**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*

27.05.2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.31 Профессиональный психологический отбор

*Код и наименование дисциплины в соответствии с Учебным планом*

# Код и наименование специальности:

37.05.02 Психология служебной деятельности

1. **Специализация:** Психологическое обеспечение служебной деятельности в экс-

тремальных условиях\_ \_

1. **Квалификация выпускника:** психолог
2. **Форма образования:** очная
3. **Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины:** общей и социальной психологии факультета философии и психологии
4. **Составители программы:** Ермолаев Виктор Владимирович, канд. психол. наук, доцент, Склярова Татьяна Петровна, канд. мед. наук, доцент

*ФИО, ученая степень, ученое звание*

1. **Рекомендована:** научно-методическим советом факультета философии и пси- хо-\_ логии, протокол от 29.05.2024, № 1400-05 *(наименование рекомендующей структуры, дата, номер протокола)*

*отметки о продлении*

1. **Учебный год:** 2027/2028\_ **Семестр(-ы):** 8\_

# Цели и задачи учебной дисциплины:

*Целью освоения учебной дисциплины является:*

* + формирование у будущих психологов системы научных понятий и пред- ставлений, 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 пред- ставлений 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.

# Место учебной дисциплины в структуре ОПОП:

Дисциплина «Профессиональный психологический отбор» относится к обя- зательной части Блока 1.

Приступая к изучению данной дисциплины, студенты должны иметь теоре- тическую и практическую подготовку по клинической психологии, частной психо- диагностике, психологии труда. У студентов должны быть сформированы элемен- ты следующих компетенций:

* *способен описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной профессиональной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности персона- ла, осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных овладевать и осуществлять определенные виды профессиональной деятель- ности (ОПК-4)*, а именно *ОПК-4.3 Проводит оценку психологических условий профессиональной деятельности персонала, в том числе сотрудников служеб- ных подразделений, посредством комплексного использования методов и прие- мов диагностики* – в части ***знаний*** базовых диагностических технологий, позво- ляющих решать типовые задачи в области психологии труда; ***умений*** анализиро- вать поведения человека в составе различных групп, в том числе сотрудников служебных подразделений, понимать и объяснять психологические закономерно- сти и механизмы работы человека, представлять результаты анализа в профес- сиональной документации психолога; ***владения*** базовыми методическими прие- мами изучения и оценки социально-психологических особенностей групп и орга- низаций, в том числе сотрудников служебных подразделений, динамических про- цессов их функционирования и развития;
* *способен осуществлять комплексное исследование и диагностику пси- хических свойств и состояний, особенностей развития различных сфер лично- сти, а также профессиональной среды с учетом нормативной регламентации и этических принципов деятельности психолога, изучать психологический кли- мат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллек- тивах, составлять психодиагностические заключения и рекомендации по их ис- пользованию (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 Со- ставляет психодиагностические заключения и рекомендации по их использова- нию* – в части ***знаний*** прикладных задач частной психодиагностики, критериев выбора психодиагностических методов и методик для диагностики индивидуаль- но-психологических особенностей, свойств и черт личности, ее познавательной, мотивационно-потребностной сфер, самосознания, функциональных состояний, социально-психологических свойств индивидов и групп, психологических особен- ностей профессиональной среды, основных требований, предъявляемых к поста- новке психологического диагноза, формулированию психодиагностического за- ключения и содержанию рекомендаций; ***умений*** выявлять с учетом этических принципов диагностической работы психолога индивидуально-психологические особенности и черты личности, характеристики ее познавательной, мотивацион- но-потребностной сфер, самосознания, функциональные состояния, социально- психологические свойства индивидов и групп, психологические особенности про- фессиональной среды, грамотно применять приемы обработки, анализа и интер- претации психодиагностических данных, адекватно представлять их в психодиа- гностическом заключении, определять его структуру и содержание рекомендаций по использованию диагностической информации; ***владения*** основными приемами выявления индивидуально-психологических особенностей и черт личности, ее по- знавательной, мотивационно-потребностной сфер, самосознания, функциональ- ных состояний, социально-психологических свойств индивидов и групп, психоло- гических особенностей профессиональной среды, навыками выбора психодиагно- стических методов и методик в соответствии с целями диагностики, обработки, анализа и интерпретации психодиагностических данных, адекватного представле- ния 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 психо- логии 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 клини- ческой психологии для анализа и правильного психологического объяснения и ин- терпретации патологических процессов психики и личности, выбора психодиагно- стических методов и методик в соответствии с целями патопсихологической диа- гностики;

Учебная дисциплина «Профессиональный психологический отбор» являет- ся предшествующей для следующих дисциплин: «Психология кадрового менедж- мента», «Психологические основы профориентации и профконсультации в по- строении профессиональной карьеры», «Психологическая экспертиза профессио- нальной пригодности», «Специальные психофизиологические исследования в ра- боте военного психолога», «Инструментальные методы детекции лжи».

# Планируемые результаты обучения по дисциплине (знания, умения, навыки), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образова- тельной программы (компетенциями выпускников):

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Код | Название компе- тенции | Код(ы) | Индикатор(ы) | Планируемые результаты обучения |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ОПК-4 | Способен опи- сывать структуру деятельности специалиста в рамках опреде- ленной профес- сиональной сферы, прогно- зировать, анали- зировать и оце- нивать психоло- гические усло- вия профессио- нальной дея- тельности пер- сонала, осу- ществлять про- фессиональный психологический отбор лиц, спо- собных овладе- вать и осу- ществлять опре- деленные виды профессиональ- ной деятельно- сти | ОПК-4.1 | Описывает на ос- нове психологиче- ского анализа со- держание, структу- ру, особенности профессиональной деятельности спе- циалиста в рамках определенной сферы, представ- ляет результаты анализа в профес- сиональной доку- ментации психоло- га | ***Знать:*** содержание, структуру и особенности служебной деятельно- сти, профессионально важные каче- ства сотрудников служебных под- разделений  ***Уметь:*** анализировать содержание, структуру и особенности служебной деятельности, профессионально важных качеств сотрудников служеб- ных подразделений, представлять результаты анализа в профессио- нальной документации психолога ***Владеть:*** навыками анализа содер- жания, структуры и особенностей служебной деятельности, професси- онально важных качеств сотрудников служебных подразделений, пред- ставления результатов анализа в  профессиональной документации психолога |
| ОПК-4.4 | Планирует и осу- ществляет про- фессиональный психологический отбор сотрудников, предлагает по его результатам реко- мендации по назначению канди- датов на опреде- ленные рабочие места и должности, по проектированию их профессиональ- ного роста | ***Знать:*** теоретические основы про- фессионального психологического отбора, используемые в нем методы, принципы планирования и реализации отбора сотрудников; профессиональ- ные требования к формулированию рекомендаций по назначению канди- датов на определенные рабочие ме- ста и должности, по проектированию их профессионального роста ***Уметь:*** отбирать адекватные мето- ды и методики в соответствии с це- лями профессионального психологи- ческого отбора, планировать про- грамму профессионального психоло- гического отбора, формулировать рекомендации по назначению канди- датов на определенные рабочие ме- ста и должности, по проектированию их профессионального роста ***Владеть:*** навыками планирования и реализации профессионального пси- хологического отбора с использова- нием адекватных методов и методик, формулирования рекомендаций по назначению кандидатов на опреде- ленные рабочие места и должности,  по проектированию их профессио- нального роста |
| ОПК-5 | Способен осу- ществлять ком- плексное иссле- дование и диа- гностику психи- ческих свойств и состояний, осо- бенностей раз- вития различных сфер личности, а также профес- сиональной сре- ды с учетом  нормативной | ОПК-5.1 | Отбирает и приме- няет адекватные целям методы и приемы диагности- ки психологических свойств и состоя- ний, особенностей развития различ- ных сфер лично- сти, а также про- фессиональной среды | ***Знать:*** методы и методики, приме- няемые в целях профессионального психологического отбора, предъяв- ляемые к ним требования, критерии их отбора  ***Уметь:*** выбирать и применять адек- ватные целям профессионального психологического отбора методы и методики диагностики психологиче- ских свойств и состояний, особенно- стей развития различных сфер лич- ности сотрудников служебных под- разделений, а также профессио-  нальной среды служебной деятель- |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | регламентации и этических прин- ципов деятель- ности психолога, изучать психоло- гический климат, анализировать формы органи- зации взаимо- действия в слу- жебных коллек- тивах, состав- лять психодиа- гностические заключения и рекомендации по их использо- ванию |  |  | ности  ***Владеть:*** навыками выбора и при- менения адекватных целям профес- сионального психологического отбо- ра методов и методик диагностики психологических свойств и состоя- ний, особенностей развития различ- ных сфер личности сотрудников слу- жебных подразделений, а также профессиональной среды служебной  деятельности |
| ОПК-5.2 | Проводит ком- плексное психоло- гическое исследо- вание и психологи- ческую диагностику личности и про- фессиональной среды | ***Уметь:*** проводить комплексное пси- хологическое исследование и психо- логическую диагностику личности сотрудников служебных подразделе- ний и профессиональной среды слу- жебной деятельности  ***Владеть:*** навыками проведения комплексного психологического ис- следования и психологической диа- гностики личности сотрудников слу- жебных подразделений и професси- ональной среды служебной деятель-  ности |
| ОПК-5.4 | Составляет психо- диагностические заключения и ре- комендации по их использованию | ***Уметь:*** составлять психодиагности- ческие заключения по результатам профессионального психологическо- го отбора и рекомендации по их ис- пользованию  ***Владеть:*** навыками составления психодиагностических заключений по результатам профессионального психологического отбора и рекомен-  даций по их использованию |

1. **Объем дисциплины в зачетных единицах/часах** (в соответствии с учебным планом) — 4 ЗЕТ\_/\_144 часа.

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

1. **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 |  |

* 1. **Содержание разделов дисциплины:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование раздела дис- циплины | Содержание раздела дисциплины | Реализация раздела дисци- |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | плины с помо- щью онлайн-  курса, ЭУМК |
| **1. Лекции** | | | |
| 1.1 | Предмет психологического профессионального отбора. История развития идей оценки и прогнозирования профессиональной пригод- ности людей | 1. Зарождение идей профессионального отбора. 2. Предмет, актуальность, цели, задачи психологического профессионального от- бора. 3. Основные принципы, функции и концеп- туальные подходы. 4. Формирование идей профессиональ- ного отбора за рубежом. 5. Теоретические схемы и подходы к орга- низации и планированию профессиональ- ного психологического отбора сотрудников   служебных подразделений в России. | – |
| 1.2 | Психодиагностическая модель личности и служеб- ной деятельности | 1. Модели личности, используемые в профессиональном психологическом от- боре. Специфика их применения в пси- ходиагностике профессионально важных качеств личности сотрудников служебных подразделений. 2. Служебная деятельность: анализ ее содержания, структуры и особенностей. 3. Понятие адаптации, теории адаптации. Адаптабельность. 4. Уровни психической адаптации (нор- мы) и дезадаптации (патологии). 5. Классификационная схема реакций и состояний психической адаптации и дез-   адаптации сотрудников служебных под- разделений. | – |
| 1.3 | Изучение индивидуально- психологических особенно- стей личности на этапах профессионального психо- логического отбора сотруд- ников служебных подразде- лений | 1. Основные концепции и принципы про- фессионального психологического отбо- ра. 2. Виды и этапы профотбора. 3.Требования человека к профессио- нальной деятельности, группы предна- значения. 3. Классификация видов деятельности, методические подходы к оценке напря- женности труда. 4. Этапы и структура профессиональной психологической пригодности. 5. Нетестовые методы изучения лично- сти. 6. Использование методов психодиагно- стического обследования на разных эта- пах профотбора. | – |
| 1.4 | Критерии и технология про- фессионального психологи- ческого отбора, факторов и маркеров «группы риска» | 1. Технология проведения профессио- нального психологического отбора. Про- цедурные вопросы. 2. Понятие факторов и маркеров «группы риска». 3. Группы профпригодности. 4. Профессиональные требования к формулированию психодиагностических заключений и рекомендаций по назначе- нию кандидатов на определенные рабо- чие места и должности, по проектирова-   нию их профессионального роста. | – |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **2. Практические занятия** | | | |
| 2.1 | Комплекс средств психодиа- гностики, используемый при психологическом профотбо- ре. Отбор и применение пси- ходиагностических методик, адекватных целям, ситуации и контингенту респондентов с последующей математико- статистической обработкой данных и их интерпретацией | 1. Основные требования к психодиагно- стическим тестам и их практическому применению в профессиональном психо- логическом отборе. 2. Стандартизированный многофактор- ный метод исследования личности (СМИЛ). Основные типы профилей СМИЛ. Кодирование профиля. 3. Методика многостороннего исследова- ния личности (ММИЛ). Интерпретация профиля ММИЛ, шкал и их сочетаний. 4. Цветовой тест М. Люшера (восьмицве- товой вариант). 5. Тест 16 PF (Cattell). | – |
| 2.2 | Психофизиологические ме- тоды исследования при профотборе | 1. Исследование функциональных резер- вов сердечно-сосудистой системы (ССС). 2. Исследование функциональных резер- вов центральной нервной системы (ЦНС). 3. Специальные психофизиологические методы исследования при профотборе   (полиграф, ЭВРТ). | – |
| 2.3 | Психодиагностическое ис- следование и обобщенный анализ данных психодиагно- стического исследования при патологических состоя- ниях, при состояниях, разви- вающихся 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 рас- стройства, классификация, клиника, диа- гностика. | – |
| 2.4 | Эффективность психологи- ческой экспертизы профес- сиональной пригодности и профессиональной среды служебной деятельности в силовых ведомствах (Мино- бороны, МВД, МЧС, ФСБ) | 1. Содержание выводов профпригодно- сти. 2. Увольняемость по состоянию здоро- вья. 3. Негативные проявления в группах профпригодности. 4. Позитивные проявления в группах профпригодности. | – |
| 2.5 | Психологическое сопровож- дение профессиональной деятельности сотрудников служебных подразделений | 1. Классификация уровней здоровья в соответствии с теорией стресса и адап- тации. 2. Организация медико-психологического сопровождения сотрудников служебных подразделений. 3. Основные виды психопрофилактиче- ских обследований, алгоритм и выводы. 4. Организация реабилитационных меро- приятий после выполнения задач в экс- тремальных условиях. 5. Индивидуализация психотерапевтиче- ского подхода. | – |

* 1. **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 профессио-  нальной пригодности людей |  |  |  |  |
| 2 | Психодиагностическая  модель личности и служебной деятельности | 4 | 0 | 4 | 8 |
| 3 | Изучение индивидуально- психологических особенностей личности на этапах профессио- нального психологического от- бора сотрудников служебных  подразделений | 4 | 0 | 4 | 8 |
| 4 | Критерии и технология профес- сионального психологического отбора, факторов и маркеров  «группы риска» | 4 | 0 | 4 | 8 |
| 5 | Комплекс средств психодиагно- стики, используемый при психо- логическом профотборе. Отбор и применение психодиагности- ческих методик, адекватных це- лям, ситуации и контингенту ре- спондентов с последующей ма- тематико-статистической обра-  боткой данных и их интерпрета- цией | 0 | 6 | 2 | 8 |
| 6 | Психофизиологические методы  исследования при профотборе | 0 | 4 | 4 | 8 |
| 7 | Психодиагностическое исследо- вание и обобщенный анализ данных психодиагностического исследования при патологиче- ских состояниях, при состояни-  ях, развивающихся в экстре- мальных ситуациях | 0 | 6 | 2 | 8 |
| 8 | Эффективность профотбора. Особенности профотбора и профессиональной среды слу- жебной деятельности в силовых  ведомствах (Минобороны, МВД, МЧС, ФСБ) | 0 | 6 | 4 | 10 |
| 9 | Психологическое сопровожде- ние профессиональной дея-  тельности сотрудников служеб- ных подразделений | 0 | 4 | 4 | 8 |
|  | Контроль | 0 | | | 0 |
|  | **Итого:** | **30** | **30** | **84** | **144** |

1. **Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

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

Самостоятельная учебная деятельность студентов по дисциплине «Про- фессиональный 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 (реко- мендуются преподавателем к практическим занятиям). Для этого целесообразно

использовать как конспекты лекций, так и обращение к психологическим слова- рям.

Самостоятельная работа студентов в течение семестра предполагает озна- комление студентов с полными методическими руководствами конкретных мето- дик 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 психодиа- гностическое заключение с соответствующими рекомендациями. Наличие таких отчетов по каждой теме (по всем включенным в нее методикам) учитывается при проведении зачета.

# 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:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118124> |
| 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[:http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=232660](http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=232660) |
| 4 | Мальцева Т.В. Профессиональное психологическое консультирование / Т.В. Мальцева. – Москва : Юнити-Дана, 2015. – 144с. – URL:[https://biblioclub.ru/index.php?page=book\_red&id=117055&sr=1.](https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=117055&sr=1) |

б) дополнительная литература:

|  |  |
| --- | --- |
| № п/п | Источник |
| 5 | Вяличев М.В. Профориентация и профессиональный отбор персонала / М.В. Вяличев. –  Москва : Лаборатория книги, 2010. – 68 с. – URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=88647> |
| 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. Лу- рия. – 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 цветовых 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 СМИЛ 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 / ВИНИТИ. – Москва : ВИ- НИТИ, 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[:http://biblioclub.ru](http://biblioclub.ru/) |
| 16 | Электронный каталог Научной библиотеки Воронежского государственного университета.  – URL:http//[www.lib.vsu.ru/.](http://www.lib.vsu.ru/)) |

# Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной ра- боты

|  |  |
| --- | --- |
| № п/п | Источник |
| 1 | Бакирова Г.З. Психология эффективного стратегического управления персоналом : учеб. пособие / Г.Х. Бакирова. – Москва : Юнити-Дана, 2015. – 591 с. –  URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118124> |
| 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[:http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=232660](http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=232660) |
| 4 | Собчик Л.Н. Психодиагностика в профориентации и кадровом отборе / Собчик Л.Н. – Санкт-Петербург : Речь, 2002. – 66 с. – (Практикум по психодиагностике). |

1. **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 ма- териале, актуализация личного и учебно-профессионального опыта обучающихся. Применяются разные типы лекций (вводная, обзорная, информационная, про- блемная), практических занятий (проблемные, дискуссионные, занятия- практикумы и др.). На занятиях используются следующие интерактивные формы: групповое обсуждение, метод case-stady (анализ и решение профессиональных ситуационных задач).

Применяются электронное обучение и дистанционные образовательные технологии в части освоения материала лекционных, лабораторных занятий, те- кущей аттестации, самостоятельной работы по отдельным разделам дисциплины, прохождения текущей и промежуточной аттестации. Студенты используют элек- тронные ресурсы портала «Электронный университет ВГУ» – Moodle:URL:[http://www.edu.vsu.ru/.](http://www.edu.vsu.ru/)

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

Аппаратно-программный психодиагностический комплекс «Мультипсихо- метр». 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 ИН- ТЕГРАТОР» (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 ИН- ТЕГРАТОР» (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 ИН- ТЕГРАТОР» (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 «Ин- тех», Воронеж); бессрочный.

Неисключительная лицензия на ПО Microsoft Office ProPlus 2019 RUS OLP NL Acdmc. 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, вер- сия сетевая. Договор о сотрудничестве №14-2000/RD от 10.04.2000 с АО ИК «Ин- формсвязь-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.

# Материально-техническое обеспечение дисциплины

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

Лаборатория практической психологии для проведения занятий семинар- ского типа, помещение для хранения и профилактического обслуживания учебно- го оборудования (г.Воронеж, проспект Революции, д.24, ауд. 307/4): специализи- рованная мебель, профессиональный компьютерный полиграф (ПКП) «Диана-04» в базовой комплектации с креслом для полиграфического обследования СКО-02; оборудование для проведения психодиагностического исследования – программ- ный комплекс «Psychometric Expert–9 Practic+ версии»; аппаратно-программный психодиагностический комплекс «Мультипсихометр»; компьютерные психодиагно- стические 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 ком- плексной аудиовизуальной стимуляции «Профессиональный», аппарат психоэмо- циональной коррекции АПЭК-6, цветодинамический проектор «Плазма-250», ап- парат аудиовизуальной стимуляции типа «Voyager», прибор биологической обрат- ной связи «Релана»; 1 компьютер Intel Celeron CPU; ноутбук Dell Inspiration, ноут- бук 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 про- ведения индивидуальных и групповых консультаций, аудитория для самостоя- тельной работы, помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования (г.Воронеж, проспект Революции, д.24, ауд. 301/1): специ- ализированная 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).

# Оценочные средства для проведения текущей и промежуточной аттеста- ции

Порядок оценки освоения обучающимися учебного материала определяет- ся содержанием следующих разделов дисциплины:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование разде- ла дисциплины (моду- ля) | Компе- тенция(и) | Индикатор(ы) достижения компетенции | Оценочные средства |
| 1 | Предмет психологиче- ского профессиональ- ного отбора.  История развития идей оценки и прогно- зирования профессио- нальной пригодности людей | ОПК-4 | ОПК-4.4 |  |
| 2 | Психодиагностическая модель личности и служебной деятельно-  сти | ОПК-4 | ОПК-4.1 |  |
| 3 | Изучение индивиду- ально-психологических особенностей лично- сти на этапах профес- сионального психоло- гического отбора со- трудников служебных  подразделений | ОПК-5 | ОПК-5.1 ОПК-5.2 ОПк-5.4 |  |
| 4 | Критерии и технология профессионального психологического от- бора, факторов и мар-  керов «группы риска» | ОПК-4 | ОПК-4.4 |  |
| 5 | Комплекс средств пси- ходиагностики, ис- пользуемый при пси- хологическом профот- боре. Отбор и приме- нение психодиагности- ческих методик, адек- ватных целям, ситуа- ции и контингенту ре- спондентов с после- дующей математико- статистической обра- боткой данных и их  интерпретацией | ОПК-5 | ОПК-5.1 ОПК-5.2 ОПк-5.4 | Комплект практических заданий  № 1  Практическое задание № 2 |
| 6 | Психофизиологиче- ские методы исследо- вания при профотборе | ОПК-5 | ОПК-5.1 ОПК-5.2 ОПк-5.4 |  |
| 7 | Психодиагностическое исследование и обоб- щенный анализ дан- ных психодиагности- ческого исследования при патологических состояниях, при состо- яниях, развивающихся в экстремальных ситу-  ациях | ОПК-5 | ОПК-5.1 ОПК-5.2 ОПк-5.4 |  |
| 8 | Эффективность про- фотбора. Особенности профотбора и профес- сиональной среды служебной деятельно- сти в силовых ведом- ствах (Минобороны,  МВД, МЧС, ФСБ) | ОПК-4, ОПК-5 | ОПК-4.1, ОПК-5.1 ОПК-5.2 ОПк-5.4 |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование разде- ла дисциплины (моду- ля) | Компе- тенция(и) | Индикатор(ы) достижения компетенции | Оценочные средства |
| 9 | Психологическое со- провождение профес- сиональной деятель- ности сотрудников  служебных подразде- лений | ОПК-5 | ОПК-5.1 ОПК-5.2 ОПк-5.4 |  |
| Промежуточная аттестация форма контроля – экзамен | | | | Перечень теоретических вопросов |

# Типовые оценочные средства и методические материалы, определяющие процедуры оценивания

* 1. **Текущий контроль успеваемости**

Контроль успеваемости по дисциплине осуществляется с помощью следу- ющих оценочных средств: практических заданий.

# Комплект практических заданий № 1

**Тема:** «Комплекс средств психодиагностики, используемый при психологи- ческом профотборе. Отбор и применение психодиагностических методик, адек- ватных 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 выда- ются 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 психологи- ческом профотборе. Отбор и применение психодиагностических методик, адек- ватных 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 гос- ударственного университета – в форме выполнения практических заданий. Крите- рии оценивания приведены ниже. Практические задания выполняются частично во время аудиторных занятий, частично – самостоятельно в форме домашних за- даний, но все в виде письменных работ с последующей проверкой преподавате- лем.

Результаты текущих аттестаций учитываются преподавателем при прове- дении промежуточной аттестации (зачета).

Требования к выполнению заданий (шкалы и критерии оценивания).

# Критерии оценки компетенций (результатов обучения) при текущей ат- тестации (выполнении практических заданий):

* оценка «отлично» выставляется, если практическое задание выполнено в полном соответствии с базовыми положениями и требованиями современной пси- ходиагностики: структура заключения адекватна предмету и задачам психодиа- гностического 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 пси- ходиагностики: структура заключения адекватна предмету и задачам психодиа- гностического обследования, полученные данные описаны достаточно полно и корректно, при описание 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 психо- диагностики: структура заключения не до конца адекватна предмету и задачам психодиагностического обследования, полученные данные описаны недостаточно полно и корректно, при описание допущены неточности и фактологические ошиб- ки, 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 психо- диагностики: структура заключения не адекватна предмету и задачам психодиа- гностического обследования, полученные данные описаны фрагментарно и с гру- быми ошибками, рекомендации не имеют научного обоснования, фрагментарн и / или имеют слишком общий характер, неясны их адресат и степень выполнимости либо отсутствуют.

# Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация по дисциплине (зачет) осуществляется с помо- щью 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. Ос- новные принципы, функции и концептуальные подходы. |
| 3 | Теоретические схемы и подходы к организации и планированию профессионального пси- хологического отбора сотрудников служебных подразделений в России. |
| 4 | Модели личности, используемые в профессиональном психологическом отборе. Специфи-  ка их применения в психодиагностике профессионально важных качеств личности сотруд- ников 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. Клас- сификация 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 | *Технология проведения профессионального психологического отбора. Процедурные во-* |

|  |  |
| --- | --- |
|  | *просы.* |
| 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. Психодиагностиче-  ское исследование при психических расстройствах. |
| 24 | Психодиагностика при экзогенно-органических нарушениях. |
| 25 | Понятие экстремальной ситуации. Посттравматические стрессовые расстройства, класси-  фикация, 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. Органи-  зация 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 образова- тельных технологий экзамен проводится с использованием портала «Электрон- ный университет ВГУ» – Moodle:[URL:http://www.edu.vsu.ru/](http://www.edu.vsu.ru/). При этом перечень во- просов 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 глубо- кое 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 требо- ваний, критериев их отбора, принципов планирования и реализации отбора сотруд- ников; профессиональных требований к формулированию рекомендаций по назначению кандидатов на определенные рабочие места и должности, по проек- тированию 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 про- фессионального психологического отбора, планировать программу профессио- нального психологического отбора, формулировать рекомендации по назначению кандидатов на определенные рабочие места и должности, по проектированию их профессионального роста, отбирать адекватные целям профессионального пси- хологического отбора методы и методики диагностики психологических свойств и состояний, особенностей развития различных сфер личности сотрудников слу- жебных подразделений, а также профессиональной среды служебной деятельно- сти;

1. умения иллюстрировать ответ примерами, фактами психологической фе- номенологии, данными научных исследований, излагать материал в процессе от- вета логически последовательно, профессионально грамотно, делать полные и обоснованные выводы;
2. владение навыками анализа содержания, структуры и особенностей слу- жебной деятельности, профессионально важных качеств сотрудников служебных подразделений, выбора методов и методик диагностики психологических свойств и состояний, особенностей развития различных сфер личности сотрудников слу- жебных подразделений, а также профессиональной среды служебной деятельно- сти, планирования профессионального психологического отбора с использовани- ем адекватных методов и методик, формулирования рекомендаций по назначе- нию кандидатов на определенные рабочие места и должности, по проектирова- нию их профессионального роста.

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

Соотношение показателей, критериев и шкалы оценивания результатов обучения:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерии оценивания компетенций | Уровень сфор- мированности компетенций | Шкала оценок |
| Полное соответствие ответа обучающегося всем перечис- ленным 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 дея- тельности, профессионально важных качеств сотрудников служебных, теоретических основ профессионального пси- хологического 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 реко- мендаций по назначению кандидатов на определенные рабочие места и должности, по проектированию их про- фессионального роста; умения анализировать содержа- ние, структуру и особенности служебной деятельности, профессионально важных качеств сотрудников служебных подразделений, отбирать адекватные методы и методики в соответствии с целями профессионального психологи- ческого отбора, планировать программу профессиональ- ного психологического отбора, формулировать рекомен- дации по назначению кандидатов на определенные рабо- чие места и должности, по проектированию их професси- онального роста, отбирать адекватные целям профессио- нального психологического отбора методы и методики ди- агностики психологических свойств и состояний, особен-  ностей развития различных сфер личности сотрудников служебных подразделений, а также профессиональной | Повышенный уровень | Зачтено |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| среды служебной деятельности, иллюстрировать ответ примерами, фактами психологической феноменологии, данными научных исследований, излагать материал в процессе ответа логически последовательно, профессио- нально грамотно, делать полные и обоснованные выводы; владеть навыками анализа содержания, структуры и осо- бенностей 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 от- бора с использованием адекватных методов и методик, формулирования рекомендаций по назначению кандида- тов на определенные рабочие места и должности, по про-  ектированию их профессионального роста. |  |  |
| Несоответствие ответа обучающегося одному из перечис- ленных показателей (к одному из вопросов контрольно- измерительного материала) и правильный ответ на до- полнительный вопрос в пределах программы.  ИЛИ  Несоответствие ответа обучающегося любым двум из пе- речисленных 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 пробе- лы в знании учебного материала и категориального аппа- рата (верное и глубокое изложение понятий, фактов, зако- номерностей), содержания, структуры и особенностей служебной деятельности, профессионально важных ка- честв сотрудников служебных, теоретических основ про- фессионального психологического отбора, методов и ме- тодик, применяемых в целях профессионального психоло- гического отбора, предъявляемых к ним требований, кри- териев их отбора, принципов планирования и реализации отбора сотрудников; профессиональных требований к формулированию рекомендаций по назначению кандида- тов на определенные рабочие места и должности, по про- ектированию их профессионального роста; недостаточно продемонстрированы умения анализировать содержание, структуру и особенности служебной деятельности, про- фессионально важных качеств сотрудников служебных подразделений, отбирать адекватные методы и методики в соответствии с целями профессионального психологи- ческого отбора, планировать программу профессиональ- ного психологического отбора, формулировать рекомен- дации по назначению кандидатов на определенные рабо- чие места и должности, по проектированию их професси- онального роста, отбирать адекватные целям профессио- нального психологического отбора методы и методики ди- агностики психологических свойств и состояний, особен- ностей 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, профессио- нально грамотно, делать полные и обоснованные выводы; владение навыками анализа содержания, структуры и  особенностей служебной деятельности, профессионально | Базовый уровень | Зачтено |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 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 от- бора с использованием адекватных методов и методик, формулирования рекомендаций по назначению кандида- тов на определенные рабочие места и должности, по про-  ектированию их профессионального роста. |  |  |
| Несоответствие ответа обучающегося любым двум из пе- | Пороговый | Зачтено |
| речисленных показателей и неправильный ответ на до- | уровень |  |
| полнительный вопрос в пределах программы. |  |  |
| ИЛИ |  |  |
| Несоответствие ответа обучающегося любым трем из пе- |  |  |
| речисленных показателей (в различных комбинациях по |  |  |
| отношению к вопросам контрольно-измерительного мате- |  |  |
| риала). |  |  |
| 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 дея- |  |  |
| тельности, профессионально важных качеств сотрудников |  |  |
| служебных, теоретических основ профессионального пси- |  |  |
| хологического 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 реко- |  |  |
| мендаций по назначению кандидатов на определенные |  |  |
| рабочие места и должности, по проектированию их про- |  |  |
| фессионального роста; допускаются существенные ошиб- |  |  |
| ки при демонстрации умений анализировать содержание, |  |  |
| структуру и особенности служебной деятельности, про- |  |  |
| фессионально важных качеств сотрудников служебных |  |  |
| подразделений, отбирать адекватные методы и методики |  |  |
| в соответствии с целями профессионального психологи- |  |  |
| ческого отбора, планировать программу профессиональ- |  |  |
| ного психологического отбора, формулировать рекомен- |  |  |
| дации по назначению кандидатов на определенные рабо- |  |  |
| чие места и должности, по проектированию их професси- |  |  |
| онального роста, отбирать адекватные целям профессио- |  |  |
| нального психологического отбора методы и методики ди- |  |  |
| агностики психологических свойств и состояний, особен- |  |  |
| ностей 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, профессио- |  |  |
| нально 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 от- |  |  |
| бора с использованием адекватных методов и методик, |  |  |
| формулирования рекомендаций по назначению кандида- |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| тов на определенные рабочие места и должности, по про-  ектированию их профессионального роста. |  |  |
| Несоответствие ответа обучающегося любым четырем из перечисленных показателей (в различных комбинациях по отношению к вопросам контрольно-измерительного мате- риала).  В ответе на основные вопросы контрольно- измерительного материала содержатся отрывочные зна- ния учебного материала и категориального аппарата (вер- ное и глубокое изложение понятий, фактов, закономерно- стейсодержания, структуры и особенностей служебной деятельности, профессионально важных качеств сотруд- ников служебных, теоретических основ профессионально- го психологического отбора, методов и методик, применя- емых в целях профессионального психологического отбо- ра, предъявляемых к ним требований, критериев их отбо- ра, принципов планирования и реализации отбора сотруд- ников; профессиональных требований к формулированию рекомендаций по назначению кандидатов на определен- ные рабочие места и должности, по проектированию их профессионального роста; допускаются грубые ошибки при демонстрации умений анализировать содержание, структуру и особенности служебной деятельности, про- фессионально важных качеств сотрудников служебных подразделений, отбирать адекватные методы и методики в соответствии с целями профессионального психологи- ческого отбора, планировать программу профессиональ- ного психологического отбора, формулировать рекомен- дации по назначению кандидатов на определенные рабо- чие места и должности, по проектированию их професси- онального роста, отбирать адекватные целям профессио- нального психологического отбора методы и методики ди- агностики психологических свойств и состояний, особен- ностей 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, профессио- нально грамотно, делать полные и обоснованные выводы; не демонстрируется владение навыками анализа содер- жания, структуры и особенностей служебной деятельно- сти, профессионально важных качеств сотрудников слу- жебных подразделений, выбора методов и методик диа- гностики психологических свойств и состояний, особенно- стей развития различных сфер личности сотрудников служебных подразделений, а также профессиональной среды служебной деятельности, планирования професси- онального психологического отбора с использованием адекватных методов и методик, формулирования реко- мендаций по назначению кандидатов на определенные рабочие места и должности, по проектированию их про-  фессионального роста. | – | 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 профессиональной 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:

1. проведение собеседования
2. составление профессиональной анкеты
3. **проведение конференций**
4. 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, стрессоустойчивость, 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

1. 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) MMPI**

3) тест Люшера

4) ММИЛ

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

1) СМИЛ

2) MMPI

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, экстроверсия, 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, заключающий 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, 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 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, заключающий 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, заключающий 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 неправильный 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).**