачи	0-10

При каждом применении оценочного средства преподаватель выставляет баллы в установленных пределах.

По итогам семестра по каждому оценочному средству определяется (1) общая сумма баллов и (2) средний балл (общая сумма баллов /

количество семинаров (практических занятий), на которых оценочное средство применялось).

Сумма средних баллов по всем оценочным средствам формирует баллы, выставляемые обучающимся за результаты учебной работы в каждом семестре.

8.2. Оценочные средства

Вопросы для семинаров (практических занятий)

Вопросы для семинаров предназначены для устного опроса обучающихся. Устный опрос проводится преподавателем по вопросам соответствующей темы дисциплины.

Обучающийся обязан подготовиться к устному опросу, руководствуясь Учебно-методическими рекомендациями по изучению дисциплины.

С учетом того, что в рамках текущего контроля проверяется подготовленность обучающихся по всем вопросам, преподаватель - исходя из количества обучающихся, присутствующих на семинаре (практическом занятии), а также объема отдельных вопросов темы - формулирует на семинаре (практическом занятии) вопрос для каждого обучающегося, который может объединять несколько вопросов темы. Сформулированный вопрос адресуется обучающемуся в устной форме.

Обучающийся устно отвечает на заданный вопрос. Ответ дается без подготовки; в ходе ответа обучающийся не вправе использовать учебные и учебно-методические материалы, за исключением настоящей рабочей программы. После ответа обучающегося преподаватель может задать уточняющие вопросы, если ответ на вопрос был неполным либо содержал ошибки.

Ответ на сформулированный вопрос оценивается в соответствии с критериями, установленными в настоящей рабочей программе.

Семинар 1. Профессиональная этика: сущность, происхождение, принципы

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Профессиональная этика: сущность, происхождение, принципы. Соотношение морали и этики.	ОПК-6.1
2	Понятие этикета, делового этикета. Основные принципы этики деловых отношений.	
3	Нравственный аспект профессионализма личности.	
4	Природа коррупционного поведения.	
5	Профессиональное правосознание. Этика юриста.	

Семинар 2. Предмет и задачи психологии профессиональной деятельности

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части)
-------	---------	-------------------------

		компетенции
1.	Предмет и задачи психологии профессиональной деятельности	УК-3, УК-6
2.	Теоретические предпосылки становления психологии профессиональной деятельности	
3	Дуальность природы человека. Системный подход в понимании человека	
4	Теории личности	

Семинар 3. Сознание и деятельность. Профессиональная деятельность юриста

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Деятельность как психологическая категория	УК-3, УК-6
2.	Теория деятельности А.Н. Леонтьева. Принцип единства сознания и деятельности С.Л. Рубинштейна	
3	Культурно-историческая теория Л.С. Выготского	
4	Структура деятельности. Мотивы и цели деятельности. Результат деятельности	
5.	Темперамент и индивидуальный стиль деятельности	
6.	Понятие и структура характера. Акцентуации характера. Направленность и способности личности. Потребности и мотивы	

Семинар 4. Организация деятельности. Общие основы самоорганизации в деятельности юриста

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Организация собственной деятельности. Общие основы самоорганизации	УК-3, УК-6
2.	Управление стрессом	
3	Тайм-менеджмент. Хронометраж	
4	Теории карьер	

Семинар 5. Сплоченность и психологический климат в организации. Межкультурная коммуникация и культурный интеллект

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Основные проблемы организационной психологии	УК-3, УК-6
2.	Психология малой группы. Проблемы межличностного взаимодействия. Управление конфликтами	
3.	Психологический климат в организации. Структура социально-психологического климата по Б. Парыгину	
4.	Сплоченность и групповая продуктивность.	
5.	Межкультурная коммуникация. Культурный интеллект как социально-психологический феномен	
6.	Составляющие кросс-культурного интеллекта. Развитие кросс-культурного интеллекта	

Семинар 6. Этические нормы организации, руководителя и подчиненных

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Психология лидерства	ОПК-6.1
2.	Стиль управления	
3.	Профессиональные требования к личности руководителя	
4.	Этика взаимоотношений в профессиональной деятельности руководителя и подчиненных	

*Заочная форма обучения (классика)***Семинар 1. Профессиональная этика: сущность, происхождение, принципы**

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Профессиональная этика: сущность, происхождение, принципы. Соотношение морали и этики.	ОПК-6.1
2.	Понятие этикета, делового этикета. Основные принципы этики деловых отношений.	
3.	Нравственный аспект профессионализма личности.	
4.	Природа коррупционного поведения.	
5.	Профессиональное правосознание. Этика юриста.	

Семинар 2. Предмет и задачи психологии профессиональной деятельности

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Предмет и задачи психологии профессиональной деятельности	УК-3, УК-6
2.	Теоретические предпосылки становления психологии профессиональной деятельности	
3.	Дуальность природы человека. Системный подход в понимании человека	
4.	Теории личности	

Семинар 3. Сознание и деятельность. Профессиональная деятельность юриста

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Деятельность как психологическая категория	УК-3, УК-6
2.	Теория деятельности А.Н. Леонтьева. Принцип единства сознания и деятельности С.Л. Рубинштейна	
3.	Культурно-историческая теория Л.С. Выготского	
4.	Структура деятельности. Мотивы и цели деятельности. Результат деятельности	
5.	Темперамент и индивидуальный стиль деятельности	
6.	Понятие и структура характера. Акцентуации характера. Направленность и способности личности. Потребности и мотивы	

Семинар 4. Организация деятельности. Общие основы самоорганизации в деятельности юриста

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Организация собственной деятельности. Общие основы самоорганизации	УК-3, УК-6
2.	Управление стрессом	
3	Тайм-менеджмент. Хронометраж	
4	Теории карьер	

Семинар 5. Сплоченность и психологический климат в организации. Межкультурная коммуникация и культурный интеллект

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Основные проблемы организационной психологии	УК-3, УК-6
2.	Психология малой группы. Проблемы межличностного взаимодействия. Управление конфликтами	
3.	Психологический климат в организации. Структура социально-психологического климата по Б. Парыгину	
4.	Сплоченность и групповая продуктивность.	
5.	Межкультурная коммуникация. Культурный интеллект как социально-психологический феномен	
6.	Составляющие кросс-культурного интеллекта. Развитие кросс-культурного интеллекта	

Семинар 6. Этические нормы организации, руководителя и подчиненных

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Психология лидерства	ОПК-6.1
2.	Стиль управления	
3	Профессиональные требования к личности руководителя	
4	Этика взаимоотношений в профессиональной деятельности руководителя и подчиненных	

Критерии оценивания:

Критерии	Баллы
	очная
Знания отсутствуют либо имеют фрагментарный характер	0-1,5
Неполные знания	1,6-3
Сформированные знания, имеющие незначительные пробелы	3,1-4,5
Полностью сформированные знания	4,6-6

**Северо-Западный филиал
Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего
образования
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРАВОСУДИЯ»**

Практические задачи

1. Методические рекомендации.

В рамках практических задачах проверяется сформированность умений и навыков.

Поскольку выполнение задач требует сформированности определенных знаний, преподаватель осуществляет текущий контроль за сформированностью знаний путем устного опроса по вопросам темы.

1. Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством (наименование, код):

№ п/п	Код компетенции	Название
1	УК-3	УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
2	УК-6	УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки
3	ОПК-6.1	Объясняет содержание и значение принципов этики юриста, создает условия для соблюдения этики юриста и правил служебного этикета, предупреждает о последствиях их несоблюдения

№ п/п	Задачи		Код компетенции
1.	Соотнесите принципы с их сущностью		ОПК-6.1
	1)неподкупность 2)открытость и гласность 3)законность	а) способность человека не изменять своему долгу при попытках его подкупить б) принцип реального действия права в государстве, при котором государственные органы, должностные лица и граждане строго соблюдают правовые нормы, законы в) политика максимальной открытости в деятельности государственных учреждений и свобода информации	ОПК-6.1
2.	Что такое SMART-цели: А) Масштабные цели, охватывающие все сферы жизнедеятельности Б) Цели, разработанные с помощью компьютерной программы В) Цели, ориентированные на критерии точности по формулировке, времени и измеримости		УК-6
3.	Для результативного проведения деловых встреч, бесед, переговоров:		УК-3, УК-6

	<p>а) необходимо контролировать движение и мимику; б) интерпретировать реакции партнера по общению; в) понимать невербальные сигналы тела собеседника; г) пользоваться всеми перечисленными способами.</p>	
4.	<p>Ответьте на вопросы: а) Почему существуют сложности в коммуникации между представителями различных культур? б) Какие рекомендации дает лектор для развития кросс культурной коммуникации? в) В чем главная причина всех межкультурных проблем?</p>	УК-3, УК-6
5.		УК-3, УК-6
6.	<p>1. Пройдите тест по методике Дж. Холланда и определите свой профессиональный тип личности.</p> <p style="text-align: center;">Инструкция к опроснику Холланда</p> <p>Вам будет предложено 30 пар различных профессий, в каждой из которых необходимо выбрать одну наиболее подходящую. Старайтесь не думать долго над ответами, отмечайте ту профессию, которая показалась более интересной с первого взгляда.</p> <p>Результат теста будет доступен сразу после ответа на все вопросы и представляет собой описание наиболее подходящих типов личности по классификации автора с предлагаемыми профессиями и ссылками на их подробное описание в Каталоге профессий.</p> <p>Вопросы к тесту</p> <p>1. Выберите наиболее предпочтительную из профессий А Автомеханик Б Физиотерапевт</p> <p>2. Выберите наиболее предпочтительную из профессий А Специалист по защите информации Б Логистик</p> <p>3. Выберите наиболее предпочтительную из профессий А Оператор связи Б Кинооператор</p> <p>4. Выберите наиболее предпочтительную из профессий А Водитель Б Продавец</p> <p>5. Выберите наиболее предпочтительную из профессий А Инженер-конструктор Б Менеджер по продажам</p>	УК-3, УК-6

<p>6. Выберите наиболее предпочтительную из профессий А Диспетчер Б Дизайнер компьютерных программ</p> <p>7. Выберите наиболее предпочтительную из профессий А Ветеринар Б Эколог</p> <p>8. Выберите наиболее предпочтительную из профессий А Биолог-исследователь Б Фермер</p> <p>9. Выберите наиболее предпочтительную из профессий А Лаборант Б Дрессировщик</p> <p>10. Выберите наиболее предпочтительную из профессий А Агроном Б Санитарный врач</p> <p>11. Выберите наиболее предпочтительную из профессий А Селекционер Б Заготовитель сельхозпродуктов</p> <p>12. Выберите наиболее предпочтительную из профессий А Микробиолог Б Ландшафтный дизайнер</p> <p>13. Выберите наиболее предпочтительную из профессий А Массажист Б Воспитатель</p> <p>14. Выберите наиболее предпочтительную из профессий А Преподаватель Б Предприниматель</p> <p>15. Выберите наиболее предпочтительную из профессий А Администратор Б Режиссёр театра и кино</p> <p>16. Выберите наиболее предпочтительную из профессий А Официант Б Врач</p> <p>17. Выберите наиболее предпочтительную из профессий А Психолог Б Торговый агент</p> <p>18. Выберите наиболее предпочтительную из профессий А Страховой агент Б Хореограф</p>	
--	--

<p>19. Выберите наиболее предпочтительную из профессий А Ювелир-гравер Б Журналист</p> <p>20. Выберите наиболее предпочтительную из профессий А Искусствовед Б Продюсер</p> <p>21. Выберите наиболее предпочтительную из профессий А Редактор Б Музыкант</p> <p>22. Выберите наиболее предпочтительную из профессий А Дизайнер интерьера Б Экскурсовод</p> <p>23. Выберите наиболее предпочтительную из профессий А Композитор Б Арт-директор</p> <p>24. Выберите наиболее предпочтительную из профессий А Музейный работник Б Актёр театра и кино</p> <p>25. Выберите наиболее предпочтительную из профессий А Верстальщик Б Гид-переводчик</p> <p>26. Выберите наиболее предпочтительную из профессий А Лингвист Б Антикризисный управляющий</p> <p>27. Выберите наиболее предпочтительную из профессий А Корректор Б Художественный редактор</p> <p>28. Выберите наиболее предпочтительную из профессий А Наборщик текстов Б Юрисконсульт</p> <p>29. Выберите наиболее предпочтительную из профессий А Программист Б Брокер</p> <p>30. Выберите наиболее предпочтительную из профессий А Бухгалтер Б Литературный переводчик</p> <p>Как работать с ключом к тесту?</p>	
--	--

Каждая профессии в тестовом материале соответствует одному из шести типов личности. В ключе указано, какая именно профессия какому типу личности соответствует. Например, на вопрос №1 респондент выбирает "вариант А". Как видно из ключа, эта профессия соответствует Реалистическому типу личности. Добавляем один балл в пользу Реалистического типа личности. Если бы он выбрал "вариант Б", то в соответствии с Ключом к тесту, нужно было бы добавить один балл в пользу Социального типа личности.

Обозначения в ключе соответствуют первой букве типа личности: Р – Реалистический, С- Социальный и т.п.

№	А	Б	№	А	Б
1	Р	С	16	Р	С
2	И	П	17	И	П
3	О	А	18	О	А
4	Р	С	19	Р	С
5	И	П	20	И	П
6	О	А	21	О	А
7	Р	С	22	Р	С
8	И	П	23	И	П
9	О	А	24	О	А
10	Р	С	25	Р	С
11	И	П	26	И	П
12	О	А	27	О	А
13	Р	С	28	Р	С
14	И	П	29	И	П
15	О	А	30	О	А

Обработка результатов теста

8-10 баллов – ярко выраженный тип;

5-7 баллов – средне выраженный тип;

2-4 баллов – слабо выраженный тип.

Наибольшее количество баллов указывает на доминирующий тип. В чистом виде эти профессиональные типы встречаются редко – обычно можно говорить только о преобладающем типе личности. Выбирая профессию, необходимо учитывать свой профессиональный тип. Если профессия не соответствует вашему типу личности, работа будет даваться вам ценой значительного нервно-психического напряжения.

Интерпретация результатов теста

1. Реалистический тип (Р)

Люди, относящиеся к этому типу, предпочитают выполнять работу, требующую силы, ловкости, подвижности, хорошей координации движений, навыков практической работы. Результаты труда профессионалов этого типа ощутимы и реальны – их руками создан весь окружающий нас предметный

мир. Люди реалистического типа охотнее делают, чем говорят, они настойчивы и уверены в себе, в работе предпочитают четкие и конкретные указания. Придерживаются традиционных ценностей, поэтому критически относятся к новым идеям.

Близкие типы: интеллектуальный и офисный.

Противоположный тип: социальный.

2. Интеллектуальный (И)

Людей, относящихся к этому типу, отличают аналитические способности, рационализм, независимость и оригинальность мышления, умение точно формулировать и излагать свои мысли, решать логические задачи, генерировать новые идеи. Они часто выбирают научную и исследовательскую работу. Им нужна свобода для творчества. Работа способна увлечь их настолько, что стирается грань между рабочим временем и досугом. Мир идей для них может быть важнее, чем общение с людьми. Материальное благополучие для них обычно не на первом месте.

Близкие типы: реалистический и артистический.

Противоположный тип: предпринимательский.

3. Социальный (С)

Люди, относящиеся к этому типу, предпочитают профессиональную деятельность, связанную с обучением, воспитанием, лечением, консультированием, обслуживанием. Люди этого типа гуманны, чувствительны, активны, ориентированы на социальные нормы, способны понять эмоциональное состояние другого человека. Для них характерно хорошее речевое развитие, живая мимика, интерес к людям, готовность прийти на помощь. Материальное благополучие для них обычно не на первом месте.

Близкие типы: артистический и предпринимательский.

Противоположный тип: реалистический.

4. Офисный (О)

Люди этого типа обычно проявляют склонность к работе, связанной с обработкой и систематизацией информации, предоставленной в виде условных знаков, цифр, формул, текстов (ведение документации, установление количественных соотношений между числами и условными знаками). Они отличаются аккуратностью, пунктуальностью, практичностью, ориентированы на социальные нормы, предпочитают четко регламентированную работу. Материальное благополучие для них более значимо, чем для других типов. Склонны к работе, не связанной с широкими контактами и принятием ответственных решений.

Близкие типы: реалистический и предпринимательский.

Противоположный тип: артистический.

5. Предпринимательский (П)

Люди этого типа находчивы, практичны, быстро ориентируются в сложной обстановке, склонны к самостоятельному принятию

	<p>решений, социально активны, готовы рисковать, ищут острые ощущения. Любят и умеют общаться. Имеют высокий уровень притязаний. Избегают занятий, требующих усидчивости, большой и длительной концентрации внимания. Для них значимо материальное благополучие. Предпочитают деятельность, требующую энергии, организаторских способностей, связанную с руководством, управлением и влиянием на людей.</p> <p>Близкие типы: офисный и социальный. Противоположный тип: исследовательский.</p> <p>6. Артистический (А) Люди этого типа оригинальны, независимы в принятии решений, редко ориентируются на социальные нормы и одобрение, обладают необычным взглядом на жизнь, гибкостью мышления, эмоциональной чувствительностью. Отношения с людьми строят, опираясь на свои ощущения, эмоции, воображение, интуицию. Они не выносят жесткой регламентации, предпочитая свободный график работы. Часто выбирают профессии, связанные с литературой, театром, кино, музыкой, изобразительным искусством.</p> <p>Близкие типы: интеллектуальный и социальный. Противоположный тип: офисный.</p> <p>1. Согласны ли вы с полученным результатом? Обоснуйте свой ответ. 2. Перечислите минимум 6 профессий, которые соответствуют группам, определенным в результате теста.</p>	
7.	<p>Прочитайте истории о подвигах людей из реальной жизни (материалы взяты из СМИ). Подумайте, какой долг они исполняли: общественный, профессиональный или моральный. Ответ аргументируйте. Приведите свои примеры.</p>	ОПК-6.1

3. Критерии оценивания:

Критерии	Баллы
Умение не сформировано / Навык не сформирован	0-2,5
Умение сформировано частично / Навык сформирован частично	2,6-5
Умение сформировано, но имеет несущественные недостатки / Навык сформирован, но имеет несущественные недостатки	5,1-7,5
Умение сформировано полностью / Навык сформирован полностью	7,6-10

Северо-Западный филиал
Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего
образования
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРАВОСУДИЯ»

Темы докладов с выступлениями в форме интерактивных презентаций по дисциплине

Психология и этика профессиональной деятельности

1. Методические рекомендации.

Посредством заслушивания выступлений обучающихся с докладами проверяется сформированность углубленных знаний, а также умений и навыков по формируемым компетенциям.

При подготовке докладов с выступлениями в форме интерактивных презентаций обучающимся следует руководствоваться учебно-методическими материалами по дисциплине.

1. Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством (наименование, код):

№ п/п	Код компетенции	Название
1	УК-3	УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
2	УК-6	УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки
3	ОПК-6.1	Объясняет содержание и значение принципов этики юриста, создает условия для соблюдения этики юриста и правил служебного этикета, предупреждает о последствиях их несоблюдения

№ темы	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
4	Стратегия «управление временем» как управление собственной деятельностью.	УК-6
1	Профессиональная этика: сущность, происхождение, принципы. Соотношение морали и этики.	ОПК-6.1
1	Понятие этикета, делового этикета. Основные принципы этики деловых отношений в юридической деятельности.	ОПК-6.1
4	Основные способы организации жизни. Управление стрессом.	УК-6
4	Самоменеджмент – умение управлять собой.	УК-6
4	Функции и цели самоменеджмента.	УК-6
6	Основные проблемы организационной психологии.	УК-3
4	Определение жизненных приоритетов и постановка задач.	УК-6
6	Этика взаимоотношений в профессиональной деятельности руководителя и подчиненных.	ОПК-6.1
1	Природа коррупционного поведения.	ОПК-6.1
1	Профессиональное правосознание. Этика юриста.	ОПК-6.1
1	Нравственный аспект профессионализма личности.	ОПК-6.1
3	Стрессоустойчивость и конфликтоустойчивость.	УК-6
3	Темперамент и индивидуальный стиль деятельности.	УК-6

6	Стрессоры деятельности руководителя. Регуляция эмоционального напряжения.	УК-6
4	Стресс и организация времени.	УК-6
5	Значение групповых процессов в организации.	УК-3
5	Психология малой группы. Социальные роли в группах	УК-3
5	Межкультурная коммуникация и межкультурный конфликт	УК-3
3	Понятие коммуникативной компетентности	УК-6
5	Стереотипы и предрассудки в межкультурной коммуникации	УК-3
3	Деятельность как психологическая категория	УК-6
3	Теория деятельности А.Н. Леонтьева	УК-6
3	Культурно-историческая теория Л.С. Выготского	УК-6
3	Принцип единства сознания и деятельности С.Л. Рубинштейна	УК-6
3	Психические познавательные процессы	УК-6
3	Свойства нервной системы и типы нервной системы	УК-6
3	Понятие и структура характера	УК-6
3	Акцентуации характера	УК-6
3	Направленность и способности личности. Формы направленности личности.	УК-6
3	Потребности и мотивы	УК-6
4	Самотивация и ее развитие. Самоменеджмент	УК-6
4	Сценарная теория Э. Берна	УК-6
4	Социально-ориентированная теория Дж. Крumbольца	УК-6
4	Нейро-лингвистическое программирование Р. Бендлера и Д. Гриндера	УК-6
4	Коучинг Дж. Уитмора и Т. Голви	УК-6
4	Клиент-центрированный подход К. Роджерса	УК-6
4	Теория сингулярности	УК-6
4	Теория черт и факторов	УК-6
4	Основные типы карьеристов	УК-6

Критерии оценивания:

Критерии	Баллы
	Очная
Умение не сформировано / Навык не сформирован	0-2,5
Умение сформировано частично / Навык сформирован частично	2,6-5
Умение сформировано, но имеет несущественные недостатки / Навык сформирован, но имеет несущественные недостатки	5,1-7,5
Умение сформировано полностью / Навык сформирован полностью	7,6-10

Оценочное средство «Деловая игра»

1. Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством (наименование, код):

№ п/п	Код компетенции	Название
1	УК-3	УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
2	УК-6	УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

Тема деловой игры: «Чиновник» – УК-6. <http://www.vashpsixolog.ru/correctional-work-school-psychologist/45-trainings/686-psychological-training-conflict-management>

Цель: Показать студентам механизмы вовлечения человека в состояние внутриличностного конфликта, ознакомить их со способами предотвращения конфликта и выхода из него, научить их методам стрессоустойчивости.

Участники игры:

- Чиновник.
- Начальник чиновника.
- Представитель общественности.
- Проситель.
- Представитель местной мафии.
- Жена чиновника.
- Совесть чиновника.
- Группа экспертов.

В игре могут принять участие от 7 – 8 до 30 и более человек.

Время: 30 минут.

Игровая ситуация

1. Муниципальный отдел по аренде и использованию земли возглавляет некий чиновник. Отдел получил распоряжение соответствующих городских властей, запрещающее использование детских, спортивных, игровых и иных площадок для каких-либо других целей (например, застройки, организации автостоянок и др.). Однако непосредственный начальник чиновника интерпретирует полученное распоряжение по-своему и требует от чиновника дать соответствующие указания на ликвидацию некой детской площадки. Чиновник начинает выполнять указание начальника.

2. В это же время к чиновнику на прием приходят посетители: представитель общественности, который требует соблюдения закона и восстановления детской площадки; проситель, предлагающий взятку за предоставление ему в аренду очищаемой (освобождаемой) территории; представитель местной мафии, угрожающий чиновнику расправой, если искомая территория не будет передана его людям.

3. Окончив рабочий день, чиновник идет домой и с ним происходит следующее: диалог со своей совестью по поводу того, что произошло с ним за день; разговор с женой, которая недовольна его постоянными задержками на работе ("дети без отца; жена без мужа"). В свою очередь, чиновника раздражает то, что его не понимают даже дома, в семье.

Порядок проведения игры:

1. Распределить все перечисленные роли среди студентов (роль чиновника распределяется только по желанию претендента). Назначить группу экспертов.

2. Игра начинается с разговора начальника с чиновником. Дальнейший порядок игры описан в "Игровой ситуации".

3. В ходе игры участники меняются ролями, привлекаются еще не вовлеченные непосредственно игроки.

4. Высказывание экспертов и подведение итогов игры-тренинга.

Методические замечания: очень важно проследить, чтобы участники правильно поняли, что требуется от них в этом упражнении.

Тема 2. «Выход из контакта» УК-3. <http://azps.ru/training/outgo.html>

Задачи:

- 1) выявить и зафиксировать в сознании приемы дистанционирования в общении.
- 2) зафиксировать элементы поведения участника, которые «знакомый» считает как сигнал к продолжению разговора.

Как выйти из контакта? Порой это сделать очень трудно, особенно, если Вы опаздываете на урок. Можно в качестве примера взять две ситуации, в которых будет показан правильный и неправильный выход из контакта.

Например, студент практикант спешит на свой открытый урок, и тут не вовремя вы сталкиваетесь с мамой вашего ученика и она начинает интересоваться успехами своего ребёнка. Для неё сверх важно узнать, как учится её ребёнок, а для вас сверх важно не опоздать на него. И в данной ситуации нужно уметь грамотно выйти из контакта, при этом не вызвать конфликта. Чтобы правильно выйти из сложившейся ситуации нужно вежливо извиниться и корректно сказать что, к сожалению, вы опаздываете и вам срочно нужно идти и предложить поговорить в другое время удобное для обеих сторон.

Пример неправильного выхода из контакта «Вы встретили не очень близкого знакомого, который заводит с вами разговор, расспрашивает о делах, семье, проявляет назойливость. Вы вступаете в разговор, но, взглянув на часы, понимаете, что опаздываете и, не задумываясь, говорите, что у вас нет времени на пустую трату времени.

Чтобы провести процедуру выхода из контакта нужно разделить участников по парам и предложить одну из данных ситуаций для решения правильного и неправильного выхода.

Комментарий: Оценку успеха можно провести в баллах от 1 до 10. Оценивает: 1) сначала каждый участник группы 2) а затем "знакомый".

3. Критерии оценивания:

Форма обучения	Очная	Заочная
Деловая игра	0-13	0-5

Критерии оценивания применяются в целом по оценочному средству при каждом его применении; в баллах оценивается сформированность всех компетенций, проверяемых оценочным средством.

Результаты обучения Форма обучения	Баллы	
	Очная	Заочная
Умение не сформировано / Навык не сформирован	0-3	0-1,5
Умение сформировано частично / Навык сформирован частично	3,1-5	1,5-2,4
Умение сформировано, но имеет несущественные недостатки / Навык сформирован, но имеет несущественные недостатки	5,1-9	2,5-3,5
Умение сформировано полностью / Навык сформирован полностью	9,1-13	3,5-5

Комплект заданий для контрольной работы

При выполнении контрольной работы следует руководствоваться методическими рекомендациями по подготовке докладов с выступлениями в форме интерактивных презентаций, а также выполнения практических заданий.

Каждый из обучающихся выполняет один вариант контрольной работы. Варианты распределяются между обучающимися исходя из места в списке – нечетные номера выполняют первый вариант контрольной работы; обучающиеся, четные номера – второй вариант контрольной работы.

Задания контрольной работы оформляются в письменном виде на бумаге формата А4, шрифт 14, интервал 1,5.

1. Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством (наименование, код):

№ п/п	Код компетенции	Название
1	УК-3	УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
2	УК-6	УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки
3	ОПК-6.1	Объясняет содержание и значение принципов этики юриста, создает условия для соблюдения этики юриста и правил служебного этикета, предупреждает о последствиях их несоблюдения

№ пп	Варианты	Код компетенции (части) компетенции
1	<p>Вариант 1.</p> <p>Задание 1. Соотнесите функцию и ее определение:</p> <p>1) Регулятивная 2) Ценностно-ориентировочная 3) Познавательная</p>	ОПК-6.1
	<p>а) призвана обеспечить знание государственными служащими моральных авторитетов, нравственных требований и норм в служебной деятельности; б) проявляется в упорядочивающем воздействии на нормы, процедуры и стандарты профессионального поведения, нацеленного на повышение социальной эффективности профессиональной деятельности; в) связана с восприятием, анализом, отбором и обобщением информации, с приобретением государственными служащими социального знания в процессе</p>	

		профессиональной деятельности.	
	Вариант 2: Задание 1. Соотнесите функции и их роль		ОПК-6.1
	1) Репутационная 2) Управленческая	а) заключается в повышении доверия к компании со стороны потенциальных инвесторов; б) состоит в регламентации и упорядочивании корпоративной этики в сложных и неоднозначных с точки зрения профессиональной этики; в) наличие у компании/организации документа, содержащего нормы профессиональной этики, обеспечивающего высокую деловую репутацию.	
2	Вариант 1. Задание 2. Великому русскому писателю Л.Н. Толстому принадлежит высказывание: «Разумное и нравственное всегда совпадают». Проиллюстрируйте данное высказывание примерами из деловой сферы.		УК-6, ОПК-6.1
	Вариант 2. Задание 2 Составьте благодарственное письмо за плодотворное сотрудничество.		УК-6, ОПК-6.1

Критерии оценивания.

Критерии (требования к результатам)	Оценка, баллы
<p>Работа выполнена самостоятельно, автор проявил творческий подход к теме исследования.</p> <p>Работа выполнена с использованием новейшего научного и практического материала.</p> <p>Автор разобрался в теме исследования на высоком уровне, проявив глубину анализа темы.</p> <p>Автор проявил юридическую грамотность, логичность в изложении материала. Владеет терминологическим и понятийным аппаратом на высоком уровне.</p> <p>В работе автором в полном объеме решены все поставленные им задачи.</p> <p>Автор сделал самостоятельные выводы и предложения по теме исследования.</p> <p>Работа оформлена в соответствии с предъявляемыми требованиями.</p>	Зачет От 15 до 20 баллов
<p>Работа выполнена самостоятельно, автор проявил элементы творческого подхода к теме исследования.</p> <p>Работа выполнена с использованием нового научного и</p>	Зачет От 10 до 15 баллов

<p>практического материала.</p> <p>Автор в целом разобрался в теме исследования, глубина анализа проявлена на среднем уровне.</p> <p>В работе автором частично решены поставленные им задачи.</p> <p>Автор проявил юридическую грамотность, логичность в изложении материала.</p> <p>Автор владеет терминологическим и понятийным аппаратом.</p> <p>Автор сделал самостоятельные выводы и предложения по теме исследования.</p> <p>Работа оформлена в соответствии с предъявляемыми требованиями.</p>	
<p>Работа выполнена самостоятельно, однако автор без проявлений творческого подхода к теме исследования.</p> <p>Работа выполнена с частичным использованием нового научного и практического материала.</p> <p>Автор частично разобрался в теме исследования, глубина анализа не проявлена.</p> <p>В работе автором частично решены отдельные задачи исследования.</p> <p>Автор проявил отдельные элементы юридической грамотности, логичности в изложении материала.</p> <p>Автор частично владеет терминологическим и понятийным аппаратом.</p> <p>Автор не сделал самостоятельные выводы и предложения по теме исследования.</p> <p>Работа оформлена в соответствии с предъявляемыми требованиями.</p>	<p>Зачет От 5 до 10 баллов</p>
<p>Работа выполнена не самостоятельно.</p> <p>Работа выполнена на основе устаревшего научного и практического материала.</p> <p>Автор не разобрался в теме исследования.</p> <p>В работе автором не решены задачи исследования.</p> <p>Автор не проявил юридической грамотности, логичности в изложении материала.</p> <p>Автор не владеет терминологическим и понятийным аппаратом.</p> <p>Автор не сделал самостоятельные выводы и предложения по теме исследования.</p> <p>Оформление работы не соответствует предъявляемым требованиям</p>	<p>Незачет 0-5 баллов</p>

Тестовые задания

Примеры тестовых заданий

V1:{Этика и психология профессиональной деятельности }

V2:{УК-3}

F1{Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели }

I:

S: Вербальные средства взаимодействия в организации:

- : переписка, приказы, распоряжения, служебные записки
- : использование речи, языка и слов
- : жесты, мимика, телодвижения, одежда, взгляды, манера держать себя
- : всё вышеперечисленное

I:

S: К недостаткам авторитарного стиля управления относится:

- : уклонение от ответственности
- : равнодушие к критике
- : длительность принятия решений
- : подавление инициативы

I:

S: Рациональная структура организации предполагает комбинацию следующих трех факторов:

- : руководители, заместители, подчиненные
- : субординация, система наказания и поощрения, карьерный рост
- : реальные взаимосвязи между конкретными людьми. Политика руководства и методы управления. Полномочия и функции работников.

V1:{Этика и психология профессиональной деятельности }

V2:{УК-6}

V3:{Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки }

I:

S: Акцентуация характера – это:

- : индивидуальные особенности человека, определяющие динамику его поведения и психических процессов. Является нервной структурой человека, заложенной от рождения
- : это крайний вариант нормы, при котором отдельные черты характера чрезмерно усилены, вследствие чего обнаруживается избирательная уязвимость в отношении определенного рода психогенных воздействий при хорошей устойчивости к другим
- : сочетание устойчивых психических особенностей человека, определяющих его поведение в жизненных обстоятельствах и в первую очередь – при взаимодействии с окружающими людьми
- : устойчивая система приемов и способов деятельности

I:

S: Обусловленная типологическими особенностями устойчивая система способов, которая складывается у человека, стремящегося к наилучшему осуществлению данной деятельности – это:

- : характер
- : направленность
- : индивидуальный стиль деятельности
- : мотивация

I:

S: Акцентуация характера – это

- : индивидуальные особенности человека, определяющие динамику его поведения и психических процессов. Является нервной структурой человека, заложенной от рождения
- : это крайний вариант нормы, при котором отдельные черты характера чрезмерно усилены, вследствие чего обнаруживается избирательная уязвимость в отношении определенного рода психогенных воздействий при хорошей устойчивости к другим
- : сочетание устойчивых психических особенностей человека, определяющих его поведение в жизненных обстоятельствах и в первую очередь – при взаимодействии с окружающими людьми
- : устойчивая система приемов и способов деятельности

Северо-Западный филиал
Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего
образования
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРАВОСУДИЯ»

**Вопросы, выносимые на зачет (экзамен), по дисциплине
«Психология и этика профессиональной деятельности»**

1. Предмет и задачи психологии профессиональной деятельности.
2. Взаимосвязь самоорганизации и самообразования.
3. Механизмы психологической защиты личности
4. Основные теории в личности в зарубежной и отечественной психологии
5. Теоретические предпосылки становления психологии профессиональной деятельности.
6. Социальная направленность, социальный опыт и интеллект в профессиональной деятельности.
7. Самосознание личности.
8. Профессиональная карьера. Варианты карьеры юриста
9. Коучинг Дж. Уитмора и Т. Голви.
11. Техника хронометража в анализе продуктивности деятельности.
12. Планирование деятельности: краткосрочное, среднесрочное и долгосрочное.
13. Методики планирования: график Ганта, метод `Альпы`, матрица Эйзенхауэра.
14. Физический, психический и интеллектуальный ритмы человека.
15. Теория компромисса с реальностью Э. Гинзбурга.
16. Психологическая устойчивость личности.
17. Понятие и структура характера. Акцентуации характера.
18. Психологическая устойчивость личности.
19. Потенциал личности. Самомотивация.
20. Модель самоорганизующейся личности.
21. Профессиональное самоопределение.
22. Место и роль корпоративного образования в системе образования Российской Федерации.
23. Клиент-центрированный подход К. Роджерса.
24. Нейро-лингвистическое программирование Р. Бендлера и Д. Гриндера.
25. Теория сингулярности.
26. Природа коррупционного поведения.
27. Нравственный аспект профессионализма личности.
28. Служебный этикет.
29. Проблемы межличностного взаимодействия.
30. Межкультурная коммуникация в профессиональной деятельности.
31. Развитие кросс-культурного интеллекта.
32. Этика взаимоотношений в профессиональной деятельности руководителя и подчиненных.
33. Проблемы межличностного взаимодействия.
34. Этика юриста.
35. Составляющие кросс-культурного интеллекта.
36. Теории элитарности в деятельности.
37. Структура деятельности. Мотивы и цели деятельности.
38. Направленность и способности личности.
39. Принцип единства сознания и деятельности С.Л. Рубинштейна.
40. Эмоции и чувства личности.

Заведующий кафедрой _____ /Дорская А.А.

Критерии оценивания зачета (экзамена):

Критерии	Баллы
Знание не сформировано / Умение не сформировано / Навык не сформирован	1-15
Знание сформировано частично / Умение сформировано частично / Навык сформирован частично	16-40
Знание сформировано, но имеет несущественные недостатки / Умение сформировано, но имеет несущественные недостатки / Навык сформирован, но имеет несущественные недостатки	41-50
Знание сформировано полностью / Умение сформировано полностью / Навык сформирован полностью	51-60

Оценка на зачете выставляется с учетом баллов, выставленных обучающемуся по итогам текущего контроля – за ответы на семинарах: для этого баллы, полученные за ответы на семинарах и за ответ на вопросы зачета суммируются и делятся.

Критерии оценивания:

Баллы	Оценка
1-36	неудовлетворительно
37-58	удовлетворительно
59-79	хорошо
80-100	отлично

Форма билета для зачета

Северо-Западный филиал
Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего
образования
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРАВОСУДИЯ»

Образовательная программа: Специальность: 40.04.01 Юриспруденция
Дисциплина Психология и этика профессиональной деятельности

1. Структура деятельности. Мотивы и цели деятельности.
2. Профессиональное самоопределение.

Заведующий кафедрой Дорская А.А.

Примечание:

Утвержденные билеты хранятся на кафедре.

** Практическая задача (задание) включаются по усмотрению преподавателя*