МИНОБРНАУКИ РОССИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Балтийский государственный технический университет «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова»
(БГТУ «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова)

УТВЕРЖДАЮ
Ио Декан факультета Р
_____ Шматко А. Д.
(подпись) ФИО
«31» 05 2022

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ФОРМИРОВАНИЕ МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В СЛУЖЕБНОМ КОЛЛЕКТИВЕ

Направление/специальность подготовки — **37.05.02 Психология служебной деятельности**

Специализация/профиль/программа подготовки — **Психология менеджмента и организационное консультирование**

Уровень высшего образования — **Специалитет**

Форма обучения — **Очная**

Факультет — **Р Международного промышленного менеджмента и коммуникации**

Выпускающая кафедра — **Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ**

Кафедра-разработчик рабочей программы — **Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ**

КУРС	СЕМЕСТР	ОБЩАЯ ТРУДОЁМКОСТЬ (ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦ)	ЧАСЫ (по наличию видов занятий)									ВИД ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ
			ОБЩАЯ ТРУДОЁМКОСТЬ	АУДИТОРНЫЕ ЗАНЯТИЯ				САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА				
				ВСЕГО	ЛЕКЦИИ	ЛАБОРАТОРНЫЙ ПРАКТИКУМ	ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ	ВСЕГО	КУРСОВОЙ ПРОЕКТ	КУРСОВАЯ РАБОТА	ДРУГИЕ ВИДЫ САМОСТ. РАБОТЫ	
5	10	3	108	39	26	0	13	69	0	0	69	зач.

Санкт-Петербург
2022 г.

11066

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА СОСТАВЛЕНА В СООТВЕТСТВИИ С ТРЕБОВАНИЯМИ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО СТАНДАРТА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ (ФГОС ВО)

37.05.02 Психология служебной деятельности

год набора группы: 2022

Программу составили:

Кафедра Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ _____
Болотова Ольга Владимировна, к.п.н., доцент

Кафедра Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ _____
Карпенко Диана Алексеевна, к.п.н., доцент

Программа рассмотрена
на заседании кафедры-разработчика
рабочей программы **Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ**

Заведующий кафедрой Шматко А.Д., д.э.н., проф. _____

Программа рассмотрена
на заседании выпускающей кафедры

Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ

Заведующий кафедрой Шматко А.Д., д.э.н., проф. _____

11066

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ФОРМИРОВАНИЕ МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В СЛУЖЕБНОМ КОЛЛЕКТИВЕ

Разделы рабочей программы

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВО
3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ
4. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ
5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ
6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Приложения к рабочей программе дисциплины

- Приложение 1. Аннотация рабочей программы
- Приложение 2. Технологии и формы обучения
- Приложение 3. Фонды оценочных средств

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины является формирование следующих компетенций:

УК-11 — способность формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению
ПСК-3 — способен проявлять психологическую устойчивость в сложных и экстремальных условиях, применять методы эмоциональной и когнитивной регуляции для оптимизации собственной деятельности и психологического состояния

Формированию компетенций служит достижение следующих результатов образования:

УК-11

знания:

обладает знаниями в области формирования морально-нравственных основ трудовой деятельности и нетерпимого отношения к коррупционному поведению;

умения:

умеет проводить профилактические мероприятия с сотрудниками по формированию нетерпимого отношения к коррупционному поведению;

навыки:

Владеет навыками формирования нетерпимого отношения к коррупционному поведению.

ПСК-3

знания:

обладает знаниями в сфере психологической устойчивости и методов ее формирования;

умения:

умеет проявлять психологическую устойчивость в сложных и экстремальных условиях;

навыки:

владеет навыком применения методов эмоциональной и когнитивной регуляции для оптимизации собственной деятельности и психологического состояния.

11066

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВО

Дисциплина **ФОРМИРОВАНИЕ МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В СЛУЖЕБНОМ КОЛЛЕКТИВЕ** является дисциплиной **части, формируемой участниками образовательных отношений блока 1,** программы подготовки по направлению *37.05.02 Психология служебной деятельности*.

Содержание дисциплины является логическим продолжением дисциплин: **ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ОСНОВЫ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ**.

Содержание дисциплины является основой для освоения дисциплин: **ПОДГОТОВКА К ПРОЦЕДУРЕ ЗАЩИТЫ И ЗАЩИТА ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ**.

Предварительные компетенции, сформированные у обучающегося до начала изучения дисциплины:

- ОПК-5 — Способен осуществлять комплексное исследование и диагностику психических свойств и состояний, особенностей развития различных сфер личности, а также профессиональной среды с учетом нормативной регламентации и этических принципов деятельности психолога, изучать психологический климат, анализировать
- УК-3 — Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
- УК-6 — Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни
- УК-9 — Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 ч.

3.1. Содержание (дидактика) дисциплины

КУРС	СЕМЕСТР	Наименование разделов и дидактических единиц	ВСЕГО	Аудиторные занятия в контактной форме			Самостоятельная работа студентов	Формируемая компетенция, %	
				ВСЕГО	Лекции	Практические занятия		УК-11	ПСК-3
5	10	**Раздел 1. Морально-психологический климат в служебном коллективе.** 1. 1. Многоуровневая структура групповых процессов 1.2. Коллектив как высший уровень развития группы.	33	12	8	4	21	35	35
5	10	**Раздел 2. Психологические механизмы взаимовлияния членов коллектива.** 2. 1 Психологические механизмы взаимовлияния членов коллектива 2.2. Эффективность управления служебным коллективом.	36	12	8	4	24	35	35
5	10	**Раздел 3. Проблема формирования морально- психологического климата в служебном коллективе.** 3.1. Феномен групповой сплоченности 3.2 Проблемы социально-психологической диагностики морально-психологического климата в служебном коллективе.	39	15	10	5	24	30	30
Всего за 10 семестр			108	39	26	13	69	100	100
Всего по дисциплине			108	39	26	13	69	100	100

3.2. Аудиторный практикум

№ п/п	Номер и наименование раздела дисциплины	Тема практического занятия	Объем, ауд. часов
1	Раздел 1. Морально-психологический климат в служебном коллективе.	Многоуровневая структура групповых процессов	2
2		Коллектив как высший уровень развития группы	2
3	Раздел 2. Психологические механизмы взаимовлияния членов коллектива.	Психологические механизмы взаимовлияния членов коллектива	2
4		Эффективность управления служебным коллективом	2
5	Раздел 3. Проблема формирования морально- психологического климата в служебном коллективе.	Феномен групповой сплоченности	2
6		Проблемы социально-психологической диагностики морально-психологического климата в служебном коллективе	3
Всего за 10 семестр			13

3.3. Самостоятельная работа студента (СРС)

№ п/п	Номер и наименование раздела дисциплины	Содержание учебного задания	Объем, часов
1	Раздел 1. Морально-психологический климат в служебном коллективе.	Изучение основной и дополнительной литературы по вопросам раздела 1 Выбор темы реферата и подбор литературы по теме реферата	21
2	Раздел 2. Психологические механизмы взаимовлияния членов коллектива.	Изучение основной и дополнительной литературы по вопросам раздела 2 сбор информации по теме реферата	24
3	Раздел 3. Проблема формирования морально- психологического климата в служебном коллективе.	Изучение основной и дополнительной литературы по вопросам раздела 3 Оформление и защита реферата	24
Всего за 10 семестр			69

11066

4. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

СЕМЕСТР	НЕДЕЛИ СЕМЕСТРА												
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**
10				Реф		ДР			Реф	ДР		Реф	Вопр. Зач, зач.

Условные обозначения:

- ДР – диагностическая работа;
- Реф – реферат;
- Вопр. Зач – вопросы к зачету;
- зач. – зачет.

Текущий контроль успеваемости студентов проводится в дискретные временные интервалы в следующих формах:

- диагностическая работа;
- реферат;
- вопросы к зачету.

Промежуточная аттестация проводится в формах:

- зачет.

11066

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Основная литература по дисциплине:

1. В. А. Спивак. . Деловая этика . Москва: Юрайт, 2020, эл. рес.
2. Ю. Н. Арзамаскин, В. Н. Богатырёв, В. Н. Бусловский. . Система морально-психологического обеспечения в Вооружённых Силах Российской Федерации. М.БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова, 2005, 12 экз.

5.2. Дополнительная литература по дисциплине:

не требуется.

5.3. Периодические издания:

1. Кадровое дело;
2. Социальные и гуманитарные знания.

5.4. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины, электронные библиотечные системы:

1. https://urait.ru/bcode/468072 — Духовная личность в логотерапии Виктора Франкля — Образовательная платформа «Юрайт». Для вузов и ссузов.;
2. http://library.voenmeh.ru/ — Фундаментальная библиотека БГТУ «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова.

Современные профессиональные базы данных:

1. https://rusneb.ru – Национальная электронная библиотека (НЭБ);
2. https://cyberleninka.ru/ - Научная электронная библиотека «Киберленинка»; http://www.rfbr.ru/rffi/ru/library - Полнотекстовая электронная библиотека Российского фонда фундаментальных исследований.

Информационные справочные системы:

1. Техэксперт – Информационный портал технического регулирования: Нормы, правила, стандарты РФ;
2. http://library.voenmeh.ru/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=457 - БД ГОСТов собственной генерации БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова;
3. http://www.consultant.ru/- КонсультантПлюс- информационный портал правовой информации.

5.5. Программное обеспечение:

не требуется.

5.6. Информационные технологии:

взаимодействие с обучающимися посредством ЭИОС Moodle БГТУ «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова.

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Лекционные занятия:

1. Интерактивная доска;
2. Проектор.

6.2. Практические занятия:

1. Проектор;
2. Интерактивная доска.

6.3. Прочее:

1. рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет;
2. рабочие места студентов, оснащенные компьютерами с доступом в Интернет, предназначенные для работы в электронной образовательной среде.

Аннотация рабочей программы

Дисциплина **ФОРМИРОВАНИЕ МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В СЛУЖЕБНОМ КОЛЛЕКТИВЕ** является дисциплиной **части, формируемой участниками образовательных отношений блока 1,** программы подготовки по направлению *37.05.02 Психология служебной деятельности*. Дисциплина реализуется на факультете *Р* Международного промышленного менеджмента и коммуникации БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д.Ф. Устинова кафедрой Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ.

Дисциплина нацелена на формирование *компетенций*:
УК-11 способность формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению;
ПСК-3 способен проявлять психологическую устойчивость в сложных и экстремальных условиях, применять методы эмоциональной и когнитивной регуляции для оптимизации собственной деятельности и психологического состояния.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с изучением следующих тем: Морально-психологический климат в служебном коллективе. Многоуровневая структура групповых процессов . Коллектив как высший уровень развития группы. Психологические механизмы взаимовлияния членов коллектива. Эффективность управления служебным коллективом. Проблемы социально-психологической диагностики морально-психологического климата в служебном коллективе. Проблема формирования морально-психологического климата в служебном коллективе. Феномен групповой сплоченности.

Программой дисциплины предусмотрены следующие **виды контроля**:

Текущий контроль успеваемости студентов проводится в дискретные временные интервалы в следующих формах:

- диагностическая работа;
- реферат;
- вопросы к зачету.

Промежуточная аттестация проводится в формах:

- зачет.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет **3** з.е., **108** ч. Программой дисциплины предусмотрены лекционные занятия **(26 ч.)**, практические занятия **(13 ч.)**, самостоятельная работа студента **(69 ч)**.

ТЕХНОЛОГИИ И ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ

Рекомендации по освоению дисциплины для студента

Трудоемкость освоения дисциплины составляет 108 ч., из них 39 ч. аудиторных занятий, и 69 ч., отведенных на самостоятельную работу студента.

Рекомендации по распределению учебного времени по видам самостоятельной работы и разделам дисциплины приведены в таблице.

Контроль освоения дисциплины производится в соответствии с Положением о текущем, рубежном контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

Формы контроля и критерии оценивания приведены в приложении 3 к Рабочей программе.

Наименование работы	Рекомендуемая литература	Трудоемкость, час.
Раздел 1. Морально-психологический климат в служебном коллективе.		
Изучение основной и дополнительной литературы по вопросам раздела 1 Выбор темы реферата и подбор литературы по теме реферата	Ю. Н. Арзамаскин, В. Н. Богатырёв, В. Н. Бусловский. . Система морально-психологического обеспечения в Вооружённых Силах Российской Федерации: М.БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова, 2005 (1) В. А. Спивак. . Деловая этика : Москва: Юрайт, 2020 (1)	21
Итого по разделу 1		21
Раздел 2. Психологические механизмы взаимовлияния членов коллектива.		
Изучение основной и дополнительной литературы по вопросам раздела 2 сбор информации по теме реферата	В. А. Спивак. . Деловая этика : Москва: Юрайт, 2020 (2)	24
Итого по разделу 2		24
Раздел 3. Проблема формирования морально- психологического климата в служебном коллективе.		
Изучение основной и дополнительной литературы по вопросам раздела 3 Оформление и защита реферата	В. А. Спивак. . Деловая этика : Москва: Юрайт, 2020 (3) Ю. Н. Арзамаскин, В. Н. Богатырёв, В. Н. Бусловский. . Система морально-психологического обеспечения в Вооружённых Силах Российской Федерации: М.БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова, 2005 (2)	24
Итого по разделу 3		24

ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Фонды оценочных средств, позволяющие оценить результаты обучения по данной дисциплине, включают в себя:

- диагностическая работа
- реферат;
- вопросы к зачету;
- зачет.

Критерии оценивания

Диагностическая работа
Диагностическая работа проводится в форме теста в ЭИОС Moodle:

- при правильном ответе менее чем на 60% вопросов - не аттестация;
- при правильном ответе на 60% вопросов и более - аттестация.

Реферат
Тематика рефератов:
1. Коллектив как высший уровень развития группы.
2. Лидер и лидерство, различия между лидером и руководителем.
3. Теории лидерства.
4. Социально-психологический климат.
5. Внутригрупповые феномены: конформность, сплоченность, совместимость, межличностный конфликт.
6. Эффективность групповой деятельности.
7. Многоуровневая структура групповых процессов.
8. Понятие морально-психологического климата в служебном коллективе.
9. Статусы личности в коллективе.
10. Стадии зрелости коллектива.
11. Структурные и динамические характеристики малой группы.
12. Развитие малой группы.
13. Социально-психологические аспекты группового поведения и групповой динамики.
14. Возникновение и развитие малой группы. Классификация малых групп.
15. Феноменология малой группы: групповые нормы, влияние большинства, влияние меньшинства, последствия отклонения от групповых норм.
16. Групповая сплоченность.
17. Межличностная совместимость,
18. Межличностный конфликт,
19. Личность в группе.
20. Руководство и лидерство в группах.
21. Процессы группового функционирования.
22. Проблемы социально-психологической диагностики морально-психологического климата в служебном коллективе.
23. Постановка общих целей как основа формирования благоприятного морально-психологического климата в служебном коллективе

Выполнение реферата следует проводить в три этапа:
первый этап: сбор научной литературы по теме реферата (не менее 25 источников); подбор информации по теме реферата за последние три-пять лет; формирование содержания реферата;
второй этап: написание первого раздела реферата, посвященного теоретическим аспектам выбранной темы; анализ данных, оформление проеденного анализа в виде таблиц, графиков, диаграмм; написание второго раздела реферата, посвященного текущему состоянию анализируемого предмета исследования; написание введения и заключения реферата;
третий этап: окончательное оформление реферата в соответствии с требованиями ГОСТ 7.32-2017 «Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Отчет о научно-исследовательской работе. Структура и правила оформления»; подготовка презентации MS Power Point для краткого доклада об основных достижениях в процессе проведенного исследования.

Оценка за реферат осуществляется по 4-балльной шкале:
Оценка «отлично» выставляется, если работа студента написана грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения студента обоснованна, в работе присутствуют ссылки на примеры из практики, мнения известных учёных в данной области. Студент работе выдвигает новые идеи и трактовки, демонстрирует способность анализировать материал.
Оценка «хорошо» выставляется, если работа студента написана грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения студента обоснованна, в работе присутствуют ссылки на примеры из практики, мнения известных учёных в данной области.
Оценка «удовлетворительно» выставляется, если студент выполнил задание, однако не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа.
Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если студент не выполнил задание, или выполнил его формально, ответил на заданный вопрос, при этом не ссылался на мнения учёных, не высказывал своего мнения, не проявил способность к анализу, то есть в целом цель реферата не достигнута.

Вопросы к зачету

1. Многоуровневая структура групповых процессов.
2. Понятие морально-сихологического климата в служебном коллективе.
3. Статусы личности в коллективе.
4. Стадии зрелости коллектива.
5. Структурные и динамические характеристики малой группы.
6. Развитие малой группы.
7. Социально-психологические аспекты группового поведения и групповой динамики.
8. Коллектив как высший уровень развития группы.
9. Теории лидерства.
10. Лидер и лидерство, различия между лидером и руководителем.
11. Социально-психологический климат.
12. Внутригрупповые феномены: конформность, сплоченность, совместимость, межличностный конфликт.
13. Эффективность групповой деятельности.
14. Многоуровневая структура групповых процессов
15. Стадии зрелости коллектива.
16. Структурные и динамические характеристики малой группы.
17. Развитие малой группы.
18. Социально-психологические аспекты группового поведения и групповой динамики.
19. Психологические механизмы взаимовлияния членов коллектива
20. Механизмы массового сознания.
21. Психологические механизмы взаимовлияния членов коллектива.
22. Механизмы массового сознания: заражение, подражание, внушение.
23. Заражение как механизм психологии масс (Г. Лебон, З.Фрейд, Б.Ф. Поршнев и др.)
24. Роль циркулярной реакции в передаче и усилении заражения.
25. Понятие «внушения» как механизма формирования и воздействия на массы.
26. Гипноз и убеждение (Г. Лебон, З.Фрейд, Г. Тард, С. Московичи, Б.Ф. Поршнев и др.).
27. Подражание как механизм психологии масс; роль идентификации; виды подражания.
28. Психологические механизмы взаимовлияния членов коллектива: внушение, подражание, эмпатия, соревнование, рефлексия.
29. Эффективность управления служебным коллективом. Состояние дисциплины и законности в подразделениях служебного коллектива
30. Психологические особенности «массы» в теории Г. Ле Бона.
31. Характеристики массы.
32. Гипноз в массе и его основные аспекты.
33. Базовые особенности психической жизни массы: сила идеи, непосредственный переход от образа к действию, неразличеность иллюзии и реальности.
34. Механизмы внушения и автоматического мышления.
35. Коллективное вещество и коллективная форма.
36. Стратегии пропаганды и коллективного внушения
37. Эффективность управления служебным коллективом.
38. Состояние дисциплины и законности в подразделениях служебного коллектива
39. Феномен групповой сплоченности.
40. Уровни и факторы внутригрупповой сплоченности.
41. Методы изучения групповой сплоченности в рамках разных подходов.
42. Проблемы социально-психологической диагностики морально-психологического климата в

служебном коллективе.
43. Постановка общих целей как основа формирования благоприятного морально-психологического климата в служебном коллективе

Зачет

Обучающийся имеет право на получение минимальной положительной оценки при условии успешного прохождения текущего контроля успеваемости в форме диагностической работы в соответствии с графиком раздела 4.

Оценочные требования к зачету:

• Оценка «зачтено» выставляется, если ответ логически и лексически грамотно изложен, содержателен и аргументирован подкреплен знанием литературы и источников по теме задания;

• Оценка «незачтено» выставляется, если в ответе допущено существенное нарушение логики изложения материала, систематическое использование разговорной лексики, неправильные ответы на дополнительно заданные вопросы.

Паспорт фонда оценочных средств

КУРС	СЕМЕСТР	Наименование разделов и дидактических единиц	ВСЕГО	Аудиторные занятия в контактной форме			Самостоятельная работа студентов	Формируемая компетенция, %		НАИМЕНОВАНИЕ ОЦЕНОЧНОГО СРЕДСТВА
				ВСЕГО	Лекции	Практические занятия		УК-11	ПСК-3	
5	10	**Раздел 1. Морально-психологический климат в служебном коллективе.**	33	12	8	4	21	35	35	Реферат
5	10	**Раздел 2. Психологические механизмы взаимовлияния членов коллектива.**	36	12	8	4	24	35	35	Реферат
5	10	**Раздел 3. Проблема формирования морально- психологического климата в служебном коллективе.**	39	15	10	5	24	30	30	Реферат, Вопросы к зачету
Всего за 10 семестр			108	39	26	13	69	100	100	
Всего по дисциплине			108	39	26	13	69	100	100	