

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Заряев Вячеслав Александрович
Должность: директор
Дата подписания: 17.01.2023 13:16:04
Уникальный программный ключ:
83ee5a8aafe2c7af9e55cbfc0a40d42805ab6ab1

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

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

Набор 2023 г.

Актуализация на 2023-2024 уч. г.

Направление подготовки: 40.04.01 Юриспруденция

Рабочая программа разработана в соответствии с требованиями ФГОС.

Разработчик (-и): Кузнецова М.А. к.психол.н.

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры (Протокол №. «11» апреля 2022 г.).

Рабочая программа для набора 2023 года одобрена Учебно-методическим советом Университета (протокол № 14 от 21.03.2023 г.).

Зав. кафедрой Бурдина Е.В., д.ю.н., доцент _____
(ФИО, ученая степень, ученое звание) (подпись)

Москва, 2023

ПРОТОКОЛ ИЗМЕНЕНИЙ
учебно-методического комплекса по дисциплине
Психология и этика профессиональной деятельности
для набора 2022 года

Наименование структурного элемента УМК	Краткое содержание изменения	Дата и номер протокола заседания кафедры

Актуализация выполнена: Кузнецова М.А., к. психол. н.
(ФИО, ученая степень, ученое звание)

_____ « » апреля 202_ г.

Зав. кафедрой Бурдина Елена Владимировна, докт. юрид. наук, доцент

_____ « » апреля 202_ г.

Оглавление

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

Аннотация рабочей программы дисциплины «Этика и психология профессиональной деятельности»

Разработчик: Кузнецова М.А.

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)

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. Стил ь 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 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)*

№ 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	НЦР РУКОНТ	http://rucont.ru/ Раздел Ваша коллекция - РГУП-периодика (электронные журналы)
5	Информационно-образовательный портал РГУП	www.op.raj.ru электронные версии учебных, научных и научно-практических изданий РГУП
6	Система электронного обучения «Фемида»	www.femida.raj.ru Учебно-методические комплексы, Рабочие программы по направлению подготовки
7	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
	Психология и этика профессиональной деятельности	Аудитория для проведения занятий семинарского типа: столы, стулья, учебная доска, стол преподавателя, учебно-наглядные пособия 394006, Воронежская область, г. Воронеж, Ленинский район, ул. 20-летия Октября, дом 95, этаж 3, каб. 305

7. Карта обеспеченности литературой

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		
Психология личности. Закономерности и механизмы развития личности / З. В. Диянова, Т. М. Щеглова. – 2-е изд., испр. и доп. - Москва: Юрайт, 2023. – 173 с. — ISBN 978-5-534-05482-8. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/530704 (дата обращения: 29.03.2023).	https://urait.ru/bcode/530704	
Ильин В. А. Психология лидерства: Учебник / Ильин В.А. – М.: Издательство Юрайт, 2023. – 311. - (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01559-1. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. —URL: https://urait.ru/bcode/511051 (дата обращения: 29.03.2023).	https://urait.ru/bcode/511051	
Дополнительная литература		
Елисеев О.П. Практикум по психологии личности: учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / О.П. Елисеев. - 4-е изд.; пер. и доп. – М.: Юрайт, 2018. - 455 с. - (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-04901-5. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/415234 (дата обращения: 29.03.2023).	https://urait.ru/bcode/415234	

Забродин В. Ю. Социология и психология управления: учебник и практикум / Забродин В.Ю. – Москва: Юрайт, 2022. – 147с. - (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-04392-1. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/492286 (дата обращения: 29.03.2023).	https://urait.ru/bcode/492286	
Дополнительная литература для углубленного изучения		
Носков, И. Ю. Профессиональная этика юриста: учебник для бакалавриата и специалитета/ И. Ю. Носков. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 277 с. — (Бакалавр и специалист). — URL: https://urait.ru/bcode/516185 (дата обращения: 29.03.2023).	https://urait.ru/bcode/516185	
Селезнева Е.В. Психология управления [Электронный ресурс]: Учебник и практикум / Селезнева Е.В. – М. : Издательство Юрайт, 2023. – 373. — URL: https://urait.ru/bcode/511259 (дата обращения: 29.03.2023).	https://urait.ru/bcode/511259	
Спивак, В. А. Деловая этика : учебник и практикум для академического бакалавриата / В. А. Спивак. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 523 с. — URL: https://urait.ru/bcode/511336 (дата обращения: 29.03.2023).	https://urait.ru/bcode/511336	

Зав. библиотекой _____ Астраханцева О.В. Зав. кафедрой _____ Бурдина Е.В.

8. 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	вопросы для семинара (практического занятия), доклады с презентациями
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	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	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 и 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

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.	Коррупционное поведение — это: а) определённый сложившийся образ взаимодействия с окружающей средой. б) это поведение должного лица, направленное на получение личной выгоды путем злоупотребления служебным положением. в) антиобщественное противоправное поведение человека, воплощённое в его проступках (действиях или бездействии), наносящих вред как отдельным гражданам, так и обществу в целом. г) форма девиантного поведения, которая выражается в стремлении уйти из реальности посредством изменения своего психического состояния.	ОПК-6.1
2.	Межкультурная коммуникация – это: а) совокупность разнообразных форм отношений при проведении спортивных мероприятий. б) совокупность методов и способов ведения бизнеса и воздействия на партнёров с целью получения прибыли. в) отношение людей к событиям и фактам социальной действительности и их оценка. г) совокупность разнообразных форм отношений и общения между индивидами и группами, принадлежащими к разным культурам.	УК-3, УК-6
3.	Назовите правила управления конфликтом в группе.	УК-3, УК-6
4.	Просмотрите видео: Межкультурная коммуникация Пеллегрини Рикарди Ссылка https://youtu.be/YMyofREc5Jk	УК-3, УК-6

	<p>Ответьте на вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Почему существуют сложности в коммуникации между представителями различных культур? 2. Какие рекомендации дает лектор для развития кросс культурной коммуникации? 3. В чем главная причина всех межкультурных проблем? 	
5.	<p>Тема: «Родитель, ребенок, взрослый».</p> <p>Цель занятия. Развитие у студентов навыков оценки конфликтности между субъектами социального взаимодействия на основе трансактного анализа, а также поиска вариантов разрешения таких конфликтов.</p> <p>Порядок проведения занятия.</p> <p>Подготовительный этап. За одну-две недели студенты получают установку на проведение практического занятия в форме решения ситуационных задач. Им сообщают тему и цель занятия. Дают указания на самостоятельное изучение литературы и уяснение основных понятий: «трансакция», «поведенческие позиции Родителя, Взрослого, Ребенка»; «алгоритм применения трансактного анализа».</p> <p>В ходе занятия студентам предлагается тест «Родитель — Взрослый — Ребенок».</p> <p>Тест «Родитель — Взрослый — Ребенок»</p> <p>Попробуйте оценить, как сочетаются эти три «Я» в вашем поведении. Для этого оцените приведенные высказывания в баллах от 1 до 10.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Мне порой не хватает выдержки. 2. Если мои желания мешают мне, то я умею их подавлять. 3. Родители, как более зрелые люди, должны устраивать семейную жизнь своих детей. 4. Я иногда преувеличиваю свою роль в каких-либо событиях. 5. Меня проведи нелегко. 6. Мне бы понравилось быть воспитателем. 7. Бывает, мне хочется поддурчиться, как маленькому. 8. Думаю, что я правильно понимаю все происходящие события. 9. Каждый должен выполнять свой долг. 10. Нередко я поступаю не как надо, а как хочется. 11. Принимая решение, я стараюсь продумать его последствия. 12. Младшее поколение должно учиться у старшего, как ему следует жить. 13. Я, как и многие люди, бываю обидчив. 14. Мне удастся видеть в людях больше, чем они говорят о себе. 15. Дети должны безусловно следовать указаниям родителей. 16. Я — увлекающийся человек. 17. Мой основной критерий оценки человека — объективность. 18. Мои взгляды непоколебимы. 19. Бывает, что я не уступаю в споре лишь потому, что не хочу 	УК-3, УК-6

	<p>уступать.</p> <p>20. Правила оправданы лишь до тех пор, пока они полезны.</p> <p>21. Люди должны соблюдать правила независимо от обстоятельств.</p> <p>Подсчитайте отдельно сумму баллов по строкам таблицы: 1, 4, 7, 10, 13, 16, 19 - «Д» (Дитя); 2, 5, 8, 11, 14, 17, 20 - «В» (Взрослый); 3, 6, 9, 12, 15, 18, 21 - «Р» (Родитель).</p> <p>Расположите соответствующие символы в порядке убывания веса. Если у вас получилась формула ВДР, то вы обладаете развитым чувством ответственности, в меру импульсивны, непосредственны и не склонны к назиданиям и поучениям. Вам можно пожелать лишь сохранить эти качества и впредь. Они помогут вам в любом деле, связанном с общением, коллективным трудом, творчеством.</p> <p>Хуже, если на первом месте стоит Р, категоричность и самоуверенность противопоказаны, например, педагогу, организатору, словом, всем, кто в основном имеет дело с людьми, а не с машинами.</p> <p>Сочетание РДВ порой способно осложнить жизнь обладателю такой характеристики. «Родитель» с детской непосредственностью режет «правду-матку», ни в чем не сомневаясь.</p> <p>Д во главе приоритетной формулы — вполне приемлемый вариант, скажем, для научной работы. Эйнштейн, например, однажды шутливо объяснил причины своих научных успехов тем, что он развивался медленно и над многими вопросами задумывался лишь тогда, когда люди обычно перестают о них думать. Но детская непосредственность хороша до определенных пределов. Если она начинает мешать делу, то, значит, пора взять свои эмоции под контроль.</p> <p>Подумайте, какие рекомендации можно дать человеку с различными сочетаниями?</p>	
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</p>	УК-3, УК-6

<p>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> <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</p>	
--	--

Б Гид-переводчик

26. Выберите наиболее предпочтительную из профессий

А Лингвист

Б Антикризисный управляющий

27. Выберите наиболее предпочтительную из профессий

А Корректор

Б Художественный редактор

28. Выберите наиболее предпочтительную из профессий

А Наборщик текстов

Б Юрисконсульт

29. Выберите наиболее предпочтительную из профессий

А Программист

Б Брокер

30. Выберите наиболее предпочтительную из профессий

А Бухгалтер

Б Литературный переводчик

Как работать с ключом к тесту?

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	O	A	30	O	A	
<p>Обработка результатов теста</p> <p>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.</p> <p>Интерпретация результатов теста</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>						

	<p>хорошее речевое развитие, живая мимика, интерес к людям, готовность прийти на помощь. Материальное благополучие для них обычно не на первом месте.</p> <p>Близкие типы: артистический и предпринимательский. Противоположный тип: реалистический.</p> <p>4. Офисный (О)</p> <p>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.</p> <p>Близкие типы: реалистический и предпринимательский. Противоположный тип: артистический.</p> <p>5. Предпринимательский (П)</p> <p>Люди этого типа находчивы, практичны, быстро ориентируются в сложной обстановке, склонны к самостоятельному принятию 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)</p> <p>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.</p> <p>2. Перечислите минимум 6 профессий, которые</p>	
--	---	--

	соответствуют группам, определенным в результате теста.	
7.	Назовите этические принципы поведения судьи, адвоката, прокурора, нотариуса.	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

Темы докладов с выступлениями в форме интерактивных презентаций по дисциплине

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	Самомотивация 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

1. Тема деловой игры: "Парламентское лобби" (автор Д. Димитриев¹) – УК-6.

Цель игры: игра применяется для оценки навыка презентации, коммуникации и противостояния манипуляции

Упражнение можно использовать как в работе с двумя мини-командами по 2-4 человека, так и в режиме парной ролевой игры.

В командном варианте группа кандидатов разбивается на две команды.

Команды поочередно представляют собой парламент и лобби.

Задача лобби продвинуть в парламенте явную и неявную инициативу.

На первом этапе игры обе команды придумывают законотворческую тему и инициативу.

Команда парламента придумывает тему законодательных слушаний в парламенте, причем такую, чтобы усложнить команде лобби выполнение своей цели. Эти темы могут быть далекими как от современности, так и от экономической целесообразности. Например: "Закон об ограничении негативного воздействия на кроликов и зайцев в стране".

Команда лобби придумывает две инициативы. Одна инициатива явная и благородная, а вторая скрытая и корыстная. Например, явная инициатива - помощь бедным. Скрытая инициатива – на каждый доллар, отданный беднякам давать богачам возможность укрыть от налогообложения 10 долларов. При этом команда лоббистов продумывает основные аргументы в пользу своего предложения.

Обе команды передают ведущему результаты своей работы. Ведущий озвучивает тему слушаний в парламенте.

Команда лоббистов направляет в парламент своего представителя или представителей. Который/которые за 3 минуты выступления должны убедить парламент строго в рамках заявленной темы слушаний принять закон, который бы реализовал явную и скрытую инициативу.

Выступление предполагает возможность парламентариям задавать вопросы.

После выступления представителя лобби, парламентарии обсуждают между собой его предложение и голосуют за или против предложения лобби, но с поправками. При этом они должны выявить скрытую инициативу и заблокировать ее поправками, даже если голосуют против предложенной инициативы.

Например, парламент объявляет, что принимает закон о финансовой помощи тем беднякам, которые возьмут на себя обязательство спасти кроликов и зайцев, попавших в беду, но блокирует освобождение от налогов тех бизнесменов, которые построят за свой счет специальные вольеры для зайцев и кроликов.

За принятие явной инициативы парламентом команда получает 10 баллов, за принятие скрытой инициативы – 50 баллов.

¹ <https://hrtime.ru/material/uprazhnenie-parlamentskoe-lobbi-dlia-otsenki-navyka-prezentatsii-kommun-20220/>

За блокирование "правильной" скрытой инициативы команда парламента получает 30 баллов.

Как правило, игра играется в два, четыре или шесть раундов, чтобы по возможности каждый участник мог выступить в качестве лоббиста или солоббиста, и чтобы обе команды равное количество раз были в роли парламентариев и лоббистов.

В ситуации тренинга выступления "лоббистов" записываются на видео, а в ходе обсуждения тренер обращает внимание участников на признаки честного и манипулятивного поведения выступающего "лоббиста", а также на те аргументы, которые повлияли на решения "парламента".

Тема 2. Развитие навыков управления (автор А. Круглова²) – УК-3.

Цель игры: игра используется для развития управленческих навыков, навыков управления конфликтами, служебного этикета и профессиональной этики.

Ход игры: игра проходит в составе двух команд. Каждой из команд предлагается решить предложенные кейсы. За каждое правильное решение команда получает 2 очка. Если решение совпадает – очки получает команда, которая выступила первой, другая команда должна предложить другое решение.

Инструкция и кейсы:

Как правило, управление сотрудниками вызывает большие трудности в обучении, чем управление процессами. Это объясняется тем, что чтобы управлять людьми нужен целый комплекс знаний, умений и навыков, опыта, личностной зрелости. Не каждый руководитель, к сожалению, обладает заявленным. Решите предложенные ситуации, находясь в позиции руководителя.

1. У вас хороший трудовой коллектив, выполняющий показатели, но в самом коллективе нет дружбы, мира и лада, никто не желает друг другу добра, каждый старается подставить другого, подсидеть. Вам тяжело управлять таким коллективом. Вы каждый раз переживаете, за эмоциональное состояние то одного обиженного, то другого. Как исправить ситуацию в Вашем коллективе? Сделать его дружным? Надо ли вообще исправлять ситуацию? Как вообще сложилась такая ситуация, что ей предшествовало?

2. Один из сотрудников вашего подразделения постоянно требует вашего внимания, все время хочет уточнить с Вами согласовывать, пересогласовывать, показывать промежуточный результат, задает много интересных вопросов. С одной стороны он Вам кажется инициативным, он стремится работать и выполнять свою работу хорошо, с другой стороны, вы понимаете, что его как-то много в вашей жизни, больше, чем бы вы хотели. По сути, он не самый слабый сотрудник и явно приносит пользу компании, но со временем вы начинаете понимать, что 80% времени вы отдаете одному сотруднику и лишь 20% всем остальным. Вы уверены, что это неправильно. Как быть? Что делать? Как изменить ситуацию? И вообще, надо ли её менять?

3. У Вас работает сотрудник, который по всему видно уже перерос Вашу компанию (ваш отдел) и Ваши требования: ему скучно, не интересно. Понятно, что это не мотивирует сотрудника работать у вас и работать продуктивно. Придет время, и кто-то из Вас должен будет принять решение. Какие решения вы должны принять заблаговременно, чтобы не довести до ситуацию увольнения сотрудника?

4. Один сотрудник из Вашего коллектива имеет показатели намного лучше, чем у всех остальных – это хорошая новость. Плохая, что он не выполняет ни одного вами созданного правила, он дистанцирован от общего процесса. Как быть: позволить ему быть вне команды или "строить" его, чтобы был в команде? Дайте пояснения вашему ответу.

5. Сотрудник служил Вам верой правдой много лет и был на хорошем счету, но когда в компании начались бурные изменения, не пережил их, и стал бороться с Вами и в конце концов ситуация пришла к тому, что сотрудник уходит из компании. Вы на самом

² <https://hrtime.ru/material/uprazhneniia-dlia-quotprokachkiquot-navykov-upravleniia-sotrudnikami-b-39446/>

деле не жалеете об его уходе более того, даже рады потому, что устали доказывать ему очевидные вещи, потратили на него слишком много сил в последнее время. Вопрос: как правильно расстаться с таким сотрудником.

6. Один из Ваших сотрудников самый лучший: проходит всегда все аттестации на отлично! У него самые лучшие показатели по эффективности. Такое положение дел уже сделало свое дело: на голове сотрудника выросла корона, он стал требовать особого отношения к себе. Сотрудник хочет, чтобы с ним всегда советовались и желательно делали как он рекомендует. С одной стороны у него в коллективе авторитет, который вы же и взрастили, с другой, вы ясно понимаете, что сотрудник забирает у вас власть, пытаетесь доминировать... но вроде как у него есть на это права. Прошу дать анализ ситуации? Какие были допущены ошибки в управлении, которые и привели к такой ситуации? Как выйти из сложившейся ситуации?

7. В вашем коллективе есть неформальный лидер: его уважают коллеги, ценят, он создает определенную атмосферу добра, тепла и позитива. У вас тоже хорошие отношения с этим сотрудником, он поддерживает ваши инициативы, успешно отработывает возражения коллег относительно ваших указаний. Но вот уже пару раз вы замечали такую тенденцию: стоит этому лидеру поругаться с кем-то из коллектива. тут же коллектив делится на два лагеря: одни ЗА Алексея, другие ЗА того, против кого Алексей. Естественно, такое положение дел влияет на продуктивность. Как построить беседу с неформальным лидером коллектива, чтобы донести ему ответственность его действий?

8. В вашем отделе сотрудник, с которым у Вас стабильные ровные отношения. Но вот уже не первый раз вы слышите, что этот сотрудник отзывается о Вас не лицемерно приятно сотрудникам других отделов. Что вы будете делать? Ваша реакция? Почему так?

9. К Вам пришел сотрудник Вашего подчиненного с рациональным предложением. Выслушав его, вы понимаете, что предложение дельное и компания могла бы сэкономить много денег, внедрив его. На вопрос: почему он не презентовал данное предложение своему непосредственному руководителю говорит, что пытался, но безуспешно: руководителю не интересно, он его не слушает. Какими будут Ваши действия? Прокомментируйте Ваш ответ.

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	Баллы	
	Очная	Заочная
Форма обучения		
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 первой буквы фамилии: обучающиеся, чьи фамилии начинаются на буквы от «А» до «М» выполняют первый вариант контрольной работы; обучающиеся, чьи фамилии начинаются на буквы от «Н» до «Я» - 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. Составьте профессиограмму для прокурора.</p> <p>Задание 2. Согласно теории Дж. Крумбольца существует 6 основных этапов принятия решений:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Сбор возможных вариантов решения. 2. Сбор информации по каждому варианту решения. 3. Исследование шансов успешности в каждой альтернативе. 4. Связь каждой альтернативы с целями и ценностями человека. 5. Формулировка плана действий для новых возможностей и развития. <p>Выполните упражнение «Плюс, минус, интересно», используя алгоритм принятия решения.</p> <p>Инструкция: начертите таблицу. Запишите в первой колонке профессию, которой вы хотите овладеть. Во второй колонке напишите как можно больше плюсов, которые у вас появятся, если вы получите эту профессию и станете по ней работать. Во второй колонке поставьте как можно минусов этой же ситуации. В третью колонку напишите как можно больше интересного (например, как я буду жить, когда получу эту профессию, кто будут мои коллеги, как я</p>	УК-6, ОПК-6.1

	<p>буду выглядеть). Старайтесь, чтобы в каждой колонке было не менее 10 вариантов.</p> <table border="1" data-bbox="292 280 1257 353"> <thead> <tr> <th data-bbox="292 280 541 315">Профессии</th> <th data-bbox="541 280 772 315">Плюсы</th> <th data-bbox="772 280 1010 315">Минусы</th> <th data-bbox="1010 280 1257 315">Интересно</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="292 315 541 353"></td> <td data-bbox="541 315 772 353"></td> <td data-bbox="772 315 1010 353"></td> <td data-bbox="1010 315 1257 353"></td> </tr> </tbody> </table> <p>Ответьте на вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Что нового о выбранной профессии я узнал? 2. Чем могут быть полезны эти знания в дальнейшем? 	Профессии	Плюсы	Минусы	Интересно					
Профессии	Плюсы	Минусы	Интересно							
2.	<p>Вариант 2.</p> <p>Задание 1. Составьте профессиограмму для адвоката.</p> <p>Задание 2. Согласно переходной модели Н. Шлосберг, «вся жизнь – череда переходов, когда мы можем остановиться и запланировать следующий переход, иногда мы плавно перетекаем из одного перехода в другой, иногда переходы для нас стресс, особенно, когда их несколько».</p> <p><u>Основные положения.</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1.) Учитесь видеть изменения в карьере. 2.) Проанализируйте наличие ресурсов. 3.) Разработайте алгоритм изменений. <p>Выполните упражнение 4S.</p> <p>Для этого заполните матрицу, приведенную ниже.</p> <p>Проанализируйте сложившуюся ситуацию, оцените свои ресурсы, наличие поддержки, возможности для роста, изменения ситуации, разработайте алгоритм изменений.</p>	УК-6, ОПК-6.1								

3.	<p>Ситуация: Что сейчас происходит? (В жизни, карьере, отношениях с коллегами, как долго это происходит? Было ли подобное ранее?)</p>	<p>Самостоятельность: Анализ психологических и материальных ресурсов личности, необходимых для переходов.</p>	
	<p>Поддержка: Какая поддержка необходима и имеется ли она?</p>	<p>Стратегия: Какую стратегию поведения выберем для планируемых переходов?</p>	

<p>Вариант 3. Задание 1. Составьте профессиограмму для судьи. Задание 2. Согласно теории фаз Такеши Хирамото, для достижения карьерных целей важны:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Видение будущего (как это будет?) (vision) 2. Представление о себе и своих ценностях (values) 3. Важность (зачем мне это?) <p>Выполните упражнение ниже. Проанализируйте результат. Как изменилось ваше видение профессии? Что новое вы обнаружили?</p>		УК-6, ОПК-6.1
№ фазы	Содержание	
1	Куда идем? (цель, vision)	
2	Как я раньше делал? Что осознал? Как буду делать в будущем?	
3	Я знаю о себе, что для меня важно (ценности)	
4	Существует 4 уровня отношения к жизни. Выберите свое отношение. <ul style="list-style-type: none"> • Жизнь существует вне работы • Жизнь не существует вне работы • Компания и должность приходят и уходят, но главное для меня жизнь • Работа – это проект, который имеет цель, сроки и конкретные ресурсы 	
5	Что мне делать для развития своей карьеры (план)	
6	Как контролировать выполнение задач? (инструменты)	
7	Как стать своим и единственным в своем роде в профессии? (дополнительные действия)	

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>	<p>Зачет От 15 до 20 баллов</p>
<p>Работа выполнена самостоятельно, автор проявил элементы творческого подхода к теме исследования.</p> <p>Работа выполнена с использованием нового научного и</p>	<p>Зачет От 10 до 15 баллов</p>

<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

Содержание банка 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

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

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРАВОСУДИЯ»**

Вопросы, выносимые на зачет (экзамен), по дисциплине

«Этика и психология профессиональной деятельности»

1. Предмет и задачи психологии профессиональной деятельности.
2. Взаимосвязь самоорганизации и самообразования.
3. Дуальность природы человека. Соотношение биологического и социального в человеке.
4. Основные теории личности в зарубежной и отечественной психологии
5. Теоретические предпосылки становления психологии профессиональной деятельности.
6. Роль и содержание факторов, влияющих на формирование личности.
7. Самосознание личности.
8. Теории карьер.
9. Коучинг Дж. Уитмора и Т. Голви.
11. Техника хронометража в анализе продуктивности деятельности.
12. Техники контроля личного времени.
13. Теория черт и факторов.
14. Сценарная теория Э. Берна.
15. Теория компромисса с реальностью Э. Гинзбурга.
16. Индивидуальный стиль учебной деятельности.
17. Понятие и структура характера. Акцентуации характера.
18. Психологическая устойчивость личности.
19. Потенциал личности. Самомотивация.
20. Модель самоорганизующейся личности.
21. Понятие о профессиональной карьере.
22. Теория Л. Сьюпера.
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. Теория деятельности А.Н. Леонтьева.
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 _____/Бурдина Е.В./

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

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРАВОСУДИЯ»
(филиал)

Образовательная программа: Специальность: 40.04.01 Юриспруденция
Дисциплина Этика и психология профессиональной деятельности

1. Проблемы межличностного взаимодействия.
2. Эмоции и чувства личности.

Заведующий кафедрой _____ / _____
(подпись) (ФИО)

Примечание:

Утвержденные билеты хранятся на кафедре.

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