

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Факультет социальных наук

УТВЕРЖДЕНО

решением Ученого совета ННГУ

протокол № 6 от 31.05.2023 г.

Рабочая программа дисциплины

Психологическое обеспечение служебной деятельности

Уровень высшего образования

Специалитет

Направление подготовки / специальность

37.05.02 - Психология служебной деятельности

Направленность образовательной программы

Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях

Форма обучения

очная

г. Нижний Новгород

2023 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.О.42 Психологическое обеспечение служебной деятельности относится к обязательной части образовательной программы.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
ОПК-10: Способен применять методы психологической поддержки и сопровождения сотрудников, военнослужащих и (или) отдельных лиц в ходе выполнения задач служебной деятельности, в том числе в экстремальных условиях	ОПК-10.1: ОПК-10.1: Знает возникающие в служебной деятельности психологические проблемы, специфику и методы психологической поддержки и сопровождения сотрудников, военнослужащих и (или) отдельных лиц в ходе выполнения задач служебной деятельности, в том числе в экстремальных условиях ОПК-10.2: ОПК-10.2: Умеет применять методы психологической поддержки и сопровождения сотрудников, военнослужащих и (или) отдельных лиц в ходе выполнения задач служебной деятельности, в том числе в экстремальных условиях ОПК-10.3: ОПК-10.3: Владеет способами и приемами психологической поддержки и сопровождения сотрудников, военнослужащих и (или) отдельных лиц в ходе выполнения задач служебной деятельности, в том числе в экстремальных условиях	ОПК-10.1: Знать: 1) общие особенности функционирования психологических служб и теоретические основы психологического обеспечения служебной деятельности 2) типы и характер задач служебной деятельности 3) психологические закономерности деятельности сотрудников силовых структур 4) основные задачи и проблемы приоритетных направлений психологической поддержки и сопровождения 5) формы и методы психологической поддержки и сопровождения ОПК-10.2: Уметь: 1) выделять приоритетные направления психологической поддержки и сопровождения 2) определять достоинства и недостатки разных методов психологической поддержки и сопровождения 3) подбирать и использовать адекватные методы психологической поддержки и	Доклад Кейс-задача Портфолио Практическое задание Тест	Экзамен: Контрольные вопросы

		<p>сопровождения</p> <p>ОПК-10.3:</p> <p>Владеть:</p> <p>1) навыками работы с различными источниками информации</p> <p>2) общей терминологией психологического обеспечения служебной деятельности</p> <p>3) общими правилами разработки программ психологической поддержки и сопровождения</p>		
<p>ОПК-15: Способен при выполнении задач профессиональной деятельности планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов</p>	<p>ОПК-15.1: ОПК-15.1: Знает основы менеджмента и его особенности служебной деятельности</p> <p>ОПК-15.2: ОПК-15.2: Умеет применять технологии планирования и организации служебной деятельности исполнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов</p> <p>ОПК-15.3: ОПК-15.3: Владеет навыками планирования и организации служебной деятельности исполнителей, осуществления контроля и учета ее результатов</p>	<p>ОПК-15.1:</p> <p>Знать:</p> <p>1) основные функции управления (планирование, организация, мотивация, контроль)</p> <p>2) методику расчета целевых показателей</p> <p>3) организационно-методические основы психологического обеспечения/сопровождения</p> <p>ОПК-15.2:</p> <p>Уметь:</p> <p>1) создавать рабочие планы, осуществлять контроль, учет и анализ результатов деятельности</p> <p>2) рассчитывать целевой показатель</p> <p>3) определять трудоемкость поставленной профессиональной задачи</p> <p>4) определять общие и частные критерии эффективности психологического обеспечения служебной деятельности</p> <p>ОПК-15.3:</p> <p>Владеть:</p> <p>1) навыками оформления/ведения организационно-методической документации</p> <p>2) методикой расчета и учета</p>	<p>Доклад</p> <p>Портфолио</p> <p>Практическое задание</p> <p>Тест</p>	<p>Экзамен:</p> <p>Контрольные вопросы</p>

		<p>выполнения целевых показателей</p> <p>3) технологией ведения различных видов картотек (в частности, методических приемов работы)</p>		
<p>ОПК-4: Способен описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной профессиональной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности персонала, осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных овладевать и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности</p>	<p>ОПК-4.1: ОПК-4.1: Знает структуру деятельности специалиста в рамках определенной профессиональной сферы, психологические условия профессиональной деятельности персонала, требования к профессионально важным качествам личности и методы диагностики профпригодности, противопоказания к данному виду профессиональной деятельности</p> <p>ОПК-4.2: ОПК-4.2: Умеет описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной профессиональной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности персонала, осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных овладевать и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности</p> <p>ОПК-4.3: ОПК-4.3: Владеет навыками составления профессиограммы и психограммы, методами диагностики и профессионального психологического отбора лиц, способных осуществлять определенные виды профессиональной деятельности</p>	<p>ОПК-4.1: Знать:</p> <p>1) сущность психологического обеспечения в разных силовых структурах</p> <p>2) методологию и актуальные проблемы психодиагностического обеспечения служебной деятельности</p> <p>3) методы диагностики профпригодности (с учетом сфер, подлежащих изучению)</p> <p>4) виды, формы и структуру психологического заключения</p> <p>ОПК-4.2: Уметь:</p> <p>1) выявлять специфику организации психологического обеспечения в разных силовых ведомствах</p> <p>2) осуществлять подбор диагностического инструментария с учетом требований, предъявляемых к определенной сфере профессиональной деятельности</p> <p>3) проводить обработку и интерпретацию диагностических данных, формулировать выводы</p> <p>ОПК-4.3: Владеть:</p> <p>1) навыками разработки профессиограмм и психограмм</p> <p>2) алгоритмом сбора информации о психодиагностических методиках</p> <p>3) методикой организации</p>	<p>Доклад</p> <p>Портфолио</p> <p>Практическое задание</p> <p>Тест</p>	<p>Экзамен:</p> <p>Контрольные вопросы</p>

		<p>профессионального психологического отбора</p> <p>4) технологий составления психологических заключений</p>		
<p>ОПК-7: Способен осуществлять консультирование в области межличностных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста, организации служебной деятельности персонала</p>	<p>ОПК-7.1: ОПК-7.1: Знает методы, принципы и специфику психологического консультирования в области межличностных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста, организации служебной деятельности персонала</p> <p>ОПК-7.2: ОПК-7.2: Умеет отбирать и применять методы адекватные задачам консультирования в области межличностных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста, организации служебной деятельности персонала</p> <p>ОПК-7.3: ОПК-7.3: Владеет эффективными приёмами установления и поддержания контакта с клиентами, методами и технологиями психологического консультирования в области межличностных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста, организации служебной деятельности персонала</p>	<p>ОПК-7.1: Знать:</p> <p>1) специфику психологического консультирования</p> <p>2) преимущества и ограничения дистанционного консультирования</p> <p>3) особенности психологического консультирования в период кризисов</p> <p>ОПК-7.2: Уметь:</p> <p>1) подбирать методы и приемы консультативной работы</p> <p>2) анализировать эмоциональное состояние клиента в процессе консультативной беседы, предвосхищать его возможные потребности и запросы, учитывать их в своей работе</p> <p>3) осуществлять поиск психологического ресурса</p> <p>ОПК-7.3: Владеть:</p> <p>1) приемами установления и поддержания контакта</p> <p>2) методами и приемами поддержания и восстановления психологического ресурса</p> <p>2) техниками очного и дистанционного психологического консультирования</p>	<p>Портфолио</p> <p>Практическое задание</p> <p>Тест</p> <p>Кейс-задача</p> <p>Доклад</p>	<p>Экзамен:</p> <p>Контрольные вопросы</p>

ОПК-8: Способен организовывать и осуществлять общую, специальную и целевую психологическую подготовку сотрудников, военнослужащих и (или) отдельных лиц к профессиональной деятельности	<p>ОПК-8.1: ОПК-8.1: Знает теоретические основы общей, специальной и целевой психологической подготовки сотрудников, военнослужащих и (или) отдельных лиц к профессиональной деятельности</p> <p>ОПК-8.2: ОПК-8.2: Умеет организовывать и осуществлять общую, специальную и целевую психологическую подготовку сотрудников, военнослужащих и (или) отдельных лиц к профессиональной деятельности</p> <p>ОПК-8.3: ОПК-8.3: Владеет методами и технологиями организации и осуществления общей, специальной и целевой психологической подготовки сотрудников, военнослужащих и (или) отдельных лиц к профессиональной деятельности</p>	<p>ОПК-8.1: Знать:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) общие и частные проблемы, связанные с организацией и проведением психологической подготовки 2) основное содержание психологической подготовки 3) структуру написания конспектов занятий по психологической подготовке <p>ОПК-8.2: Уметь:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) анализировать и разрабатывать конспекты занятий по психологической подготовке 2) анализировать и разрабатывать вопросники множественного выбора 3) подбирать методические приемы работы с учетом специфики психологической подготовки <p>ОПК-8.3: Владеть:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) алгоритмом организации мероприятий по психологической подготовке 2) приемами управления групповыми процессами в ходе реализации психологической подготовки 3) методами и приемами психологической подготовки 	<p>Портфолио</p> <p>Практическое задание</p> <p>Рабочая тетрадь</p> <p>Тест</p>	<p>Экзамен:</p> <p>Контрольные вопросы</p>
ОПК-9: Способен осуществлять психологическое сопровождение персонала с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности	<p>ОПК-9.1: ОПК-9.1: Знает основные цели и задачи психологического сопровождения персонала, роль и значение психологического климата для оптимизации служебной деятельности</p> <p>ОПК-9.2: ОПК-9.2: Умеет осуществлять диагностику психологического климата, выбирать и применять адекватные для его создания и поддержания методы</p> <p>ОПК-9.3: ОПК-9.3: Владеет</p>	<p>ОПК-9.1: Знать:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) специфику содержания понятий «социально-психологический климат» и «психологический климат» 2) основные характеристики благоприятного/неблагоприятного психологического климата 3) причины конфликтных взаимоотношений в условиях служебной деятельности 	<p>Доклад</p> <p>Портфолио</p> <p>Практическое задание</p> <p>Тест</p>	<p>Экзамен:</p> <p>Контрольные вопросы</p>

	методами и технологиями психологического сопровождения персонала с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности	ОПК-9.2: ОПК-9.2: Уметь: 1) подбирать диагностический инструментарий, способствующий изучению психологического климата 2) разрабатывать содержание анкет, направленных на изучение психологического климата ОПК-9.3: ОПК-9.3: Владеть: 1) методическими приемами изучения психологического климата 2) приемами оптимизации психологического климата		
--	--	--	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная
Общая трудоемкость, з.е.	4
Часов по учебному плану	144
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	
- занятия лекционного типа	16
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	32
- КСР	2
самостоятельная работа	58
Промежуточная аттестация	36
	экзамен

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе	
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них	Самостоятельная работа обучающегося,

		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/ лабора- торные работы), часы	Всего	часы
		о ф о	о ф о		
Раздел 1. Психологическая служба на современном этапе ее развития. Современное состояние и проблемы ПС. Цели, задачи, модели, направления и виды деятельности специалистов ПС с учетом современных тенденций развития.	6	2	2	4	2
Раздел 2. Теоретические основы психологического обеспечения служебной деятельности. Сущность основных понятий («служебная деятельность», «психологический ресурс», «целевой психологический ресурс», «психологическое обеспечение», «психологическое обеспечение служебной деятельности», «психологическое сопровождение»). Виды и основные характеристики целевого психологического ресурса. Общие задачи, принципы и критерии эффективности психологического обеспечения служебной деятельности. Место психологического обеспечения в системе морально- психологического обеспечения служебной деятельности. Построение системы психологического обеспечения служебной деятельности. Соотношение понятий «психологическое обеспечение» и «психологическое сопровождение». Сущность и специфика организации психологического обеспечения в разных силовых ведомствах	10	2	2	4	6
Раздел 3. Психодиагностическое обеспечение служебной деятельности. Актуальные проблемы психодиагностического обеспечения деятельности практического психолога. Виды диагностики и их специфика. Основные методы и методики работы. Психологическое заключение: сущность и структура. Статус психологической информации и основные правила ее использования разными субъектами взаимодействия.	16	2	4	6	10
Раздел 4. Актуальные вопросы психологической подготовки сотрудников силовых структур. Общие и частные проблемы, связанные с организацией и проведением ПП. Виды ПП. Особенности проведения занятий по ПП с личным составом. Основные методы и средства ПП. Управление групповыми процессами в ходе реализации мероприятий по ПП сотрудников силовых структур.	26	2	10	12	14
Раздел 5. Психологическая помощь сотрудникам в ходе служебной деятельности. Сущность основных понятий. Содержание, формы и методы психологического консультирования. Особенности организации и проведения психологической профилактики и коррекции: цели, задачи, направления и формы. Виды коррекционных программ. Аппаратные методы, используемые в работе.	14	2	4	6	8
Раздел 6. Актуальные направления и средства психологического обеспечения служебной деятельности. Основное содержание деятельности психолога. Оптимизация социально- психологического климата в подразделениях силовых структур. Основы управления профессиональным стрессом в подразделениях силовых структур. Психологические аспекты работы при большом скоплении людей.	22	4	6	10	12
Раздел 7. Организационно- методические основы психологического обеспечения служебной деятельности. Профессиональная компетентность психолога. Общие требования к оформлению рабочего места психолога и кабинета психологической разгрузки. Основные виды и формы документации психолога. Проектирование и планирование профессиональной деятельности психолога. Требования к разработке программ деятельности специалиста ПС.	12	2	4	6	6
Аттестация	36				
КСР	2			2	
Итого	144	16	32	50	58

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

- электронный курс "Психологическое обеспечение служебной деятельности".
- открытый онлайн-курс МООС "Психологическое обеспечение служебной деятельности".

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Доклад) для оценки сформированности компетенции ОПК-10

1. Психологические закономерности деятельности сотрудников силовых структур в экстремальных условиях.
2. Механизмы и факторы, способствующие развитию профессиональной деформации у сотрудников силовых структур.
3. Сущность и специфика профессионального выгорания специалистов силовых структур.
4. Профилактика суицидального поведения сотрудников силовых структур.

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Доклад) для оценки сформированности компетенции ОПК-15

1. Методы оценки эффективности деятельности практического психолога.
2. Предмет профессиональной ответственности психолога силовых структур.
3. Взаимодействие со специалистами, представляющими средства массовой информации.
4. Возможности и ограничения использования сенсорной комнаты психологической разгрузки в работе с личным составом.
5. Этические аспекты психологического обеспечения служебной деятельности.

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Доклад) для оценки сформированности компетенции ОПК-4

1. Особенности функционирования психологических служб в разных силовых ведомствах (на примере конкретного силового ведомства).
2. Сущность, значение и место профессионального психологического отбора сотрудников силовых структур.
3. Цели, задачи, формы, структура и содержание аттестации кадров.

5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Доклад) для оценки сформированности компетенции ОПК-9

1. Профилактика и коррекция неблагоприятного социально-психологического климата.
2. Стратегии адаптации нового сотрудника в коллективе (подразделении).

5.1.5 Типовые задания (оценочное средство - Доклад) для оценки сформированности компетенции ОПК-7

1. Поддержание и восстановление психологического ресурса сотрудников силовых структур.
2. Специфика психологического консультирования в области межличностных отношений.
3. Специфика психологического консультирования в области профориентации.
4. Специфика психологического консультирования в области планирования карьеры, профессионального и личностного роста.

Критерии оценивания (оценочное средство - Доклад)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов. Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных

Оценка	Критерии оценивания
	задач.
отлично	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок. Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме. Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.
очень хорошо	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов.
хорошо	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.
удовлетворительно	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок. Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме. Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами.
неудовлетворительно	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.
плохо	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа. Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа. Отсутствие владения материалом. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа.

5.1.6 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задача) для оценки сформированности компетенции ОПК-7

Содержание кейса. Начальнику части **А.Б.** пришел приказ о выделении служебного жилья сотруднику **В.Г.**, который давно стоит в очереди на получение ведомственной квартиры и является многодетным отцом. Однако начальник части интерпретирует приказ по-своему и требует от сотрудника написать заявление-отказ от данного жилья, в связи с тем, что оно ему не подходит по определенным причинам. В противном случае он обещает **В.Г.** обеспечить самые сложные условия работы (устроить так называемую «райскую жизнь») и сделать все возможное, чтобы тот сам написал заявление об увольнении. Для получения права собственности на жилье сотруднику нужно отработать еще не менее 10 лет в пожарной охране. **В.Г.** очень нуждается в собственном жилье. Он устал жить вместе с родителями жены, но работать 10 лет под постоянным прессингом руководителя не хочет...

Личностные особенности начальника части А.Б.:

Возраст 40 лет, в пожарной охране 3 года. До этого работал на разных должностях в системе МВД. Оттуда ему пришлось уволиться из-за того, что он не понравился руководителю. На данный момент в разводе, есть сын,

которому 8 лет. С сыном поддерживает хорошие отношения, принимает участие в его воспитании. Подчиненные характеризуют его как импульсивного, вспыльчивого, требовательного, но справедливого руководителя.

Личностные особенности пожарного В.Г.:

Возраст 40 лет, работает в пожарной охране более 10 лет. Спокойный, уравновешенный, любит жену и детей. Ответственно относится к своей профессиональной деятельности, неоднократно удостоивался материальных и моральных поощрений за службу. С большинством коллег по службе поддерживает доброжелательные отношения.

Вопросы для обсуждения

1. Какой характер могут носить последствия социального конфликта?
2. Каковы особенности социальных конфликтов между подчиненным и руководителем?
3. Какие существуют стратегии поведения в конфликте?
4. Как выбор стратегии поведения в конфликте может повлиять на форму завершения конфликта?
5. Какими принципами следует руководствоваться подчиненному при выборе стратегий поведения в конфликте с руководителем?
6. Какое влияние могут оказывать личностные особенности участников на процесс разрешения конфликта?
7. Какие условия необходимо соблюдать для того, чтобы последствия конфликта носили конструктивный характер?

Задания по кейсу

Вариант 1

1. Познакомьтесь с представленной ситуацией конфликта между начальником и подчиненным. Обсудите в мини-группах описанную в тексте ситуацию.
2. Выявите недостающую информацию для составления карты конфликта. Заполните карту конфликта (как со стороны руководителя, так и со стороны подчиненного).
3. Учитывая сложившуюся ситуацию и личностные особенности сторон конфликта, наметьте возможные стратегии поведения пожарного.
4. Путем совместного обсуждения выберите наиболее подходящую стратегию поведения в данной ситуации. Объясните, почему в данной ситуации лучше всего использовать именно эту стратегию.
5. Составьте общую схему взаимодействия пожарного с руководителем опираясь на выбранную стратегию.
6. Продумайте возможности представления решения данного конфликта.

Вариант 2

1. Обсудите в мини-группах описанную в тексте ситуацию.
2. Подумайте, чем мог руководствоваться начальник части в принятии своего решения.
3. Постройте прогнозы (минимум 3) относительно развития ситуации и пропишите возможные варианты поведения каждого из задействованных в ситуации лиц.
4. Предположите, что вы – один из участников ситуации (начальник части **А.Б.** или сотрудник **В.Г.**). Подготовьтесь участвовать в разыгрывании ролей.
5. Проанализируйте итог разыгрывания ситуации общения начальника части **А.Б.** и сотрудника **В.Г.**:

Кто был инициатором общения?

Каковы цели участников общения?

Можно ли общение назвать конструктивным?

Какие компоненты и приемы общения использовали общавшиеся?

Каков итог общения?

Каков вклад каждого участника общения в достижения данного итога?

Что можно было бы сделать, чтобы изменить итог общения?

6. Вспомните основные приемы активного слушания, которые позволяют демонстрировать заинтересованность и включенность в общение и назовите те, которые были использованы в процессе организации условного общения начальника части **А.Б.** и сотрудника **В.Г.**
7. Необходимо ли в этой ситуации вмешательство третьей стороны?

Критерии оценивания (оценочное средство - Кейс-задача)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов. Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач.
отлично	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок. Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме. Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.
очень хорошо	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов.
хорошо	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.
удовлетворительно	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок. Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме. Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами.
неудовлетворительно	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.
плохо	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа. Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа. Отсутствие владения материалом. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа.

5.1.7 Типовые задания (оценочное средство - Портфолио) для оценки сформированности компетенции ОПК-10

В портфолио собираются все выполненные виды работ студента. Структура портфолио отражает содержание основных разделов дисциплины «Психологическое обеспечение служебной деятельности».

В качестве критериев оценки портфолио рассматриваются:

- содержательность (наличие основных структурных компонентов содержания, их информативность);

- системность (наличие перечня рубрик (каждая рубрика дополнительно может включать подразделы), подбор материала для каждой рубрики согласно содержанию);
- эстетичность;
- инициативность в поиске, составлении и сопоставлении информационного ресурса и созданного на его основе методического материала.

В завершении – наличие заключения, в котором отражено, чем был полезен подобный информационный поиск, чему удалось научиться, что вызвало затруднение, что особенно заинтересовало. Заключение может иметь форму «эссе» или рефлексивного листа.

5.1.8 Типовые задания (оценочное средство - Портфолио) для оценки сформированности компетенции ОПК-15

В портфолио собираются все выполненные виды работ студента. Структура портфолио отражает содержание основных тем дисциплины «Психологическое обеспечение служебной деятельности» (табл.3). В качестве критериев оценки портфолио рассматриваются:

- содержательность (наличие основных структурных компонентов содержания, их информативность);
- системность (наличие перечня рубрик (каждая рубрика дополнительно может включать подразделы), подбор материала для каждой рубрики согласно содержанию);
- эстетичность;
- инициативность в поиске, составлении и сопоставлении информационного ресурса и созданного на его основе методического материала.

В завершении – наличие заключения, в котором отражено, чем был полезен подобный информационный поиск, чему удалось научиться, что вызвало затруднение, что особенно заинтересовало. Заключение может иметь форму «эссе» или рефлексивного листа.

5.1.9 Типовые задания (оценочное средство - Портфолио) для оценки сформированности компетенции ОПК-4

В портфолио собираются все выполненные виды работ студента. Структура портфолио отражает содержание основных разделов дисциплины «Психологическое обеспечение служебной деятельности». В качестве критериев оценки портфолио рассматриваются:

- содержательность (наличие основных структурных компонентов содержания, их информативность);
- системность (наличие перечня рубрик (каждая рубрика дополнительно может включать подразделы), подбор материала для каждой рубрики согласно содержанию);
- эстетичность;
- инициативность в поиске, составлении и сопоставлении информационного ресурса и созданного на его основе методического материала.

В завершении – наличие заключения, в котором отражено, чем был полезен подобный информационный поиск, чему удалось научиться, что вызвало затруднение, что особенно заинтересовало. Заключение может иметь форму «эссе» или рефлексивного листа.

5.1.10 Типовые задания (оценочное средство - Портфолио) для оценки сформированности компетенции ОПК-7

В портфолио собираются все выполненные виды работ студента. Структура портфолио отражает содержание основных тем дисциплины «Психологическое обеспечение служебной деятельности» (табл.3). В качестве критериев оценки портфолио рассматриваются:

- содержательность (наличие основных структурных компонентов содержания, их информативность);

- системность (наличие перечня рубрик (каждая рубрика дополнительно может включать подразделы), подбор материала для каждой рубрики согласно содержанию);
- эстетичность;
- инициативность в поиске, составлении и сопоставлении информационного ресурса и созданного на его основе методического материала.

В завершении – наличие заключения, в котором отражено, чем был полезен подобный информационный поиск, чему удалось научиться, что вызвало затруднение, что особенно заинтересовало. Заключение может иметь форму «эссе» или рефлексивного листа.

5.1.11 Типовые задания (оценочное средство - Портфолио) для оценки сформированности компетенции ОПК-8

В портфолио собираются все выполненные виды работ студента. Структура портфолио отражает содержание основных разделов дисциплины «Психологическое обеспечение служебной деятельности». В качестве критериев оценки портфолио рассматриваются:

- содержательность (наличие основных структурных компонентов содержания, их информативность);
- системность (наличие перечня рубрик (каждая рубрика дополнительно может включать подразделы), подбор материала для каждой рубрики согласно содержанию);
- эстетичность;
- инициативность в поиске, составлении и сопоставлении информационного ресурса и созданного на его основе методического материала.

В завершении – наличие заключения, в котором отражено, чем был полезен подобный информационный поиск, чему удалось научиться, что вызвало затруднение, что особенно заинтересовало. Заключение может иметь форму «эссе» или рефлексивного листа.

5.1.12 Типовые задания (оценочное средство - Портфолио) для оценки сформированности компетенции ОПК-9

В портфолио собираются все выполненные виды работ студента. Структура портфолио отражает содержание основных разделов дисциплины «Психологическое обеспечение служебной деятельности». В качестве критериев оценки портфолио рассматриваются:

- содержательность (наличие основных структурных компонентов содержания, их информативность);
- системность (наличие перечня рубрик (каждая рубрика дополнительно может включать подразделы), подбор материала для каждой рубрики согласно содержанию);
- эстетичность;
- инициативность в поиске, составлении и сопоставлении информационного ресурса и созданного на его основе методического материала.

В завершении – наличие заключения, в котором отражено, чем был полезен подобный информационный поиск, чему удалось научиться, что вызвало затруднение, что особенно заинтересовало. Заключение может иметь форму «эссе» или рефлексивного листа.

Критерии оценивания (оценочное средство - Портфолио)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов. Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных

Оценка	Критерии оценивания
	задач.
отлично	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок. Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме. Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.
очень хорошо	знания в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов.
хорошо	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.
удовлетворительно	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок. Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме. Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами.
неудовлетворительно	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.
плохо	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа. Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа. Отсутствие владения материалом. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа.

5.1.13 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ОПК-10

Задание 1 Используя информационный ресурс, сделайте подборку описания основных методов и методик (технологий, техник, методических приемов) работы психолога. Материал оформите в формате картотеки. Подготовьтесь на конкретном примере раскрыть возможности и ограничения использования конкретных техник очного психологического консультирования, а также методических приемов работы, используемых для изучения и оптимизации психологического климата, а также в процессе психологической подготовки.

Задание 2. Используя общий алгоритм расчета, определите трудоемкость поставленной профессиональной задачи (проведение анкетного опроса, тренинга, деловой игры).

Задание 3. Разработайте содержание информационного листа (памятки) методов и приемов психологической саморегуляции (для личного состава). Подготовьтесь продемонстрировать

психологические методы регуляции и саморегуляции психических состояний, которые можно использовать сотрудникам силовых структур в экстремальных условиях.

5.1.14 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ОПК-15

Задание 1. При работе с нормативной документацией выделите конкретные статьи, на основании которых осуществляются разные направления психологического обеспечения служебной деятельности.

Задание 2. Проведите расчет целевого показателя деятельности психолога МЧС России по разным направлениям психологического сопровождения.

Задание 3. Используя общий алгоритм расчета, определите трудоемкость поставленной профессиональной задачи (проведение диагностики вновь поступающих работников (результат – заключение), анкетного опроса, профилактического занятия в формате тренинга).

Задание 4. Предложите новую (иную) форму учета и анализа результатов деятельности специалистов психологической службы.

Задание 5. Составьте вариант перспективного плана профессиональной деятельности специалиста психологической службы.

5.1.15 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ОПК-4

Задание 1. Сформулируйте общие и частные проблемы психодиагностического обеспечения служебной деятельности.

Задание 2. Подберите диагностический инструментарий, способствующий проведению профотбора и изучению профессионально важных качеств сотрудников силовых структур. Заполните информационные психодиагностические карточки.

Задание 3. Сформулируйте цель создания профессиограмм. Раскройте содержание основных видов профессиограмм (информационных, ориентировочно-диагностических, конструктивных и т.д.). Опишите основные этапы и методы разработки профессиограмм. Сделайте подборку профессиограмм специалистов служебной деятельности. Используя структуру профессиограммы, предложите вариант профессиограммы психолога (на примере конкретного силового ведомства).

Задание 4. Опираясь на структуру, напишите психологическое заключение по результатам диагностики.

Задание 5. Опишите общий алгоритм вынесения категории профпригодности.

5.1.16 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ОПК-7

Задание 1. Используя информационный ресурс, сделайте подборку описания основных методов и методик (технологий, техник, методических приемов) работы психолога. Материал оформите в формате картотеки. Подготовьтесь на конкретном примере раскрыть возможности и ограничения использования конкретных техник очного психологического консультирования.

Задание 2. Составьте кластер (граф-схему) на тему «Активное слушание как базовый метод ведения консультативной беседы». Для составления кластера в середине листа бумаги запишите тему (поместив ее в форму эллипса или прямоугольника). Из центральной темы, используя стрелки и ключевые понятия, выведите основные информационные блоки, образуя разветвленную и определенным образом организованную структуру. В дальнейшем последовательно уточняйте выделенные вами смысловые блоки. Для более четкого указания на связи и зависимости продолжайте использовать стрелки.

Задание 3. Составьте перечень факторов, обуславливающих кризис профессионального роста и кризис профессиональной карьеры. Предложите способы их преодоления.

Задание 4. Конкретизируйте сущность понятия «психологический ресурс». Опишите возможности психолога в оказании помощи в поиске психологического ресурса. Составьте максимально большой перечень своих возможных ресурсов. Какие из них используете чаще, какие реже? С чем на ваш взгляд это может быть связано?

Задание 5. Проанализируйте возможности и ограничения очного и дистанционного психологического консультирования. Материалы анализа оформите в виде таблицы.

5.1.17 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ОПК-8

Задание 1. Проведите анализ конспекта занятия по психологической подготовке личного состава. Внесите предложения по улучшению его качества.

Задание 2. Разработайте задания для личного состава с учетом основной тематики и содержания психологической подготовки.

Задание 3. Проведите сравнительный анализ организации и реализации мероприятий по психологической подготовке в разных силовых ведомствах. Сформулируйте выводы.

Задание 4. Сформулируйте общие и частные проблемы, связанные с организацией и проведением психологической подготовки сотрудников, военнослужащих и (или) отдельных лиц к профессиональной деятельности.

Задание 5. Составьте кластер (граф-схему) на тему «Психологическая подготовка личного состава МЧС России», отразив в них основные категории полученной в ходе обучения информации. Для составления кластера в середине листа бумаги запишите тему (поместив ее в форму эллипса или прямоугольника). Из центральной темы, используя стрелки и ключевые понятия, выведите основные информационные блоки, образуя разветвленную и определенным образом организованную структуру. В дальнейшем последовательно уточняйте выделенные вами смысловые блоки. Для более четкого указания на связи и зависимости продолжайте использовать стрелки.

5.1.18 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ОПК-9

Задание 1. Подберите диагностический инструментарий, способствующий изучению социально-психологического климата в коллективе. Заполните информационные психодиагностические карточки.

Задание 2. Познакомьтесь с содержанием диагностического инструментария, направленного на изучение психологического климата в коллективе. Какой диагностический инструментарий является на ваш взгляд лучшим, почему? Составьте диагностический комплекс, направленный на изучение психологического климата в подразделениях силовых структур. Обоснуйте свой выбор.

Задание 3. Разработайте план адаптации нового сотрудника в коллективе (подразделении).

Задание 4. Разработайте содержание анкеты, позволяющей изучить особенного психологического климата в подразделении. Оформите анкету в соответствии с требованиями.

Задание 5. Разработайте общую технологию психологического сопровождения сотрудников с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности.

Критерии оценивания (оценочное средство - Практическое задание)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов. Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач.
отлично	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок. Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме. Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.
очень хорошо	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов.
хорошо	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.
удовлетворительно	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок. Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме. Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами.
неудовлетворительно	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.
плохо	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа. Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа. Отсутствие владения материалом. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа.

5.1.19 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ОПК-10

1. Служебная деятельность – это...

- совместная трудовая деятельность, направленная на достижение целей, определяемых государством (поддержание обороноспособности, безопасности и правопорядка), мотивируемая профессиональным долгом (ответственностью), осуществляемая способами противоборства (с противником, преступником, чрезвычайными обстоятельствами, экстремальными условиями) с использованием предписанных приемов;
- совместная деятельность, направленная на достижение целей, определяемых государством, мотивируемая профессиональным долгом, осуществляемая способами противоборства с

- использованием предписанных приемов;
3. совместная трудовая деятельность, направленная на достижение общих целей и осуществляемая способами противоборства (с противником, преступником, чрезвычайными обстоятельствами, экстремальными условиями) с использованием предписанных приемов;
 4. совместная деятельность, направленная на достижение целей, определяемых государством (поддержание обороноспособности, безопасности и правопорядка) и осуществляемая способами противоборства (с противником, преступником, чрезвычайными обстоятельствами, экстремальными условиями).

2. Психологическое обеспечение служебной деятельности – это...

1. технология поиска, формирования, мобилизации, поддержания, восстановления и деактуализации целевого психологического ресурса субъекта, необходимого для успешного решения служебных задач определенного типа (класса);
2. технология поддержания, восстановления и деактуализации целевого психологического ресурса субъекта, необходимого для успешного решения служебных задач определенного типа (класса);
3. технология поиска, восстановления и деактуализации целевого психологического ресурса субъекта, необходимого для успешного решения служебных задач определенного типа (класса);
4. технология поиска, формирования, поддержания и восстановления целевого психологического ресурса субъекта, необходимого для успешного решения служебных задач определенного типа (класса).

3. К принципам психологического обеспечения относят:

1. принцип гуманизма, принцип научности, принцип системного подхода, принцип материально-технической оснащенности и непрерывности;
2. принцип научности, принцип детерминизма, принцип развития;
3. принцип системного подхода, принцип детерминизма, принцип развития, принцип материально-технической оснащенности и непрерывности;
4. принцип гуманизма, принцип системного подхода, принцип развития, принцип материально-технической оснащенности и непрерывности

4. Психологический ресурс – это...

1. система приемов, которая позволяет людям, не обладающим психологическим образованием, помочь окружающим (и себе), оказавшись в экстремальной ситуации, справиться с психологическими реакциями, которые возникают в связи с этим кризисом или катастрофой;
2. то, что помогает лучше понять психологическое состояние, чувства, мысли другого человека и благодаря этому помочь ему справиться с его состоянием;
3. способ обращения внимания человека на самого себя и на свое сознание, а также какое-либо их переосмысление;
4. возможности (физические и психологические) человека, мобилизация которых обеспечивает выполнение его программы и способов (стратегий) поведения для предотвращения или купирования стресса.

5. Целевой психологический ресурс (ЦПР) – это...

1. запас психической энергии;
2. ресурсное состояние человека, позволяющее ему эффективно разрешать трудные ситуации;
3. индивидуальные особенности, обуславливающие характер мобилизации, адаптации к стрессовой ситуации, ее преодоления и предотвращения неблагоприятных последствий;
4. совокупность как уже имеющихся в распоряжении субъекта, так и потенциально доступных для использования психологических условий, необходимых для успешного решения служебных задач определенного типа (класса).

5.1.20 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ОПК-15

1. В психологии управления выделяются следующие управленческие функции:

1. планирование, организация, мотивация, контроль;
2. планирование, мотивация, контроль, решение;
3. планирование, организация, контроль, решение;
4. выбор цели, планирование, контроль, решение.

2. Контроль – это...

1. структура, в рамках которой ставятся и реализуются определенные цели;
2. процесс, обеспечивающий достижение поставленных целей;
3. набор действий и решений, которые ведут к разработке конкретных стратегий, предназначенных для достижения целей;
4. все ответы верны.

3. Объектами контроля являются:

1. оценка достигнутых результатов деятельности;
2. определение эффективности мероприятий;
3. использование обратной связи для оценки, поощрения и информирования сотрудников;
4. все ответы верны.

4. Контроль состоит из:

1. установки стандартов;
2. измерения фактически достигнутых результатов;
3. проведения корректировок, если полученные результаты в существенной степени отличаются от установленных стандартов;
4. все ответы верны.

5. Целевой показатель – это...

1. показатель удовлетворенности работой;
2. многообразие требований, предъявляемых к специалисту и его мастерству;
3. четкое представление о значении задачи для организации;
4. показатель, характеризующий уровень достижения целей.

5.1.21 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ОПК-4

1. К принципам психологического обеспечения относят:

1. принцип гуманизма, принцип научности, принцип системного подхода, принцип материально-технической оснащенности и непрерывности;
2. принцип научности, принцип детерминизма, принцип развития;
3. принцип системного подхода, принцип детерминизма, принцип развития, принцип материально-технической оснащенности и непрерывности;
4. принцип гуманизма, принцип системного подхода, принцип развития, принцип материально-технической оснащенности и непрерывности.

2. Основными мероприятиями, составляющими структуру психодиагностического обеспечения деятельности личного состава МЧС России являются:

1. профессиональный психологический отбор, мониторинговое психологическое обследование, психодиагностическое обследования в постэкспедиционный период, психодиагностическое

- обследование в рамках аттестации;
- 2. профессиональный психологический отбор и мониторинговое психологическое обследование;
- 3. профессиональный психологический отбор и психодиагностическое обследование в рамках аттестации;
- 4. психодиагностическое обследования в постэкспедиционный период и в рамках аттестации.

3. Профессиональная пригодность – это ...

- 1. процесс, в результате которого человеку удастся сохранить качество и уровень своих профессиональных навыков и умений в течение всей трудовой жизни;
- 2. совокупность психологических и психофизиологических особенностей человека, необходимая для достижения при наличии специальных знаний, умений и навыков общественно приемлемой эффективности труда;
- 3. процесс сохранения и развития регуляторных свойств организма, его физического, психического и эмоционального благополучия, обеспечивающих высокую надежность профессиональной деятельности, профессионального долголетия и максимальной длительности жизни;
- 4. выработанный личностью механизм, который заключается в полном или частичном исключении эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия.

4. Психограмма – это ...

- 1. ряд требований, которые данная профессиональная деятельность предъявляет к индивидуальным психологическим качествам и психофизиологическим функциям человека;
- 2. набор профессионально важных свойств личности сотрудника;
- 3. составная часть профессиограммы;
- 4. все ответы верны.

5. Существует...категории профессиональной пригодности:

- 1. 2;
- 2. 3;
- 3. 4;
- 4. 5.

5.1.22 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ОПК-7

1. Психологическое консультирование – это ...

- 1. помощь получателю психологической помощи в понимании и решении им на основе осознанного выбора своих актуальных психологических проблем эмоционального и межличностного характера, в изменении поведения и развитии его личности;
- 2. формирование у получателя психологической помощи потребности в психологических знаниях и желании их использовать для саморазвития, самосовершенствования, самореализации, предупреждения возможных нарушений в развитии его личности и индивидуальности, а также для создания благоприятных взаимоотношений в семье и обществе;
- 3. психологическое воздействие (вмешательство), осуществляемое в процессе исследования причин психологических проблем и механизмов их функционирования с помощью специально организованного интервью и других психологических методов;
- 4. все ответы верны.

2. Описывая общую процедуру консультирования, выделяют:

- 1. 2 фазы;
- 2. 3 фазы;
- 3. 4 фазы;

4. 5 фаз.

3. Перефразирование – это...

1. высказывание своего мнения относительно озвученных собеседником идей;
2. формулирование той же мысли собеседника, но иными словами;
3. точное повторение уже сказанного собеседником;
4. присоединение к собеседнику по темпу речи.

4. Психологическая информация имеет статус:

1. обязательной;
2. рекомендательной;
3. конфиденциальной;
4. объективной.

5. Психическая дезадаптация в экстремальных условиях проявляется:

1. в стремлении к общению с окружающими;
2. в улучшении способности к целенаправленной деятельности;
3. в оптимизации интеллектуальных возможностей;
4. в нарушении восприятия пространства и времени, проявлении необычных психических состояний; в нарушении памяти, внимания, мышления; снижении или утрате контроля над своим поведением.

5.1.23 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ОПК-8

1. Психологическая подготовка – это...

1. мероприятия, направленные на овладение личным составом знаниями, умениями и навыками в области психологии, необходимыми для выполнения профессиональных задач и профилактику негативных последствий и явлений профессиональной деятельности;
2. мероприятия, направленные на овладение личным составом знаниями, умениями и навыками в области психологии, необходимыми для выполнения профессиональных задач;
3. актуализация, поддержание, детализация знаний, навыков и умений в области психологии на уровне требований к квалификации;
4. включение психологических знаний в систему профессионального опыта специалистов.

2. В рамках психологической подготовки активно привлекаются такие области научно-практической деятельности, как:

1. андрогогика;
2. методика преподавания;
3. педагогическая квалиметрия;
4. все ответы верны.

3. Психологическая подготовка в рамках служебной (боевой) подготовки состоит из:

1. психологической подготовки в составе дежурных смен;
2. психологической подготовки в рамках общественно-государственной подготовки;
3. психологической подготовки при проведении учений и подготовке к соревнованиям;
4. все ответы верны.

4. *Проведение занятий по психологической подготовке осуществляется в объеме, определенном:*

1. практическим психологом (в соответствии с планом его работы);
2. руководителем подразделения, в котором проводятся мероприятия по психологическому сопровождению личного состава;
3. нормативными документами;
4. все ответы верны.

5. *К задачам психологической подготовки в рамках служебной подготовки относятся:*

1. актуализация, поддержание, детализация знаний, навыков и умений в области психологии на уровне требований к квалификации;
2. интеграция знаний в профессиональный опыт специалистов;
3. профилактика негативных явлений и последствий профессиональной деятельности;
4. все ответы верны.

5.1.24 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ОПК-9

1. *Психологический климат в коллективе определяется:*

1. высокой осознанностью общих целей и задач; соблюдением всех конституционных прав личности;
2. моральными ценностями общепринятыми в данном коллективе;
3. особенностями неформальной атмосферы, которая складывается между членами группы, находящимися в непосредственном контакте друг с другом;
4. все ответы верны.

2. *К факторам, непосредственно определяющим социально-психологический климат коллектива, относятся:*

1. характер коммуникаций в организации;
2. стиль руководства;
3. психологическая совместимость;
4. все ответы верны.

3. *Правильной последовательностью этапов развития группы являются:*

1. этап становления, этап переходного периода, этап формирования, этап отдачи, этап распада;
2. этап формирования, этап становления, этап отдачи, этап переходного периода, этап распада;
3. этап формирования, этап становления, этап распада, этап переходного периода, этап отдачи;
4. этап формирования, этап переходного периода, этап становления, этап отдачи, этап распада.

4. *Способность к совместной деятельности, в основе которой лежит оптимальное сочетание в коллективе личностных качеств участников определяется как:*

1. командный дух;
2. сработанность;
3. удовлетворенность работой;
4. психологическая совместимость.

5. К приемам воздействия на социально-психологический климат относятся:

1. урегулирование межличностных конфликтов, которые могут повлиять на эффективность деятельности;
2. укрепление организованности, дисциплины, исполнительности, более точное и успешное выполнение своих обязанностей;
3. активизация коллективного творческого потенциала, совместный поиск наилучших способов действия;
4. все ответы верны.

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов. Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач.
отлично	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок. Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме. Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.
очень хорошо	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов.
хорошо	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.
удовлетворительно	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок. Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме. Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами.
неудовлетворительно	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.
плохо	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа. Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа. Отсутствие владения материалом. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа.

5.1.25 Типовые задания (оценочное средство - Рабочая тетрадь) для оценки сформированности компетенции ОПК-8

1. Систематизируйте перечисленные последствия, которые могут возникать после травматического события (беспокойство, беспомощность, вина, грусть, злость, изменение взаимоотношений со значимыми людьми, изменение динамических характеристик мышления, изменения в коллективе, изменения в семье, истощение, мускульное напряжение разных частей тела, напряженность, страх, сужение временной перспективы, усталость, ухудшение внимания, ухудшение памяти, учащенное сердцебиение) на эмоционально-поведенческие, вегетативные, когнитивные, социально-психологические.

Заполните таблицу.

Последствия травматического события			
Эмоционально-поведенческие	Вегетативные	Когнитивные	Социально-психологические

2. Продолжите фразу:

Выгорание – это антипод вовлеченности. Если вовлеченный человек мотивирован, испытывает радость от работы и общения с коллегами, чувствует себя продуктивным и полезным, то человек «выгоревший» ощущает...

3. Заполните пропуски в определении:

Социально-психологический климат (СПК) – это свойство _____, определяемое _____ отношениями сотрудников, создающими _____ групповые _____ и мысли, устойчивый психический _____ коллектива, который находит _____ формы проявления.

Подготовьтесь к обсуждению вопроса «Роль психолога в оптимизации социально-психологического климата в подразделении».

4. Заполните таблицу, указав цифрами, к каким группам (объективные, социально-психологические и личностные причины) относятся следующие причины конфликта:

1. устойчивые стереотипы межэтнических отношений, способствующие возникновению конфликтов;
2. разбалансированное ролевое взаимодействие людей;
3. субъективная оценка поведения партнёра как недопустимого;
4. потери и искажения информации в процессе межличностной и межгрупповой коммуникации;
5. атмосфера соревнования и конкуренции;
6. высокая конфликтность;
7. естественное столкновение значимых материальных и духовных интересов людей в процессе их жизнедеятельности;

8. внутригрупповой фаворитизм;
9. недостаток значимых для нормальной жизнедеятельности людей материальных и духовных благ;
10. неспособность увидеть ситуацию со стороны другого оппонента или увидеть ситуацию, не включаясь в нее;
11. разные критерии оценки результатов деятельности и событий;
12. слабая разработанность правовых и других нормативных процедур разрешения социальных противоречий, возникающих в процессе взаимодействия людей;
13. уровень притязаний неадекватный способностям и возможностям, чрезмерная амбициозность.

<i>Объективные причины</i>	<i>Социально-психологические причины</i>	<i>Личностные причины</i>

5. *Выберите и подчеркните правильные варианты ответов:*

Психическая дезадаптация в экстремальных условиях проявляется в:

- 1) стремлении к общению с окружающими;
- 2) нарушении восприятия пространства и времени;
- 3) оптимизации интеллектуальных возможностей
- 4) проявлении необычных психических состояний;
- 5) улучшении способности к целенаправленной деятельности;
- 6) нарушении памяти, внимания, мышления;
- 7) снижении или утрате контроля над своим поведением.

6. *Представьте ситуацию: «Во время проведения занятий по психологической подготовке (в одном из подразделений) между специалистами завязался спор. Одни утверждали, что оказывать психологическую поддержку пострадавшим не обязательно, так как она может отвлекать от качественного проведения спасательных работ. Другие отстаивали позицию, что в работе спасателей психологическая поддержка пострадавших – это очень важно и без нее не обойтись». Чью точку зрения Вы разделяете? Аргументируйте свое мнение.*

7. *Сопоставьте виды острых стрессовых реакций (ОСР) со степенью их опасности для пострадавшего. Заполните таблицу, указав в графе «Вариант ответа» соответствующий номер:*

<i>Виды ОСР</i>	<i>Варианты ответов</i>	<i>Степень опасности</i>
Истерика		1. Опасна эмоциональным заражением.
Ступор		

Апатия		2. Опасна для жизни и здоровья.
Агрессия		3. Может перерасти в паническую реакцию (панику).
Страх		4. Частичная утрата способности удовлетворять свои потребности.
Плач		5. Считается наиболее адаптивной реакцией.
Психомоторное возбуждение		6. Высокая вероятность развития психосоматических заболеваний.
Нервная дрожь		

8. Приведите примеры формул самовнушения, используемых при десенсибилизации и деактуализации:

Десенсибилизация	Деактуализация

9. Установите соответствие между понятиями и их определениями (варианты ответов напишите рядом с понятием):

1. Самоубеждение _____
2. Самовнушение _____
3. Аутогенная тренировка (АТ) _____
4. Медитация _____
5. Идеомоторная тренировка _____
6. Нервно-мышечная релаксация _____
7. Визуализация _____

Ответ	Определения
а	методика, представляющая собой систему упражнений для достижения состояния полного погружения, в котором открывается возможность влиять с помощью образных представлений на вегетативную нервную систему и через нее на функционирование внутренних органов.

б	прием, который не требует усилий по анализу и разрешению трудной ситуации, чаще всего представляет собой словесные формулы: «Я сделаю это! Это ситуация мне по силам. Я полон сил. Я готов к этому!».
в	система психотехнических приемов, предназначенных для вхождения в определенные состояния сознания и пребывания в них во время выполнения какой-либо деятельности. Способствует нормализации нервных процессов, повышению жизненного тонуса, формированию воли, развитию интеллектуальных способностей, изменению отдельных черт темперамента и характера, улучшению работоспособности, снижению конфликтности при взаимодействии с другими людьми, предотвращению и преодолению различных заболеваний.
г	метод, предполагающий расслабление мышц.
д	техника, позволяющая значительно сократить время формирования сложного двигательного навыка, корректировать ошибки в уже сформированных навыках и снизить вероятность ошибок в условиях нештатной работы техники; мысленное проигрывание предстоящей деятельности.
е	техника, являющаяся важной составляющей психологической саморегуляции, представляющая собой умение произвольно создавать яркий мысленный образ (зрительный образ, в ощущениях, звуках).
ж	процесс сознательного воздействия, путем логического обоснования практической пользы того или иного действия за счет подбора соответствующих доводов и аргументов.

10. В УЦ проводился опрос о содержании понятий «конфликт» и «конфликтная ситуация». Возникла оживленная дискуссия. Первое мнение: по своему смысловому значению эти понятия различаются. Второе мнение: несмотря на то, что понятий два, обозначают они одно и то же. *Чью точку зрения вы разделяете? Аргументируйте свое мнение.*

Критерии оценивания (оценочное средство - Рабочая тетрадь)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов. Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач.
отлично	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок. Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме. Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.
очень хорошо	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов.

Оценка	Критерии оценивания
хорошо	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.
удовлетворительно	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок. Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме. Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами.
неудовлетворительно	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.
плохо	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа. Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа. Отсутствие владения материалом. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа.

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено			зачтено			
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.

<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельным и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации

5.3.1 Типовые задания, выносимые на промежуточную аттестацию:

Оценочное средство - Контрольные вопросы

Экзамен

Критерии оценивания (Контрольные вопросы - Экзамен)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов. Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач.
отлично	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок. Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме. Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.
очень хорошо	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов.
хорошо	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.
удовлетворительно	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок. Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме. Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами.
неудовлетворительно	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.
плохо	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа. Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа. Отсутствие владения материалом. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа.

Типовые задания (Контрольные вопросы - Экзамен) для оценки сформированности компетенции ОПК-10 (Способен применять методы психологической поддержки и сопровождения сотрудников, военнослужащих и (или) отдельных лиц в ходе выполнения задач служебной деятельности, в том числе в экстремальных условиях)

1. Актуальные проблемы психологической службы на современном этапе ее развития.
2. Типы и характер задач служебной деятельности.
3. Сущность понятий «служебная деятельность», «психологический ресурс», «целевой психологический ресурс», «психологическое обеспечение», «психологическое сопровождение», «психологическое обеспечение служебной деятельности».
4. Психологические закономерности деятельности сотрудников силовых структур.
5. Основные задачи и проблемы приоритетных направлений психологической поддержки и сопровождения сотрудников силовых структур.
6. Основные формы и методы психологической поддержки и сопровождения. Их достоинства и недостатки.

Типовые задания (Контрольные вопросы - Экзамен) для оценки сформированности компетенции ОПК-15 (Способен при выполнении задач профессиональной деятельности планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов)

1. Основные функции управления и их особенности в условиях служебной деятельности.
2. Целевой показатель: сущность, специфика и методика расчета.
3. Организационно-методические основы психологического обеспечения служебной деятельности.
4. Общие требования к оформлению рабочего места специалиста психологической службы и кабинета психологической разгрузки.
5. Основные виды и формы документации психолога.
6. Специфика планирования профессиональной деятельности психолога.
7. Критерии эффективности психологического обеспечения служебной деятельности.
8. Этические аспекты психологического обеспечения служебной деятельности.

Типовые задания (Контрольные вопросы - Экзамен) для оценки сформированности компетенции ОПК-4 (Способен описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной профессиональной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности персонала, осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных овладевать и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности)

1. Общие проблемы и тенденции развития психологических служб в силовых структурах.
2. Сравнительный анализ целеполагания и основных направлений профессиональной деятельности психолога МЧС, МВД, ФСИН, МО.
3. Профессиограммы и психогаммы сотрудников силовых структур.
4. Актуальные проблемы психодиагностического обеспечения служебной деятельности.
5. Виды психодиагностики, используемые в процессе психологического обеспечения служебной деятельности.
6. Профессиональный психологический отбор: сущность, специфика и основные методы диагностики профпригодности.
7. Виды, формы и структура психологического заключения.

Типовые задания (Контрольные вопросы - Экзамен) для оценки сформированности компетенции ОПК-7 (Способен осуществлять консультирование в области межличностных

отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста, организации служебной деятельности персонала)

1. Специфика психологического консультирования сотрудников силовых структур в области межличностных отношений.
2. Специфика психологического консультирования в области профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста, организации служебной деятельности сотрудников.
3. Дистанционное консультирование: преимущества и ограничения.
4. Методы, приемы и технологии психологического консультирования.
5. Особенности психологического консультирования в период кризисов.

Типовые задания (Контрольные вопросы - Экзамен) для оценки сформированности компетенции ОПК-8 (Способен организовывать и осуществлять общую, специальную и целевую психологическую подготовку сотрудников, военнослужащих и (или) отдельных лиц к профессиональной деятельности)

1. Актуальные проблемы психологической подготовки сотрудников силовых структур.
2. Особенности организации и проведения занятий по психологической подготовке с личным составом.
3. Основное содержание психологической подготовки специалистов силовых структур.
4. Управление групповыми процессами в ходе реализации мероприятий по психологической подготовке сотрудников силовых структур.

Типовые задания (Контрольные вопросы - Экзамен) для оценки сформированности компетенции ОПК-9 (Способен осуществлять психологическое сопровождение персонала с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности)

1. Социально-психологический климат: основные понятия, характеристики благоприятного/неблагоприятного климата в коллективе, приемы оптимизации.
2. Социально-психологические исследования при сопровождении деятельности коллективов разных силовых ведомств.
3. Характеристика диагностического инструментария, способствующего изучению психологического климата в коллективе.
4. Стратегии адаптации нового сотрудника в коллективе (подразделении).
5. Общая технология психологического сопровождения сотрудников с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности.

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

Основная литература:

1. Караяни Александр Григорьевич. Военная психология в 2 ч. Часть 1 : Учебник и практикум Для вузов / Караяни А. Г. - Москва : Юрайт, 2019. - 218 с. - (Специалист). - ISBN 978-5-534-01734-2 : 559.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=737378&idb=0>.
2. Караяни Александр Григорьевич. Военная психология в 2 ч. Часть 2 : Учебник и практикум Для вузов / Караяни А. Г. - Москва : Юрайт, 2019. - 280 с. - (Специалист). - ISBN 978-5-534-02085-4 : 689.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=737378&idb=0>.

lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=736763&idb=0.

3. Психологическая безопасность личности : Учебник и практикум для бакалавриата, специалитета и магистратуры / Донцов А. И., Зинченко Ю. П., Зотова О. Ю., Перелыгина Е. Б. - Москва : Юрайт, 2019. - 222 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-09996-6 : 569.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=566866&idb=0>.

4. Савинков С. Н. Психологическая служба и сопровождение сотрудников силовых структур : учебное пособие / С. Н. Савинков. - Москва : Юрайт, 2023. - 208 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-15252-4. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=839929&idb=0>.

5. Авдиенко Г. Ю. Психологическое обеспечение служебной деятельности : учебник / Г. Ю. Авдиенко. - Москва : Юрайт, 2023. - 630 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-13621-0. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=845792&idb=0>.

6. Психология служебной деятельности : Учебник и практикум для вузов / под общ. ред. Кокурина А.В., Петрова В.Е., Екимовой В.И., Позднякова В.М. - Москва : Юрайт, 2021. - 375 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-12931-1. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=759651&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Одинцова Мария Антоновна. Психология экстремальных ситуаций : Учебник и практикум для СПО / Одинцова М. А., Самаль Е. В. - Москва : Юрайт, 2017. - 303 с. - (Профессиональное образование). - ISBN 978-5-534-01915-5 : 739.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=580396&idb=0>.

2. Забарин Алексей Владимирович. Психология толпы и массовых беспорядков : Учебник и практикум для вузов / Забарин А. В. - Москва : Юрайт, 2017. - 211 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-04417-1 : 539.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=577159&idb=0>.

3. Каменская Елена Николаевна. Психологическая безопасность личности и поведение человека в чрезвычайной ситуации : Учебное пособие / Южный федеральный университет. - Ростов-на-Дону : Издательство Южного федерального университета (ЮФУ), 2017. - 110 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-9275-2584-3., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=627247&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

- <http://рпо.рф/> – Сайт Российского психологического общества. Содержит научные тексты по различным психологическим проблемам, в том числе по дисциплине «Психологическое обеспечение служебной деятельности».
- <http://www.ipras.ru> – Сайт Института психологии РАН. Содержит научные тексты по различным психологическим проблемам, в том числе по дисциплине «Психологическое обеспечение служебной деятельности».
- <http://www.mtu-net.ru> – Ресурс, созданный сотрудниками Психологического института им. Л.Г. Щукиной. Содержит научные тексты по различным психологическим проблемам, в том числе по дисциплине «Психологическое обеспечение служебной деятельности».
- <http://psyberia.ru/> – Образовательный психологический проект. Содержит разнообразные

информационные материалы, в том числе по дисциплине «Психологическое обеспечение служебной деятельности».

- <http://psyjournals.ru/> – Крупнейший в Интернете Портал психологических изданий, в том числе по дисциплине «Психологическое обеспечение служебной деятельности».
- <http://www.psystudy.com/> – Мультидисциплинарный научный психологический интернет-журнал "Психологические исследования" публикует оригинальные статьи по различным отраслям психологии и смежных наук, в том числе по дисциплине «Психологическое обеспечение служебной деятельности».

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения, компьютерами.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по специальности 37.05.02 - Психология служебной деятельности.

Автор(ы): Харитоновна Тамара Геннадьевна, кандидат психологических наук, доцент.

Рецензент(ы): Дрягалова Елена Александровна.

Заведующий кафедрой: Маркелова Татьяна Владимировна, доктор психологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 11.11.2022, протокол № 3.