

**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
**«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**  
**(ФГБОУ ВО «ВГУ»)**

**УТВЕРЖДАЮ**

Заведующий кафедрой  
общей и социальной психологии

 Гайдар К.М.  
подпись

26.04.2021 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**Б1.О.31 Профессиональный психологический отбор**  
*Код и наименование дисциплины в соответствии с Учебным планом*

**1. Код и наименование специальности:**

37.05.02 Психология служебной деятельности

**2. Специализация:** Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях

**3. Квалификация выпускника:** психолог

**4. Форма образования:** очная

**5. Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины:** общей и социальной психологии факультета философии и психологии

**6. Составители программы:** Ермолаев Виктор Владимирович, канд. психол. наук, доцент, Складорова Татьяна Петровна, канд. мед. наук, доцент

*ФИО, ученая степень, ученое звание*

**7. Рекомендована:** научно-методическим советом факультета философии и психологии, протокол от 28.04.2021, № 1400-04

*(наименование рекомендующей структуры, дата, номер протокола)*

с дополнениями рекомендована научно-методическим советом факультета философии и психологии, протокол от 30.11.2022, № 1400-09

*отметки о продлении*

**8. Учебный год:** 2024/2025

**Семестр(-ы):** 8

## 9. Цели и задачи учебной дисциплины:

*Целью освоения учебной дисциплины является:*

- формирование у будущих психологов системы научных понятий и представлений, теоретических знаний, практических умений, навыков и компетенций в области профессионального психологического отбора.

*Задачи учебной дисциплины:*

- формирование у обучающихся системы знаний о методологии и теории профессионального отбора, прикладном характере этих знаний в других отраслях психологии, в практической работе психолога;

- усвоение основного категориального аппарата, базовых понятий и представлений о профессиональной пригодности и профотборе;

- изучение и оценка задаваемых личностных параметров, играющих важную роль для прогноза профпригодности;

- выработка умений и навыков эффективного использования комплекса психодиагностических средств при профессиональном отборе;

- формирование у будущих специалистов положительной мотивации на применение научных знаний в профессиональной деятельности психолога.

## 10. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП:

Дисциплина «Профессиональный психологический отбор» относится к обязательной части Блока 1.

Приступая к изучению данной дисциплины, студенты должны иметь теоретическую и практическую подготовку по клинической психологии, частной психодиагностике, психологии труда. У студентов должны быть сформированы элементы следующих компетенций:

– *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 (ОПК-4), а именно ОПК-4.3 Проводит оценку психологических условий профессиональной деятельности персонала, в том числе сотрудников служебных подразделений, посредством комплексного использования методов и приемов диагностики – в части **знаний** базовых диагностических технологий, позволяющих решать типовые задачи в области психологии труда; **умений** анализировать поведения человека в составе различных групп, в том числе сотрудников служебных подразделений, понимать и объяснять психологические закономерности и механизмы работы человека, представлять результаты анализа в профессиональной документации психолога; **владения** базовыми методическими приемами изучения и оценки социально-психологических особенностей групп и организаций, в том числе сотрудников служебных подразделений, динамических процессов их функционирования и развития;*

– *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 формы организации взаимодействия в служебных коллективах, составлять психодиагностические заключения и рекомендации по их использованию (ОПК-5), а именно ОПК-5.1 Отбирает и применяет адекватные целям методы и приемы диагностики психологических свойств и состояний, особенностей развития различных сфер личности, а также профессиональной среды, ОПК-5.2 Проводит комплексное психологическое исследование и психо-*

логическую диагностику личности и профессиональной среды и ОПК-5.4 Составляет психодиагностические заключения и рекомендации по их использованию – в части **знаний** прикладных задач частной психодиагностики, критериев выбора психодиагностических методов и методик для диагностики индивидуально-психологических особенностей, свойств и черт личности, ее познавательной, мотивационно-потребностной сфер, самосознания, функциональных состояний, социально-психологических свойств индивидов и групп, психологических особенностей профессиональной среды, основных требований, предъявляемых к постановке психологического диагноза, формулированию психодиагностического заключения и содержанию рекомендаций; **умений** выявлять с учетом этических принципов диагностической работы психолога индивидуально-психологические особенности и черты личности, характеристики ее познавательной, мотивационно-потребностной сфер, самосознания, функциональные состояния, социально-психологические свойства индивидов и групп, психологические особенности профессиональной среды, грамотно применять приемы обработки, анализа и интерпретации психодиагностических данных, адекватно представлять их в психодиагностическом заключении, определять его структуру и содержание рекомендаций по использованию диагностической информации; **владения** основными приемами выявления индивидуально-психологических особенностей и черт личности, ее познавательной, мотивационно-потребностной сфер, самосознания, функциональных состояний, социально-психологических свойств индивидов и групп, психологических особенностей профессиональной среды, навыками выбора психодиагностических методов и методик в соответствии с целями диагностики, обработки, анализа и интерпретации психодиагностических данных, адекватного представления их в психодиагностическом заключении, формулирования рекомендаций по использованию диагностической информации;

– способен использовать теоретические знания по различным отраслям психологии в реализации профессиональной деятельности психолога (ПК-5), а именно ПК-5.2 отбирает теоретические знания по различным отраслям психологии для их использования в профессиональной деятельности психолога – в части **знания** категориального аппарата, проблем и феноменологии клинической психологии, используемых в ней методов, областей практического применения знаний клинической психологии, признаков и закономерностей патологического развития психических процессов и личности; **умений** выявлять патологические проявления психики и личности; **владения** навыками применения знаний клинической психологии для анализа и правильного психологического объяснения и интерпретации патологических процессов психики и личности, выбора психодиагностических методов и методик в соответствии с целями патопсихологической диагностики;

Учебная дисциплина «Профессиональный психологический отбор» является предшествующей для следующих дисциплин: «Психология кадрового менеджмента», «Психологические основы профориентации и профконсультации в построении профессиональной карьеры», «Психологическая экспертиза профессиональной пригодности», «Специальные психофизиологические исследования в работе военного психолога», «Инструментальные методы детекции лжи».

**11. Планируемые результаты обучения по дисциплине (знания, умения, навыки), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников):**

Код	Название компетенции	Код(ы)	Индикатор(ы)	Планируемые результаты обучения
-----	----------------------	--------	--------------	---------------------------------

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 овладеть и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности	ОПК-4.1	Описывает на основе психологического анализа содержание, структуру, особенности профессиональной деятельности специалиста в рамках определенной сферы, представляет результаты анализа в профессиональной документации психолога	<p><b>Знать:</b> содержание, структуру и особенности служебной деятельности, профессионально важные качества сотрудников служебных подразделений</p> <p><b>Уметь:</b> анализировать содержание, структуру и особенности служебной деятельности, профессионально важных качеств сотрудников служебных подразделений, представлять результаты анализа в профессиональной документации психолога</p> <p><b>Владеть:</b> навыками анализа содержания, структуры и особенностей служебной деятельности, профессионально важных качеств сотрудников служебных подразделений, представления результатов анализа в профессиональной документации психолога</p>
		ОПК-4.4	Планирует и осуществляет профессиональный психологический отбор сотрудников, предлагает по его результатам рекомендации по назначению кандидатов на определенные рабочие места и должности, по проектированию их профессионального роста	<p><b>Знать:</b> теоретические основы профессионального психологического отбора, используемые в нем методы, принципы планирования и реализации отбора сотрудников; профессиональные требования к формулированию рекомендаций по назначению кандидатов на определенные рабочие места и должности, по проектированию их профессионального роста</p> <p><b>Уметь:</b> отбирать адекватные методы и методики в соответствии с целями профессионального психологического отбора, планировать программу профессионального психологического отбора, формулировать рекомендации по назначению кандидатов на определенные рабочие места и должности, по проектированию их профессионального роста</p> <p><b>Владеть:</b> навыками планирования и реализации профессионального психологического отбора с использованием адекватных методов и методик, формулирования рекомендаций по назначению кандидатов на определенные рабочие места и должности, по проектированию их профессионального роста</p>
ОПК-5	Способен осуществлять комплексное исследование и диагностику психических свойств и состояний, особенностей развития различных сфер личности, а также профессиональной среды с учетом нормативной	ОПК-5.1	Отбирает и применяет адекватные целям методы и приемы диагностики психологических свойств и состояний, особенностей развития различных сфер личности, а также профессиональной среды	<p><b>Знать:</b> методы и методики, применяемые в целях профессионального психологического отбора, предъявляемые к ним требования, критерии их отбора</p> <p><b>Уметь:</b> выбирать и применять адекватные целям профессионального психологического отбора методы и методики диагностики психологических свойств и состояний, особенностей развития различных сфер личности сотрудников служебных подразделений, а также профессиональной среды служебной деятель-</p>

регламентации и этических принципов деятельности психолога, изучать психологический климат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах, составлять психодиагностические заключения и рекомендации по их использованию			ности <b>Владеть:</b> навыками выбора и применения адекватных целям профессионального психологического отбора методов и методик диагностики психологических свойств и состояний, особенностей развития различных сфер личности сотрудников служебных подразделений, а также профессиональной среды служебной деятельности
	ОПК-5.2	Проводит комплексное психологическое исследование и психологическую диагностику личности и профессиональной среды	<b>Уметь:</b> проводить комплексное психологическое исследование и психологическую диагностику личности сотрудников служебных подразделений и профессиональной среды служебной деятельности <b>Владеть:</b> навыками проведения комплексного психологического исследования и психологической диагностики личности сотрудников служебных подразделений и профессиональной среды служебной деятельности
	ОПК-5.4	Составляет психодиагностические заключения и рекомендации по их использованию	<b>Уметь:</b> составлять психодиагностические заключения по результатам профессионального психологического отбора и рекомендации по их использованию <b>Владеть:</b> навыками составления психодиагностических заключений по результатам профессионального психологического отбора и рекомендаций по их использованию

**12. Объем дисциплины в зачетных единицах/часах** (в соответствии с учебным планом) — 4 ЗЕТ / 144 часа.

**Форма промежуточной аттестации (зачет/экзамен)** – зачет.

**13. Трудоемкость по видам учебной работы:**

Вид учебной работы		Трудоемкость		
		Всего	По семестрам	
			8 семестр	
Аудиторная работа		60	60	
в том числе:	лекции	30	30	
	практические	30	30	
	лабораторные	0	0	
	групповые консультации	0	0	
Самостоятельная работа		84	84	
в том числе: курсовая работа		0	0	
Форма промежуточной аттестации (экзамен – 36 час.)		0	0	
Итого:		144	144	

**13.1 Содержание разделов дисциплины:**

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины	Реализация раздела дисциплины
-------	---------------------------------	-------------------------------	-------------------------------

			плины с помощью онлайн-курса, ЭУМК
<b>1. Лекции</b>			
1.1	Предмет психологического профессионального отбора. История развития идей оценки и прогнозирования профессиональной пригодности людей	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Зарождение идей профессионального отбора.</li> <li>2. Предмет, актуальность, цели, задачи психологического профессионального отбора.</li> <li>3. Основные принципы, функции и концептуальные подходы.</li> <li>4. Формирование идей профессионального отбора за рубежом.</li> <li>5. Теоретические схемы и подходы к организации и планированию профессионального психологического отбора сотрудников служебных подразделений в России.</li> </ol>	–
1.2	Психодиагностическая модель личности и служебной деятельности	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Модели личности, используемые в профессиональном психологическом отборе. Специфика их применения в психодиагностике профессионально важных качеств личности сотрудников служебных подразделений.</li> <li>2. Служебная деятельность: анализ ее содержания, структуры и особенностей.</li> <li>3. Понятие адаптации, теории адаптации. Адаптабельность.</li> <li>4. Уровни психической адаптации (нормы) и дезадаптации (патологии).</li> <li>5. Классификационная схема реакций и состояний психической адаптации и дезадаптации сотрудников служебных подразделений.</li> </ol>	–
1.3	Изучение индивидуально-психологических особенностей личности на этапах профессионального психологического отбора сотрудников служебных подразделений	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Основные концепции и принципы профессионального психологического отбора.</li> <li>2. Виды и этапы профотбора.</li> <li>3. Требования человека к профессиональной деятельности, группы предназначения.</li> <li>4. Классификация видов деятельности, методические подходы к оценке напряженности труда.</li> <li>5. Этапы и структура профессиональной психологической пригодности.</li> <li>6. Нетестовые методы изучения личности.</li> <li>7. Использование методов психодиагностического обследования на разных этапах профотбора.</li> </ol>	–
1.4	Критерии и технология профессионального психологического отбора, факторов и маркеров «группы риска»	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Технология проведения профессионального психологического отбора. Процедурные вопросы.</li> <li>2. Понятие факторов и маркеров «группы риска».</li> <li>3. Группы профпригодности.</li> <li>4. Профессиональные требования к формулированию психодиагностических заключений и рекомендаций по назначению кандидатов на определенные рабочие места и должности, по проектированию их профессионального роста.</li> </ol>	–

2. Практические занятия			
2.1	Комплекс средств психодиагностики, используемый при психологическом профотборе. Отбор и применение психодиагностических методик, адекватных целям, ситуации и контингенту респондентов с последующей математико-статистической обработкой данных и их интерпретацией	1. Основные требования к психодиагностическим тестам и их практическому применению в профессиональном психологическом отборе. 2. Стандартизированный многофакторный метод исследования личности (СМИЛ). Основные типы профилей СМИЛ. Кодирование профиля. 3. Методика многостороннего исследования личности (ММИЛ). Интерпретация профиля ММИЛ, шкал и их сочетаний. 4. Цветовой тест М. Люшера (восьмицветовой вариант). 5. Тест 16 PF (Cattell).	–
2.2	Психофизиологические методы исследования при профотборе	1. Исследование функциональных резервов сердечно-сосудистой системы (ССС). 2. Исследование функциональных резервов центральной нервной системы (ЦНС). 3. Специальные психофизиологические методы исследования при профотборе (полиграф, ЭВРТ).	–
2.3	Психодиагностическое исследование и обобщенный анализ данных психодиагностического исследования при патологических состояниях, при состояниях, развивающихся в экстремальных ситуациях	1. Психодиагностическое исследование при личностных расстройствах. 2. Психодиагностическое исследование при психических расстройствах. 3. Психодиагностика при экзогенно-органических нарушениях. 4. Понятие экстремальной ситуации. 5. Посттравматические стрессовые расстройства, классификация, клиника, диагностика.	–
2.4	Эффективность психологической экспертизы профессиональной пригодности и профессиональной среды служебной деятельности в силовых ведомствах (Минобороны, МВД, МЧС, ФСБ)	1. Содержание выводов профпригодности. 2. Увольняемость по состоянию здоровья. 3. Негативные проявления в группах профпригодности. 4. Позитивные проявления в группах профпригодности.	–
2.5	Психологическое сопровождение профессиональной деятельности сотрудников служебных подразделений	1. Классификация уровней здоровья в соответствии с теорией стресса и адаптации. 2. Организация медико-психологического сопровождения сотрудников служебных подразделений. 3. Основные виды психопрофилактических обследований, алгоритм и выводы. 4. Организация реабилитационных мероприятий после выполнения задач в экстремальных условиях. 5. Индивидуализация психотерапевтического подхода.	–

### 13.2 Темы (разделы) дисциплины и виды занятий:

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Виды занятий (часов)			
		Лекции	Пр. занятия	Самостоятельная работа	Всего
1	Предмет психологического профессионального отбора. История развития идей оценки и	2	0	4	6

	прогнозирования профессиональной пригодности людей				
2	Психодиагностическая модель личности и служебной деятельности	4	0	4	8
3	Изучение индивидуально-психологических особенностей личности на этапах профессионального психологического отбора сотрудников служебных подразделений	4	0	4	8
4	Критерии и технология профессионального психологического отбора, факторов и маркеров «группы риска»	4	0	4	8
5	Комплекс средств психодиагностики, используемый при психологическом профотборе. Отбор и применение психодиагностических методик, адекватных целям, ситуации и контингенту респондентов с последующей математико-статистической обработкой данных и их интерпретацией	0	6	2	8
6	Психофизиологические методы исследования при профотборе	0	4	4	8
7	Психодиагностическое исследование и обобщенный анализ данных психодиагностического исследования при патологических состояниях, при состояниях, развивающихся в экстремальных ситуациях	0	6	2	8
8	Эффективность профотбора. Особенности профотбора и профессиональной среды служебной деятельности в силовых ведомствах (Минобороны, МВД, МЧС, ФСБ)	0	6	4	10
9	Психологическое сопровождение профессиональной деятельности сотрудников служебных подразделений	0	4	4	8
	Контроль	0			0
	<b>Итого:</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>84</b>	<b>144</b>

#### 14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Освоение дисциплины предполагает не только обязательное посещение обучающимся аудиторных занятий (лекций, практических занятий) и активную работу на них, но и самостоятельную учебную деятельность, на которую отводится 84 часа в семестре.

Самостоятельная учебная деятельность студентов по дисциплине «Профессиональный психологический отбор» предполагает самостоятельное освоение понятийного аппарата, освоение изучаемых конкретных методик и подготовку к текущим аттестациям (выполнению практических заданий) (примеры см. ниже).

Самостоятельное освоение понятийного аппарата требует от студента нахождения и усвоения определений ключевых понятий изучаемой темы (рекомендуются преподавателем к практическим занятиям). Для этого целесообразно

использовать как конспекты лекций, так и обращение к психологическим словарям.

Самостоятельная работа студентов в течение семестра предполагает ознакомление студентов с полными методическими руководствами конкретных методик и приобретение умений и навыков работы с ними. По каждой самостоятельно отработанной методике студент представляет преподавателю для проверки письменный отчет, который содержит результаты психодиагностики и психодиагностическое заключение с соответствующими рекомендациями. Наличие таких отчетов по каждой теме (по всем включенным в нее методикам) учитывается при проведении зачета.

## 15. Перечень основной и дополнительной литературы, ресурсов интернет, необходимых для освоения дисциплины

а) основная литература:

№ п/п	Источник
1	Бакирова Г.З. Психология эффективного стратегического управления персоналом : учеб. пособие / Г.Х. Бакирова. – Москва : Юнити-Дана, 2015. – 591 с. – URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=118124">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=118124</a>
2	Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности : учеб. пособие / В.А. Бодров. – Москва : ПЕР СЭ, 2006. – 511 с.
3	Корытченкова Н.И. Психология и педагогика профессиональной деятельности / Н.И. Корытченкова. – Кемерово : Кемеровский гос. ун-т, 2012. – 172 с. – URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=232660">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=232660</a>
4	Мальцева Т.В. Профессиональное психологическое консультирование / Т.В. Мальцева. – Москва : Юнити-Дана, 2015. – 144с. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&amp;id=117055&amp;sr=1">https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&amp;id=117055&amp;sr=1</a> .

б) дополнительная литература:

№ п/п	Источник
5	Вяличев М.В. Профорентация и профессиональный отбор персонала / М.В. Вяличев. – Москва : Лаборатория книги, 2010. – 68 с. – URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=88647">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=88647</a>
6	Зеер Э.Ф. Психология профессий / Э.Ф. Зеер. – Москва : Акад. проект, 2008. – 336 с.
7	Леонгард К. Акцентуированные личности / К. Леонгард. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2000. – 539 с.
8	Лурия А.Р. Высшие корковые функции человека = Higher cortical functions in man / А.Р. Лурия. – Санкт-Петербург [и др.] : Питер, 2008. – 621с.
9	Психология кризисных и экстремальных ситуаций: индивидуальные жизненные кризисы, агрессия и экстремизм : учебник / под общ. ред. Н.С. Хрусталевой. – Санкт-Петербург : Изд-во Санкт-Петербургского университета, 2016. – 444 с.
10	Собчик Л.Н. МЦВ – метод цветowych выборов : Модифицированный восьмицветовой тест Люшера : практ. рук. / Л.Н. Собчик. – Санкт-Петербург : Per Se, 2001. – 99 с.
11	Собчик Л.Н. Психодиагностика в профориентации и кадровом отборе / Собчик Л.Н. – Санкт-Петербург : Речь, 2002. – 66 с. – (Практикум по психодиагностике).
12	Собчик Л.Н. Стандартизированный многофакторный метод исследования личности СМЛЛ / Л. Н. Собчик. – Санкт-Петербург : Речь, 2000. – 217 с. – (Практикум по психодиагностике).

в) информационные электронно-образовательные ресурсы (официальные ресурсы интернет):

№ п/п	Источник
13	Психология [Электронный ресурс] : Реферативный журнал: РЖ / ВИНТИ. – Москва : ВИНТИ, 2002- . – В ЗНБ ВГУ с 2002 г. – ЭБ. – Ежемесячно.
14	Социальные и гуманитарные науки. Философия и социология : Библиогр. база данных. 1981–2020 гг. / ИНИОН РАН. – Москва, 2021. – (CD–ROM).
15	ЭБС Университетская библиотека онлайн. – URL: <a href="http://biblioclub.ru">http://biblioclub.ru</a>
16	Электронный каталог Научной библиотеки Воронежского государственного университета. – URL: <a href="http://www.lib.vsu.ru/">http://www.lib.vsu.ru/</a> .

## 16. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

№ п/п	Источник
1	Бакирова Г.З. Психология эффективного стратегического управления персоналом : учеб. пособие / Г.Х. Бакирова. – Москва : Юнити-Дана, 2015. – 591 с. – URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=118124">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=118124</a>
2	Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности : учеб. пособие / В.А. Бодров. – Москва : ПЕР СЭ, 2006. – 511 с.
3	Корытченкова Н.И. Психология и педагогика профессиональной деятельности / Н.И. Корытченкова. – Кемерово : Кемеровский гос. ун-т, 2012. – 172 с. – URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=232660">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=232660</a>
4	Собчик Л.Н. Психодиагностика в профориентации и кадровом отборе / Собчик Л.Н. – Санкт-Петербург : Речь, 2002. – 66 с. – (Практикум по психодиагностике).

## 17. Образовательные технологии, используемые при реализации учебной дисциплины, включая дистанционные образовательные технологии (ДОТ), электронное обучение (ЭО), смешанное обучение

При реализации дисциплины используются следующие образовательные технологии: логическое построение дисциплины, установление межпредметных связей, обозначение теоретического и практического компонентов в учебном материале, актуализация личного и учебно-профессионального опыта обучающихся. Применяются разные типы лекций (вводная, обзорная, информационная, проблемная), практических занятий (проблемные, дискуссионные, занятия-практикумы и др.). На занятиях используются следующие интерактивные формы: групповое обсуждение, метод case-study (анализ и решение профессиональных ситуационных задач).

Применяются электронное обучение и дистанционные образовательные технологии в части освоения материала лекционных, лабораторных занятий, текущей аттестации, самостоятельной работы по отдельным разделам дисциплины, прохождения текущей и промежуточной аттестации. Студенты используют электронные ресурсы портала «Электронный университет ВГУ» – Moodle:URL:<http://www.edu.vsu.ru/>.

Для реализации учебной дисциплины используются следующие информационные технологии, включая программное обеспечение и информационно-справочные системы:

Аппаратно-программный психодиагностический комплекс «Мультиспихометр». Контракт № 3010-07/44-20 от 29.06.2020 с ООО «РУССКИЙ ИНТЕГРАТОР» (Воронеж); бессрочный.

Программный комплекс «Psychometric Expert–9 Practic+ версии» (на 15 пользователей). Контракт № 3010-07/41-20 от 23.06.2020 с ООО «РУССКИЙ ИНТЕГРАТОР» (Воронеж), неисключительные (пользовательские) лицензионные права, бессрочная лицензия.

Прикладной пакет программ статистического анализа данных (начального уровня) Statistica Basic Academic 13.0 for Windows Ru (локальная версия на 15 пользователей). Контракт № 3010-07/41-20 от 23.06.2020 с ООО «РУССКИЙ ИНТЕГРАТОР» (Воронеж), бессрочная лицензия для локальной установки.

Прикладной пакет программ статистического анализа данных (углубленного уровня) Statistica Ultimate Academic 13.0 for Windows Ru (локальная версия на 11 пользователей). Контракт № 3010-07/41-20 от 23.06.2020 с ООО «РУССКИЙ ИНТЕГРАТОР» (Воронеж), бессрочная лицензия для локальной установки.

ПО Интерактивное учебное пособие «Наглядная математика». Контракт № 3010-07/22-16 от 23.03.2016 с ООО «Информационные технологии» (ООО «Интех», Воронеж); бессрочный.

Неисключительная лицензия на ПО Microsoft Office ProPlus 2019 RUS OLP NL Acdmс. Договор №3010-16/24-19 от 01.04.2019 с ООО «БалансСофт Проекты» (Ульяновск); бессрочный.

WinPro 8 RUS Upgrd OLP NL Acdm. Договор №3010-07/37-14 от 18.03.2014 с ООО «Перемена» (Воронеж); бессрочная лицензия.

Программы для ЭВМ МойОфис Частное Облако. Лицензия Корпоративная на пользователя для образовательных организаций. Договор №3010-15/972-18 от 08.11.2018 с АО «СофтЛайн Трейд» (Москва); лицензия бессрочная.

Справочная правовая система «Консультант Плюс» для образования, версия сетевая. Договор о сотрудничестве №14-2000/RD от 10.04.2000 с АО ИК «Информсвязь-Черноземье» (Воронеж); бессрочный.

Справочная правовая система «Гарант – Образование», версия сетевая. Договор о сотрудничестве №4309/03/20 от 02.03.2020 с ООО «Гарант-Сервис» (Воронеж); бессрочный.

## **18. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

Аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации (г.Воронеж, пр. Революции, 24, ВГУ, корп. 3, ауд. 405): специализированная мебель, ноутбук Lenovo 640, мультимедиапроектор NEC NP64, экран для проектора.

Лаборатория практической психологии для проведения занятий семинарского типа, помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования (г.Воронеж, проспект Революции, д.24, ауд. 307/4): специализированная мебель, профессиональный компьютерный полиграф (ПКП) «Диана-04» в базовой комплектации с креслом для полиграфического обследования СКО-02; оборудование для проведения психодиагностического исследования – программный комплекс «Psychometric Expert–9 Practic+ версии»; аппаратно-программный психодиагностический комплекс «Мультипсихометр»; компьютерные психодиагностические методики (Методика экспресс-диагностики Мороз, Методика экспресс-диагностики Сигнал, Психосемантическая диагностика скрытой мотивации (ПДСМ), Ко-терапевтическая система Келли-98, Комплексная социально-психологическая диагностика группы и др.), устройство психофизиологического тестирования «Психофизиолог» УПФТ-1/30-«Психофизиолог», комплект для комплексной аудиовизуальной стимуляции «Профессиональный», аппарат психоэмоциональной коррекции АПЭК-6, цветодинамический проектор «Плазма-250», аппарат аудиовизуальной стимуляции типа «Voyager», прибор биологической обратной связи «Релана»; 1 компьютер Intel Celeron CPU; ноутбук Dell Inspiration, ноутбук ASUS X51RL, ноутбук HP Probook 450 G6; принтер HP Laser Jet 1300; сканер Hewlett Packard, экран для проектора.

Компьютерный класс (кабинет информационных технологий №1) для проведения индивидуальных и групповых консультаций, аудитория для самостоятельной работы, помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования (г.Воронеж, проспект Революции, д.24, ауд. 301/1): специализированная мебель, 11 компьютеров (CORE I5-8400 / B365M PRO4 / DDR4 8GB / SSD 480GB / DVI / HDMI / VGA / 450Вт / Win10pro / GW2480), интерактивная панель Lumien, 65", МФУ лазерное HP LaserJet Pro M28w(W2G55A).

## **19. Оценочные средства для проведения текущей и промежуточной аттестации**

Порядок оценки освоения обучающимися учебного материала определяется содержанием следующих разделов дисциплины:

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Компетенция(и)	Индикатор(ы) достижения компетенции	Оценочные средства
1	Предмет психологического профессионального отбора. История развития идей оценки и прогнозирования профессиональной пригодности людей	ОПК-4	ОПК-4.4	
2	Психодиагностическая модель личности и служебной деятельности	ОПК-4	ОПК-4.1	
3	Изучение индивидуально-психологических особенностей личности на этапах профессионального психологического отбора сотрудников служебных подразделений	ОПК-5	ОПК-5.1 ОПК-5.2 ОПК-5.4	
4	Критерии и технология профессионального психологического отбора, факторов и маркеров «группы риска»	ОПК-4	ОПК-4.4	
5	Комплекс средств психодиагностики, используемый при психологическом профотборе. Отбор и применение психодиагностических методик, адекватных целям, ситуации и контингенту респондентов с последующей математико-статистической обработкой данных и их интерпретацией	ОПК-5	ОПК-5.1 ОПК-5.2 ОПК-5.4	Комплект практических заданий № 1 Практическое задание № 2
6	Психофизиологические методы исследования при профотборе	ОПК-5	ОПК-5.1 ОПК-5.2 ОПК-5.4	
7	Психодиагностическое исследование и обобщенный анализ данных психодиагностического исследования при патологических состояниях, при состояниях, развивающихся в экстремальных ситуациях	ОПК-5	ОПК-5.1 ОПК-5.2 ОПК-5.4	
8	Эффективность профотбора. Особенности профотбора и профессиональной среды служебной деятельности в силовых ведомствах (Минобороны, МВД, МЧС, ФСБ)	ОПК-4, ОПК-5	ОПК-4.1, ОПК-5.1 ОПК-5.2 ОПК-5.4	

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Компетенция(и)	Индикатор(ы) достижения компетенции	Оценочные средства
9	Психологическое сопровождение профессиональной деятельности сотрудников служебных подразделений	ОПК-5	ОПК-5.1 ОПК-5.2 ОПК-5.4	
Промежуточная аттестация форма контроля – экзамен				Перечень теоретических вопросов

## 20 Типовые оценочные средства и методические материалы, определяющие процедуры оценивания

### 20.1 Текущий контроль успеваемости

Контроль успеваемости по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств: практических заданий.

#### Комплект практических заданий № 1

**Тема:** «Комплекс средств психодиагностики, используемый при психологическом профотборе. Отбор и применение психодиагностических методик, адекватных целям, ситуации и контингенту респондентов с последующей математико-статистической обработкой данных и их интерпретацией».

Практические задания.

1. Интерпретировать профиль СМИЛ (график и схема его описания выдаются студентам преподавателем).
2. Дать письменный анализ профиля ММИЛ (график и схема его описания выдаются студентам преподавателем).

#### Практическое задание № 2

**Тема:** «Комплекс средств психодиагностики, используемый при психологическом профотборе. Отбор и применение психодиагностических методик, адекватных целям, ситуации и контингенту респондентов с последующей математико-статистической обработкой данных и их интерпретацией».

Практическое задание.

1. Выполнение и кодирование теста М. Люшера.

Описание технологии проведения.

Текущие аттестации проводятся в соответствии с Положением о текущей аттестации обучающихся по программам высшего образования Воронежского государственного университета – в форме выполнения практических заданий. Критерии оценивания приведены ниже. Практические задания выполняются частично во время аудиторных занятий, частично – самостоятельно в форме домашних заданий, но все в виде письменных работ с последующей проверкой преподавателем.

Результаты текущих аттестаций учитываются преподавателем при проведении промежуточной аттестации (зачета).

Требования к выполнению заданий (шкалы и критерии оценивания).

### **Критерии оценки компетенций (результатов обучения) при текущей аттестации (выполнении практических заданий):**

– оценка «отлично» выставляется, если практическое задание выполнено в полном соответствии с базовыми положениями и требованиями современной психодиагностики: структура заключения адекватна предмету и задачам психодиагностического обследования, полученные данные описаны полно и корректно, профессионально грамотно сформулированы рекомендации, имеющие научно обоснованный, комплексный, адресный и выполнимый характер;

– оценка «хорошо» выставляется, если практическое задание выполнено в полном соответствии с базовыми положениями и требованиями современной психодиагностики: структура заключения адекватна предмету и задачам психодиагностического обследования, полученные данные описаны достаточно полно и корректно, при описании допущены незначительные неточности, рекомендации сформулированы в целом грамотно, имеют научно обоснованный, комплексный характер, но неясны их адресат и степень выполнимости;

– оценка «удовлетворительно» выставляется, если практическое задание выполнено с нарушением базовых положений и требований современной психодиагностики: структура заключения не до конца адекватна предмету и задачам психодиагностического обследования, полученные данные описаны недостаточно полно и корректно, при описании допущены неточности и фактологические ошибки, рекомендации в целом научно обоснованы, но имеют фрагментарный и / или слишком общий характер, неясны их адресат и степень выполнимости;

– оценка «неудовлетворительно» выставляется, если практическое задание выполнено с нарушением базовых положений и требований современной психодиагностики: структура заключения не адекватна предмету и задачам психодиагностического обследования, полученные данные описаны фрагментарно и с грубыми ошибками, рекомендации не имеют научного обоснования, фрагментарны и / или имеют слишком общий характер, неясны их адресат и степень выполнимости либо отсутствуют.

### **20.2 Промежуточная аттестация**

Промежуточная аттестация по дисциплине (зачет) осуществляется с помощью следующих оценочных средств: теоретических вопросов.

№	Вопросы к промежуточной аттестации (зачету)
1	Зарождение идей профессионального отбора. Формирование идей профессионального отбора за рубежом.
2	Предмет, актуальность, цели, задачи психологического профессионального отбора. Основные принципы, функции и концептуальные подходы.
3	Теоретические схемы и подходы к организации и планированию профессионального психологического отбора сотрудников служебных подразделений в России.
4	Модели личности, используемые в профессиональном психологическом отборе. Специфика их применения в психодиагностике профессионально важных качеств личности сотрудников служебных подразделений.
5	Служебная деятельность: анализ ее содержания, структуры и особенностей.
6	Понятие адаптации, теории адаптации. Адаптабельность. Уровни психической адаптации (нормы) и дезадаптации (патологии).
7	Классификационная схема реакций и состояний психической адаптации и дезадаптации сотрудников служебных подразделений.
8	Основные концепции и принципы профессионального психологического отбора. Виды и этапы профотбора.
9	Требования человека к профессиональной деятельности, группы предназначения. Классификация видов деятельности, методические подходы к оценке напряженности труда.
10	Этапы и структура профессиональной психологической пригодности.
11	Нетестовые методы изучения личности. Использование методов психодиагностического обследования на разных этапах профотбора.
12	<i>Технология проведения профессионального психологического отбора. Процедурные во-</i>

	<i>просы.</i>
13	Понятие факторов и маркеров «группы риска». Группы профпригодности.
14	Профессиональные требования к формулированию психодиагностических заключений и рекомендаций по назначению кандидатов на определенные рабочие места и должности, по проектированию их профессионального роста.
15	Основные требования к психодиагностическим тестам и их практическому применению в профессиональном психологическом отборе.
16	Стандартизированный многофакторный метод исследования личности (СМИЛ). Основные типы профилей СМИЛ. Кодирование профиля.
17	Методика многостороннего исследования личности (ММИЛ). Интерпретация профиля ММИЛ, шкал и их сочетаний.
18	Тест 16 PF (Cattell).
19	Цветовой тест М. Люшера (восьмицветовой вариант).
20	Исследование функциональных резервов сердечно-сосудистой системы (ССС).
21	Исследование функциональных резервов центральной нервной системы (ЦНС).
22	Специальные психофизиологические методы исследования при профотборе (полиграф, ЭВРТ).
23	Психодиагностическое исследование при личностных расстройствах. Психодиагностическое исследование при психических расстройствах.
24	Психодиагностика при экзогенно-органических нарушениях.
25	Понятие экстремальной ситуации. Посттравматические стрессовые расстройства, классификация, клиника, диагностика.
26	Содержание выводов профпригодности. Увольняемость по состоянию здоровья.
27	Негативные проявления в группах профпригодности. Позитивные проявления в группах профпригодности.
28	Классификация уровней здоровья в соответствии с теорией стресса и адаптации. Организация медико-психологического сопровождения сотрудников служебных подразделений.
29	Основные виды психопрофилактических обследований, алгоритм и выводы.
30	Организация реабилитационных мероприятий после выполнения задач в экстремальных условиях. Индивидуализация психотерапевтического подхода.

#### Описание технологии проведения

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования. В контрольно-измерительный материал включаются два теоретических вопроса, позволяющих оценить уровень полученных знаний, умений, навыков.

В условиях применения электронного обучения и дистанционных образовательных технологий экзамен проводится с использованием портала «Электронный университет ВГУ» – Moodle:URL:<http://www.edu.vsu.ru/>. При этом перечень вопросов к зачету не меняется.

Требования к выполнению заданий (шкалы и критерии оценивания).

Для оценивания результатов обучения на зачете используются следующие **показатели**:

1) знание учебного материала и категориального аппарата (верное и глубокое изложение понятий, фактов, закономерностей);

2) знания содержания, структуры и особенностей служебной деятельности, профессионально важных качеств сотрудников служебных, теоретических основ профессионального психологического отбора, методов и методик, применяемых в целях профессионального психологического отбора, предъявляемых к ним требований, критериев их отбора, принципов планирования и реализации отбора сотрудников; профессиональных требований к формулированию рекомендаций по назначению кандидатов на определенные рабочие места и должности, по проектированию их профессионального роста;

3) умения анализировать содержание, структуру и особенности служебной деятельности, профессионально важных качеств сотрудников служебных подраз-

делений, отбирать адекватные методы и методики в соответствии с целями профессионального психологического отбора, планировать программу профессионального психологического отбора, формулировать рекомендации по назначению кандидатов на определенные рабочие места и должности, по проектированию их профессионального роста, отбирать адекватные целям профессионального психологического отбора методы и методики диагностики психологических свойств и состояний, особенностей развития различных сфер личности сотрудников служебных подразделений, а также профессиональной среды служебной деятельности;

4) умения иллюстрировать ответ примерами, фактами психологической феноменологии, данными научных исследований, излагать материал в процессе ответа логически последовательно, профессионально грамотно, делать полные и обоснованные выводы;

5) владение навыками анализа содержания, структуры и особенностей служебной деятельности, профессионально важных качеств сотрудников служебных подразделений, выбора методов и методик диагностики психологических свойств и состояний, особенностей развития различных сфер личности сотрудников служебных подразделений, а также профессиональной среды служебной деятельности, планирования профессионального психологического отбора с использованием адекватных методов и методик, формулирования рекомендаций по назначению кандидатов на определенные рабочие места и должности, по проектированию их профессионального роста.

Для оценивания результатов обучения на зачете используется **шкала**: «зачтено», «не зачтено».

Соотношение показателей, критериев и шкалы оценивания результатов обучения:

Критерии оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценок
<p>Полное соответствие ответа обучающегося всем перечисленным показателям по каждому из вопросов контрольно-измерительного материала. Продемонстрированы знания учебного материала и категориального аппарата (верное и глубокое изложение понятий, фактов, закономерностей), содержания, структуры и особенностей служебной деятельности, профессионально важных качеств сотрудников служебных, теоретических основ профессионального психологического отбора, методов и методик, применяемых в целях профессионального психологического отбора, предъявляемых к ним требований, критериев их отбора, принципов планирования и реализации отбора сотрудников; профессиональных требований к формулированию рекомендаций по назначению кандидатов на определенные рабочие места и должности, по проектированию их профессионального роста; умения анализировать содержание, структуру и особенности служебной деятельности, профессионально важных качеств сотрудников служебных подразделений, отбирать адекватные методы и методики в соответствии с целями профессионального психологического отбора, планировать программу профессионального психологического отбора, формулировать рекомендации по назначению кандидатов на определенные рабочие места и должности, по проектированию их профессионального роста, отбирать адекватные целям профессионального психологического отбора методы и методики диагностики психологических свойств и состояний, особенностей развития различных сфер личности сотрудников служебных подразделений, а также профессиональной</p>	<p>Повышенный уровень</p>	<p>Зачтено</p>

<p>среды служебной деятельности, иллюстрировать ответ примерами, фактами психологической феноменологии, данными научных исследований, излагать материал в процессе ответа логически последовательно, профессионально грамотно, делать полные и обоснованные выводы; владеть навыками анализа содержания, структуры и особенностей служебной деятельности, профессионально важных качеств сотрудников служебных подразделений, выбора методов и методик диагностики психологических свойств и состояний, особенностей развития различных сфер личности сотрудников служебных подразделений, а также профессиональной среды служебной деятельности, планирования профессионального психологического отбора с использованием адекватных методов и методик, формулирования рекомендаций по назначению кандидатов на определенные рабочие места и должности, по проектированию их профессионального роста.</p>		
<p>Несоответствие ответа обучающегося одному из перечисленных показателей (к одному из вопросов контрольно-измерительного материала) и правильный ответ на дополнительный вопрос в пределах программы. ИЛИ Несоответствие ответа обучающегося любым двум из перечисленных показателей (либо двум к одному вопросу, либо по одному к каждому вопросу контрольно-измерительного материала) и правильные ответы на два дополнительных вопроса в пределах программы. В ответе на основные вопросы контрольно-измерительного материала содержатся отдельные пробелы в знании учебного материала и категориального аппарата (верное и глубокое изложение понятий, фактов, закономерностей), содержания, структуры и особенностей служебной деятельности, профессионально важных качеств сотрудников служебных, теоретических основ профессионального психологического отбора, методов и методик, применяемых в целях профессионального психологического отбора, предъявляемых к ним требований, критериев их отбора, принципов планирования и реализации отбора сотрудников; профессиональных требований к формулированию рекомендаций по назначению кандидатов на определенные рабочие места и должности, по проектированию их профессионального роста; недостаточно продемонстрированы умения анализировать содержание, структуру и особенности служебной деятельности, профессионально важных качеств сотрудников служебных подразделений, отбирать адекватные методы и методики в соответствии с целями профессионального психологического отбора, планировать программу профессионального психологического отбора, формулировать рекомендации по назначению кандидатов на определенные рабочие места и должности, по проектированию их профессионального роста, отбирать адекватные целям профессионального психологического отбора методы и методики диагностики психологических свойств и состояний, особенностей развития различных сфер личности сотрудников служебных подразделений, а также профессиональной среды служебной деятельности, иллюстрировать ответ примерами, фактами психологической феноменологии, данными научных исследований, излагать материал в процессе ответа логически последовательно, профессионально грамотно, делать полные и обоснованные выводы; владение навыками анализа содержания, структуры и особенностей служебной деятельности, профессионально</p>	<p>Базовый уровень</p>	<p>Зачтено</p>

<p>важных качеств сотрудников служебных подразделений, выбора методов и методик диагностики психологических свойств и состояний, особенностей развития различных сфер личности сотрудников служебных подразделений, а также профессиональной среды служебной деятельности, планирования профессионального психологического отбора с использованием адекватных методов и методик, формулирования рекомендаций по назначению кандидатов на определенные рабочие места и должности, по проектированию их профессионального роста.</p>		
<p>Несоответствие ответа обучающегося любым двум из перечисленных показателей и неправильный ответ на дополнительный вопрос в пределах программы. ИЛИ Несоответствие ответа обучающегося любым трем из перечисленных показателей (в различных комбинациях по отношению к вопросам контрольно-измерительного материала). В ответе на основные вопросы контрольно-измерительного материала содержатся частичные знания учебного материала и категориального аппарата (верное и глубокое изложение понятий, фактов, закономерностей), содержания, структуры и особенностей служебной деятельности, профессионально важных качеств сотрудников служебных, теоретических основ профессионального психологического отбора, методов и методик, применяемых в целях профессионального психологического отбора, предъявляемых к ним требований, критериев их отбора, принципов планирования и реализации отбора сотрудников; профессиональных требований к формулированию рекомендаций по назначению кандидатов на определенные рабочие места и должности, по проектированию их профессионального роста; допускаются существенные ошибки при демонстрации умений анализировать содержание, структуру и особенности служебной деятельности, профессионально важных качеств сотрудников служебных подразделений, отбирать адекватные методы и методики в соответствии с целями профессионального психологического отбора, планировать программу профессионального психологического отбора, формулировать рекомендации по назначению кандидатов на определенные рабочие места и должности, по проектированию их профессионального роста, отбирать адекватные целям профессионального психологического отбора методы и методики диагностики психологических свойств и состояний, особенностей развития различных сфер личности сотрудников служебных подразделений, а также профессиональной среды служебной деятельности, иллюстрировать ответ примерами, фактами психологической феноменологии, данными научных исследований, излагать материал в процессе ответа логически последовательно, профессионально грамотно, делать полные и обоснованные выводы; проявляются серьезные трудности при демонстрации владения навыками анализа содержания, структуры и особенностей служебной деятельности, профессионально важных качеств сотрудников служебных подразделений, выбора методов и методик диагностики психологических свойств и состояний, особенностей развития различных сфер личности сотрудников служебных подразделений, а также профессиональной среды служебной деятельности, планирования профессионального психологического отбора с использованием адекватных методов и методик, формулирования рекомендаций по назначению кандида-</p>	<p>Пороговый уровень</p>	<p>Зачтено</p>

тов на определенные рабочие места и должности, по проектированию их профессионального роста.		
<p>Несоответствие ответа обучающегося любым четырем из перечисленных показателей (в различных комбинациях по отношению к вопросам контрольно-измерительного материала).</p> <p>В ответе на основные вопросы контрольно-измерительного материала содержатся отрывочные знания учебного материала и категориального аппарата (верное и глубокое изложение понятий, фактов, закономерностей содержания, структуры и особенностей служебной деятельности, профессионально важных качеств сотрудников служебных, теоретических основ профессионального психологического отбора, методов и методик, применяемых в целях профессионального психологического отбора, предъявляемых к ним требований, критериев их отбора, принципов планирования и реализации отбора сотрудников; профессиональных требований к формулированию рекомендаций по назначению кандидатов на определенные рабочие места и должности, по проектированию их профессионального роста; допускаются грубые ошибки при демонстрации умений анализировать содержание, структуру и особенности служебной деятельности, профессионально важных качеств сотрудников служебных подразделений, отбирать адекватные методы и методики в соответствии с целями профессионального психологического отбора, планировать программу профессионального психологического отбора, формулировать рекомендации по назначению кандидатов на определенные рабочие места и должности, по проектированию их профессионального психологического отбора методы и методики диагностики психологических свойств и состояний, особенностей развития различных сфер личности сотрудников служебных подразделений, а также профессиональной среды служебной деятельности, иллюстрировать ответ примерами, фактами психологической феноменологии, данными научных исследований, излагать материал в процессе ответа логически последовательно, профессионально грамотно, делать полные и обоснованные выводы; не демонстрируется владение навыками анализа содержания, структуры и особенностей служебной деятельности, профессионально важных качеств сотрудников служебных подразделений, выбора методов и методик диагностики психологических свойств и состояний, особенностей развития различных сфер личности сотрудников служебных подразделений, а также профессиональной среды служебной деятельности, планирования профессионального психологического отбора с использованием адекватных методов и методик, формулирования рекомендаций по назначению кандидатов на определенные рабочие места и должности, по проектированию их профессионального роста.</p>	–	Не зачтено

### **20.3 Фонд оценочных средств сформированности компетенций студентов, рекомендуемый для проведения диагностических работ**

**Перечень заданий для оценки сформированности индикатора компетенции ОПК-4: Способен описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной профессиональной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессио-**

**нальной деятельности персонала, осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных овладевать и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности**

**ОПК – 4.1:** Описывает на основе психологического анализа содержание, структуру, особенности профессиональной деятельности специалиста в рамках определенной сферы, представляет результаты анализа в профессиональной документации психолога

**Знать:** категориальный аппарат, основные направления, проблемы и феноменологию психологии, используемые в ней методы, области практического применения знаний в различных отраслях психологии

**Уметь:** понимать, анализировать, объяснять и интерпретировать с позиций психологических теорий и концепций специфику различных отраслей психологии

**Владеть:** навыками применения знаний различных отраслей психологии для психологического анализа и объяснения специфики психического развития человека и его личности

1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):

1. В профессиональный психологический отбор не входит:

**1) психотерапия**

2) подбор батареи психологических методик

3) проведение собеседования

4) проведение психологического тестирования

2. В профессиональный психологический отбор не входит:

**1) клиническое заключение**

2) составление профессиональной анкеты

3) проведение собеседования

4) проведение психологического тестирования

3. В профессиональный психологический отбор не входит:

1) подбор батареи психологических методик

2) составление профессиональной анкеты

**3) чтение просветительских лекций**

4) проведение психологического тестирования

4. В профессиональный психологический отбор не входит:

5) проведение собеседования

6) составление профессиональной анкеты

**7) проведение конференций**

8) проведение психологического тестирования

2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):

1. Для оценки уровня интеллекта можно использовать психологическую методику следующего автора:

**Ответ:** (может быть назван один из представленных авторов или какие-то другие) Равен, Векслер, Кеттел, Айзенк, Амтхауэр.

3) открытые задания (мини-кейсы, средний уровень сложности):

1. Вам нужно провести профессиональный отбор кандидатов на должность бухгалтера. Какие основные психологические качества нужно оценить?

**Ответ:** (могут быть названы некоторые из перечисленных качеств или какие-то другие) внимательность, вербальный интеллект, ответственность, стрессо-

устойчивость, надежность в партнерском общении.

**ОПК – 4.4:** Планирует и осуществляет профессиональный психологический отбор сотрудников, предлагает по его результатам рекомендации по назначению кандидатов на определенные рабочие места и должности, по проектированию их профессионального роста

**Знать:** категориальный аппарат, основные направления, проблемы и феноменологию психологии, используемые в ней методы, области практического применения знаний в различных отраслях психологии

**Уметь:** понимать, анализировать, объяснять и интерпретировать с позиций психологических теорий и концепций специфику различных отраслей психологии

**Владеть:** навыками применения знаний различных отраслей психологии для психологического анализа и объяснения специфики психического развития человека и его личности

2) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):

1. К задачам профессионального психологического отбора не относится:

- 1) **клиническое заключение**
- 2) поиск кандидатов на должность
- 3) проведение собеседования
- 4) подбор батареи психологических методик

2. К задачам профессионального психологического отбора не относится:

- 1) клиническое заключение
- 2) психотерапия
- 3) чтение просветительских лекций
- 4) **все вышеперечисленное**

3. К задачам профессионального психологического отбора не относится:

- 1) поиск кандидатов на должность
- 2) проведение собеседования
- 3) подбор батареи психологических методик
- 4) **все вышеперечисленное относится**

4. К задачам профессионального психологического отбора не относится:

- 1) **психотерапия**
- 2) составление психодиагностического заключения
- 3) проведение собеседования
- 4) подбор батареи психологических методик

5. Адаптация какого теста была осуществлена Людмилой Николаевной Собчик:

- 1) СМИЛ
- 2) **ММРІ**
- 3) тест Люшера
- 4) ММИЛ

6. Данный вариант адаптации *ММРІ* предложен Ф.Б.Березиным, М.П.Мирошниковым и Р.В.Рожанцом в 1976 г.

- 1) СМИЛ
- 2) ММРІ
- 3) тест Люшера
- 4) **ММИЛ**

2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):

1. Для оценки типа темперамента можно использовать психологическую методику следующего автора:

**Ответ:** (может быть назван один из представленных авторов или какие-то другие) Стреляу, Айзенк, Томас, Белов.

2. Прогрессивные матрицы Равена используют для оценки

**Ответ:** интеллекта

3. Методика с использованием 8 цветных карточек в виде стимульного материала

**Ответ:** тест Люшера

3) открытые задания (мини-кейсы, средний уровень сложности):

1. Вам нужно провести профессиональный отбор кандидатов на должность менеджера по продажам. Какие основные психологические качества нужно оценить?

**Ответ:** (могут быть названы некоторые из перечисленных качеств или какие-то другие) общительность (коммуникабельность), мотивация достижения, экстротверсия, стрессоустойчивость, надежность в партнерском общении.

**Перечень заданий для оценки сформированности индикатора компетенции 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 формы организации взаимодействия в служебных коллективах, составлять психодиагностические заключения и рекомендации по их использованию**

**ОПК – 5.1:** Отбирает и применяет адекватные целям методы и приемы диагностики психологических свойств и состояний, особенностей развития различных сфер личности, а также профессиональной среды

**Знать:** категориальный аппарат, основные направления, проблемы и феноменологию психологии, используемые в ней методы, области практического применения знаний в различных отраслях психологии

**Уметь:** понимать, анализировать, объяснять и интерпретировать с позиций психологических теорий и концепций специфику различных отраслей психологии

**Владеть:** навыками применения знаний различных отраслей психологии для психологического анализа и объяснения специфики психического развития человека и его личности

1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):

1. К методам профессионального психологического отбора не относится:

- 1) собеседование
- 2) анкетирование
- 3) тестирование
- 4) конфликт**

2. К методам профессионального психологического отбора не относится:

- 1) дружба**
- 2) анкетирование
- 3) тестирование
- 4) собеседование

2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):

1. Метод профессионального отбора, заключающийся в проведении беседы с соискателем, называется:

**Ответ:** собеседование

3) открытые задания (мини-кейсы, средний уровень сложности):

1. Вам нужно в ходе профессионального отбора быстро отсеять значительный процент соискателей, не подходящих на должность по объективным, формальным признакам. Какой метод профессионального отбора вы используете?

**Ответ:** анкетирование

**ОПК – 5.2:** Проводит комплексное психологическое исследование и психологическую диагностику личности и профессиональной среды

**Знать:** категориальный аппарат, основные направления, проблемы и феноменологию психологии

**Уметь:** понимать, анализировать, объяснять и интерпретировать с позиций психологических теорий и концепций специфику различных отраслей психологии

**Владеть:** навыками применения знаний различных отраслей психологии для психологического анализа и объяснения специфики психического развития человека и его личности

2) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):

1. К этапам профессионального психологического отбора не относится:

- 1) поиск соискателей
- 2) отбор соискателей
- 3) выбор критериев отбора соискателей
- 4) психотерапия**

2. К этапам профессионального психологического отбора не относится:

- 1) заключение контракта**
- 2) отбор соискателей
- 3) выбор критериев отбора соискателей
- 4) поиск соискателей

2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):

1. Метод профессионального отбора, заключающийся в предоставлении соискателем информации в виде письменных ответов на четко сформулированный перечень вопросов, называется:

**Ответ:** анкетирование

3) открытые задания (мини-кейсы, средний уровень сложности):

1. Вам нужно в ходе профессионального отбора сделать окончательный выбор из двух-трех кандидатов, которые предварительно были отобраны с помощью психологического тестирования. Какой метод профессионального отбора вы используете?

**Ответ:** собеседование

**ОПК – 5.4:** Составляет психодиагностические заключения и рекомендации по их использованию

**Знать:** категориальный аппарат, основные направления, проблемы и феноменологию психологии, используемые в ней методы, области практического применения знаний в различных отраслях психологии

**Уметь:** понимать, анализировать, объяснять и интерпретировать с позиций психологических теорий и концепций специфику различных отраслей психологии

**Владеть:** навыками применения знаний различных отраслей психологии для психологического анализа и объяснения специфики психического развития человека и его личности

1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):

1. По итогам профессионального психологического отбора психолог составляет:

1) **психодиагностическое заключение**

2) клиническое заключение

3) контракт

4) анкету

2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):

1. Метод профессионального отбора, заключающийся в прохождении соискателем ряда психологических тестов, называется:

**Ответ:** тестирование/психодиагностическое тестирование/психодиагностический метод/психодиагностика

3) открытые задания (мини-кейсы, средний уровень сложности):

1. Вам нужно в ходе профессионального отбора максимально качественно, объективно и стандартизировано оценить ряд психологических качеств соискателей. Какой метод профессионального отбора вы используете?

**Ответ:** тестирование/психодиагностика/психодиагностический метод/психодиагностическое тестирование

**Критерии и шкалы оценивания заданий ФОС:**

Для оценивания выполнения заданий используется балльная шкала:

1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):

- 1 балл – указан верный ответ;
- 0 баллов – указан неверный ответ (полностью или частично неверный).

2) открытые задания (тестовые, повышенный уровень сложности):

- 2 балла – указан верный ответ;
- 0 баллов – указан неверный ответ (полностью или частично неверный).

3) открытые задания (мини-кейсы, средний уровень сложности):

- 5 баллов – задание выполнено верно (получен правильный ответ, обоснован (аргументирован) ход выполнения (при необходимости));
- 2 балла – выполнение задания содержит незначительные ошибки, но приведен правильный ход рассуждений, или получен верный ответ, но отсутствует обоснование хода его выполнения (если оно было необходимым), или задание выполнено не полностью, но получены промежуточные (частичные) результаты, отражающие правильность хода выполнения задания, или, в случае если задание состоит из выполнения нескольких подзаданий, верно выполнено 50% таких подзаданий;
- 0 баллов – задание не выполнено или выполнено неверно (получен не-

правильный ответ, ход выполнения ошибочен или содержит грубые ошибки).

**Задания раздела 20.3 рекомендуются к использованию при проведении диагностических работ с целью оценки остаточных результатов освоения данной дисциплины (знаний, умений, навыков).**