

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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

Арзамасский филиал

Психолого-педагогический факультет

УТВЕРЖДЕНО
решением Ученого совета ННГУ
протокол № 6 от 31.05.2023 г.

Рабочая программа дисциплины

Психологическое обеспечение служебной деятельности

(наименование дисциплины)

Уровень высшего образования
Специалитет

(бакалавриат / магистратура / специалитет)

Направление подготовки / специальность
37.05.02 Психология служебной деятельности

(указывается код и наименование направления подготовки / специальности)

Направленность образовательной программы
Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности

(указывается профиль / магистерская программа / специализация)

Форма обучения
Очная

(очная / очно-заочная / заочная)

Год начала подготовки 2021
Арзамас
2023 год

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ООП

Дисциплина Б1.О.41 «Психологическое обеспечение служебной деятельности» относится к обязательной части ООП специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности, специализация Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности.

Дисциплина предназначена для освоения студентами заочной формы обучения в 9 семестре 5 курса

1. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами)

| Формируемые компетенции (код, содержание компетенции) | Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции | | Наименование оценочного средства |
|---|--|--|--|
| | Индикатор достижения компетенции* (код, содержание индикатора) | Результаты обучения по дисциплине (дескрипторы компетенции)** | |
| ОПК -2 Способен анализировать мировоззренческие, социальные и личностно-значимые проблемы в целях формирования ценностных, этических основ профессионально-служебной деятельности | ИОПК-2.1. Знает ценностные, этические основы профессионально-служебной деятельности и возникающие в процессе их формирования мировоззренческие, социальные и личностно-значимые проблемы. | <i>Знать</i> основные методы и технологии анализа мировоззренческие, социальные и личностно-значимые проблемы в целях формирования ценностных, этических основ профессионально-служебной деятельности. | Тестирование Вопросы к устному опросу Учебно-исследовательские реферативные работы |
| | ИОПК-2.2. Умеет выявлять и анализировать мировоззренческие, социальные и личностно-значимые проблемы в целях формирования ценностных, этических основ профессионально-служебной деятельности. | <i>Уметь использовать</i> современные технологии анализа мировоззренческих, социальных и личностно-значимых проблем в целях формирования ценностных, этических основ профессионально-служебной деятельности | Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины |
| | ИОПК-2.3. Владеет способами выявления и навыками анализа мировоззренческих, социальных и личностно-значимых проблемы в процессе формирования ценностных, этических основ профессионально-служебной деятельности. | <i>Владеть</i> современными методиками и технологиями анализа мировоззренческих, социальных и личностно-значимых проблем в целях формирования ценностных, этических основ профессионально-служебной деятельности | |
| ОПК-4 Способен описывать | ИОПК-4.1. Знает структуру деятельности специалиста в | <i>Знать</i> структуру деятельности специалиста в рамках | Тестирование Вопросы к |

| | | | |
|---|---|---|---|
| <p>структуру деятельности специалиста в рамках определенной профессиональной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности персонала, осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных овладевать и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности</p> | <p>рамках определенной профессиональной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности персонала, осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных овладевать и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности</p> | <p>определенной профессиональной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности персонала, осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных овладевать и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности</p> | <p>устному опросу Учебно-исследовательские реферативные работы</p> |
| | <p>ИОПК-4.2. Умеет описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной профессиональной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности персонала, осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных овладевать и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности</p> | <p><i>Уметь использовать обоснованные методы и процедуры прогноза, анализа и оценки психологических условий профессиональной деятельности персонала, осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных овладевать и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности</i></p> | <p>Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины</p> |
| | <p>ИОПК-4.3. Владеет навыками составления профессиограммы и психограммы, методами диагностики и профессионального психологического отбора лиц, способных овладевать и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности</p> | <p><i>Владеть</i> навыками составления профессиограммы и психограммы, методами диагностики и профессионального психологического отбора лиц, способных овладевать и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности</p> | |
| <p>ОПК-7 Способен осуществлять консультирование в области межличностных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста, организации служебной деятельности персонала</p> | <p>ИОПК-7.1. Знает психолого-педагогические закономерности, принципы, особенности, этические и экономико-правовые нормы психологического консультирования.</p> | <p><i>Знать</i> психолого-педагогические закономерности, принципы, особенности, этические и экономико-правовые нормы психологического консультирования.</p> | <p>Тестирование Вопросы к устному опросу Учебно-исследовательские реферативные работы</p> |
| | <p>ИОПК-7.2. Умеет обоснованно выбирать и реализовывать формы, методы и средства консультирования в области межличностных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста, организации служебной деятельности персонала;</p> | <p><i>Уметь</i> использовать современные технологии при реализации психологического консультирования в области межличностных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста, организации служебной деятельности персонала</p> | <p>Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины</p> |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | ИОПК-7.3. Владеет техниками и приемами психологического консультирования в области межличностных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста, организации служебной деятельности персонала. | Владеть современными методиками и технологиями организации и проектирования образовательного процесса на различных уровнях образования в соответствующей предметной области в области межличностных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста, организации служебной деятельности персонала | |
| ОПК-8 Способен организовывать и осуществлять общую, специальную и целевую психологическую подготовку сотрудников, военнослужащих и (или) отдельных лиц к профессиональной деятельности | ИОПК-8.1. Знает теоретические основы и специфику организации и осуществления общей, специальной и целевой психологической подготовки сотрудников, военнослужащих и (или) отдельных лиц к профессиональной деятельности. | <i>Знать</i> основные принципы организации и осуществления общей, специальной и целевой психологической подготовки сотрудников, военнослужащих и (или) отдельных лиц к профессиональной деятельности | Тестирование Вопросы к устному опросу Учебно-исследовательские реферативные работы |
| | ИОПК-8.2. Умеет организовывать и осуществлять общую, специальную и целевую психологическую подготовку сотрудников, военнослужащих и (или) отдельных лиц к профессиональной деятельности | <i>Уметь использовать</i> методы и технологии общей, специальной и целевой психологической подготовки сотрудников, военнослужащих и (или) отдельных лиц к профессиональной деятельности | Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины |
| | ИОПК-8.3. Владеет методами и технологиями организации и осуществления общей, специальной и целевой психологической подготовки сотрудников, военнослужащих и (или) отдельных лиц к профессиональной деятельности | Владеть методами и технологиями организации и осуществления общей, специальной и целевой психологической подготовки сотрудников, военнослужащих и (или) отдельных лиц к профессиональной деятельности | |
| ОПК-9 Способен осуществлять психологическое сопровождение персонала с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности | ИОПК-9.1. Знает основные цели и задачи психологического сопровождения персонала, роль и значение психологического климата в служебной деятельности | <i>Знать</i> основные цели и задачи психологического сопровождения персонала, роль и значение психологического климата в служебной деятельности | Тестирование Вопросы к устному опросу Учебно-исследовательские реферативные работы |
| | ИОПК-9.2. Умеет осуществлять диагностику психологического климата, выбирать и применять адекватные для его создания и | <i>Уметь использовать</i> методы, процедуры и техники психологического сопровождения персонала с целью создания и поддержания психологического | Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины |

| | | | |
|---|---|---|--|
| | поддержания методы | климата, способствующего оптимизации служебной деятельности | |
| | ИОПК-9.3. Владеет методами и технологиями психологического сопровождения персонала с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности | <i>Уметь использовать</i> методы и технологии психологического сопровождения персонала с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности | |
| ОПК-10 Способен применять методы психологической поддержки и сопровождения сотрудников, военнослужащих и (или) отдельных лиц в ходе выполнения задач служебной деятельности, в том числе в экстремальных условиях | ИОПК-10.1. Знает возникающие в служебной деятельности психологические проблемы, специфику и методы психологической поддержки и сопровождения сотрудников, военнослужащих и (или) отдельных лиц в ходе выполнения задач служебной деятельности, в том числе в экстремальных условиях | <i>Знать</i> методы и процедуры психологической поддержки и сопровождения сотрудников, военнослужащих и (или) отдельных лиц в ходе выполнения задач служебной деятельности, в том числе в экстремальных условиях | Тестирование Вопросы к устному опросу Учебно-исследовательские реферативные работы |
| | ИОПК-10.2. Умеет применять методы психологической поддержки и сопровождения сотрудников, военнослужащих и (или) отдельных лиц в ходе выполнения задач служебной деятельности, в том числе в экстремальных условиях | <i>Уметь использовать</i> методы психологической поддержки и сопровождения сотрудников, военнослужащих и (или) отдельных лиц в ходе выполнения задач служебной деятельности, в том числе в экстремальных условиях | Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины |
| | ИОПК-10.3. Владеет способами и приемами психологической поддержки и сопровождения сотрудников, военнослужащих и (или) отдельных лиц в ходе выполнения задач служебной деятельности, в том числе в экстремальных условиях | Владеть методами и технологиями психологической поддержки и сопровождения сотрудников, военнослужащих и (или) отдельных лиц в ходе выполнения задач служебной деятельности, в том числе в экстремальных условиях | |

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Структура дисциплины

| Трудоемкость | очная форма обучения |
|---------------------------------|----------------------|
| Общая трудоемкость | 4 з.е. |
| часов по учебному плану, из них | 144 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|-----|--|----|--|----|--|--|---|--|----|--|----|--|
| органов | | | | | | | | | | | | | |
| Тема 7. Проблема профессиональных деструкций личности в служебной деятельности. | 16 | | 4 | | 4 | | | | | | | 8 | |
| В т.ч. текущий контроль | 2 | | | | | | | 2 | | | | | |
| Экзамен | 36 | | | | | | | | | 36 | | | |
| ИТОГО | 144 | | 28 | | 28 | | | 2 | | 36 | | 50 | |

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа, консультаций.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Самостоятельная работа является важнейшей составной частью учебного процесса и обязанностью каждого студента.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используется электронный управляемый курс «Психологическое обеспечение служебной деятельности» <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=9719>, созданный в системе электронного обучения ННГУ <https://e-learning.unn.ru/>.

Самостоятельная работа студентов по дисциплине «Психологическое обеспечение служебной деятельности» осуществляется в следующих видах: дополнительная работа с литературой; написание учебно-исследовательской-реферативной работы, подготовка к тестированию, подготовка к экзамену.

Работа с дополнительной литературой

Изучение дополнительной литературы очень трудоемкая и ответственная часть в процессе обучения, в частности подготовки к занятию, написанию отчетности оценки текущей успеваемости.

Методические рекомендации

Работа с дополнительной литературой должна сопровождаться записями в той или иной форме (конспект, план, тезисы, аннотация). При этом важно не только привлечь более широкий круг литературы, но и суметь на ее основе разобраться в степени изученности темы. Стоит выявить дискуссионные вопросы, нерешенные проблемы, попытаться высказать свое отношение к ним. Привести и аргументировать свою точку зрения или отметить, какой из имеющихся в литературе точек зрения по данной проблематике придерживаетесь и почему.

По завершении изучения рекомендуемой литературы полезно проверить уровень своих знаний с помощью контрольных вопросов для самопроверки. Необходимо вести систематическую работу над литературными источниками. Необходимо изучать не только литературу, рекомендуемую в данных учебно-методических материалах, но и новые, существенно важные издания по курсу, вышедшие в свет после его публикации. При этом следует выделять неясные, сложные для восприятия вопросы. В целях прояснения последних нужно обращаться к преподавателю.

Написание учебно-исследовательской реферативной работы

Учебно-исследовательская реферативная работа (реферат) - изложение в письменном виде или форме публичного доклада содержания научного труда (трудов), литературы по теме. При подготовке реферата студент самостоятельно изучает группу источников по определённой теме, которая, как правило, подробно не освещается на лекциях. Цель написания реферата – овладение навыками анализа и краткого изложения изученных материалов в соответствии с требованиями, предъявляемыми к таковым работам. Это самостоятельная учебно-исследовательская работа

студента, где раскрывается суть исследуемой проблемы, приводятся различные точки зрения, собственные взгляды на нее. Содержание реферата должно быть логическим, изложение материала носит проблемно-тематический характер.

Методические рекомендации

Представляемый научному руководителю реферат должен быть набран на компьютере шрифтом 14, через 1,5 интервала на одной стороне бумаги стандартного формата А 4 с полями слева – 2,5 см, справа – 1,5 см, сверху и снизу - не менее 2 см.

Страницы текста должны быть обязательно пронумерованы. Объем реферата не должен превышать 16 - 20 страниц.

Структура реферата:

1) титульный лист;
2) план работы с указанием страниц каждого вопроса, под-вопроса (пункта). План реферата должен включать:

- введение,
- основную часть,
- заключение.
- список использованной литературы,
- приложение (необязательная часть реферата).

3) введение;

4) текстовое изложение материала, разбитое на вопросы и подвопросы (пункты, подпункты) с необходимыми ссылками на источники, использованные автором;

5) заключение;

6) список использованной литературы;

7) приложения, которые состоят из таблиц, диаграмм, графиков, рисунков, схем.

Реферат оценивается научным руководителем исходя из установленных кафедрой показателей и критериев оценки реферата.

Примерные показатели и критерии оценки

1. Новизна реферированного текста - 20 баллов

- актуальность проблемы и темы;
- новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы;
- наличие авторской позиции, самостоятельность суждений.

2. Степень раскрытия сущности проблемы - 30 баллов

- соответствие содержания теме и плану реферата;
- полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы;
- обоснованность способов и методов работы с материалом;
- умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал;
- умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы.

3. Обоснованность выбора источников - 20 баллов

- круг, полнота использования литературных источников по проблеме;
- привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).

4. Соблюдение требований к оформлению - 15 баллов

- правильное оформление ссылок на используемую литературу;
- грамотность и культура изложения;
- владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы;
- соблюдение требований к объему реферата;
- культура оформления: выделение абзацев.

5. Грамотность - 15 баллов

- отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей;

- отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых;
- литературный стиль.

Методические рекомендации по подготовке к экзамену

Экзамен может проводиться как в традиционных формах (ответ на вопросы экзаменационного билета, контрольная работа, тестирование), так и в иных формах (коллоквиум, кейс, деловая или ролевая игра, презентация проекта и др.) Виды и формы проведения промежуточной аттестации, оценочные средства, описание системы контроля прописаны в рабочих программах дисциплин, практик.

Подготовка к экзамену начинается с первого занятия по дисциплине, практике, на котором важно уяснить общую установку преподавателя и перечень основных требований к текущей и промежуточной отчетности. При этом важно с самого начала планомерно осваивать материал, руководствуясь требованиями, конспектировать важные для решения учебных задач источники, обращаться к преподавателю за консультацией по неувоенным вопросам.

Экзамены проводятся с целью оценки полученных теоретических знаний, их прочности, развития творческого мышления, приобретения навыков самостоятельной работы, умений применять полученные знания при решении практических задач. Поэтому лекции, практические, лабораторные и контрольные работы являются важными этапами подготовки к зачету, экзамену, поскольку заранее имеется возможность оценить уровень собственных знаний и своевременно восполнить имеющиеся пробелы.

Для подготовки к экзамену необходимо первоначально прочитать лекционный материал, а также соответствующие разделы рекомендуемых изданий. Лучшим вариантом является тот, при котором при подготовке используется несколько источников информации. Это способствует разностороннему восприятию каждой конкретной темы дисциплины.

В обобщённом варианте подготовка к сдаче экзамена включает в себя:

- просмотр программы учебной дисциплины, перечня вопросов к зачету, экзамену;
- подбор рекомендованных преподавателем источников (учебников, нормативных правовых актов, дополнительной литературы и т.д.),
- использование конспектов лекций, материалов занятий и их изучение;
- консультирование у преподавателя.

Учебно-методические материалы, регламентирующие самостоятельную работу

адреса доступа к документам

<https://arz.unn.ru/sveden/document/>

https://arz.unn.ru/pdf/Metod_all_all.pdf

5. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине:

5.1. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

В ходе промежуточной аттестации по дисциплине осуществляется оценка сформированности компонентов компетенций (полнота знаний/ наличие умений/

навыков), т.е. результатов обучения, указанных в таблице п.2 настоящей рабочей программы, на основе оценки усвоения содержания дисциплины.

Обобщенная оценка сформированности компонентного состава компетенции в ходе промежуточной аттестации по дисциплине проводится на основе учета текущей успеваемости в ходе освоения дисциплины и учета результата сдачи промежуточной аттестации.

Выявленные признаки несформированности компонентов (индикаторов) хотя бы одной компетенции не позволяют выставить интегрированную положительную оценку сформированности компетенций и освоения дисциплины на данном этапе обучения.

Обобщенная оценка сформированности компонентного состава компетенций на промежуточной аттестации, которая вносится в зачетно-экзаменационную ведомость по дисциплине и зачетную книжку студента, осуществляется по следующей оценочной шкале.

Шкала оценки сформированности компонентного состава компетенций на промежуточной аттестации

| Оценка | | Уровень подготовки |
|---------------|---------------------|---|
| Зачтено | Отлично | сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций соответствует требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ОС ННГУ по направлению подготовки, студент готов самостоятельно решать стандартные и нестандартные профессиональные задачи в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы |
| | Хорошо | сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций соответствует требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ОС ННГУ по направлению подготовки, но студент готов самостоятельно решать только различные стандартные профессиональные задачи в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы |
| | Удовлетворительно | сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций соответствует в целом требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ОС ННГУ по направлению подготовки, но студент способен решать лишь минимум стандартных профессиональных задач в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы |
| Не зачтено | Неудовлетворительно | сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций не соответствует требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ОС ННГУ по направлению подготовки, студент не готов решать профессиональные задачи в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы |

Шкала оценивания сформированности компетенции

| Уровень сформированности компетенции (индикатора достижения компетенции) | | | | |
|--|---|---|---|--|
| | неудовлетворительно | удовлетворительно | хорошо | отлично |
| | не зачтено | зачтено | | |
| <u>Знания</u> | Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. | Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок. | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок. | Уровень знаний в объеме, соответствующем требованиям программы подготовки, без ошибок. |
| <u>Умения</u> | При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки. | Продemonстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме. | Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. | Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме. |
| <u>Навыки</u> | При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки. | Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами | Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами. | Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов. |

5.2 Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине

Критерии оценки тестирования

Оценка «отлично» 80 – 100 % правильных ответов;

Оценка «хорошо» 60 – 79 % правильных ответов;

Оценка «удовлетворительно» 40 – 59% правильных ответов

Оценка «неудовлетворительно» менее 40% правильных ответов

В ходе промежуточной аттестации по дисциплине осуществляется оценка сформированности компонентов компетенций (полнота знаний/ наличие умений/ навыков), т.е. результатов обучения, указанных в таблице п.2 настоящей рабочей программы, на основе оценки усвоения содержания дисциплины.

Обобщенная оценка сформированности компонентного состава компетенции в ходе промежуточной аттестации по дисциплине проводится на основе учета текущей успеваемости в ходе освоения дисциплины и учета результата сдачи промежуточной аттестации.

Выявленные признаки несформированности компонентов (индикаторов) хотя бы одной компетенции не позволяют выставить интегрированную положительную оценку сформированности компетенций и освоения дисциплины на данном этапе обучения.

Обобщенная оценка сформированности компонентного состава компетенций на промежуточной аттестации, которая вносится в зачетно-экзаменационную ведомость по дисциплине и зачетную книжку студента, осуществляется по следующей оценочной шкале.

Шкала оценки ответа студента на экзамене

Отметкой "ОТЛИЧНО" оценивается ответ, который показывает прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа.

Отметкой "ХОРОШО" оценивается ответ, обнаруживающий прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается одна - две неточности в ответе.

Отметкой "УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО" оценивается ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой предметной области, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы; знанием основных вопросов теории; слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры; недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа.

Отметкой "НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО" оценивается ответ, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы; незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов; неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Допускаются серьезные ошибки в содержании ответа.

Шкала оценивания контрольных заданий по теоретическим основам дисциплины

Оценка «отлично» ставится, когда в ответе на контрольное задание представлен систематизированный и структурированный материал, отражающий углубленный уровень знаний студента, наличие рефлексии, готовность к реализации теоретических основ этнопсихологии на практике. Студент владеет навыками публичного выступления, текст выступления четко и детально раскрывает основное содержание проблемы, презентация акцентирует внимание на основных моментах выступления.

Оценка «хорошо» ставится, когда ответ отличается уверенным использованием научной терминологии, прочными знаниями и осознанием значимости их применения в практике профессиональной деятельности педагога. Текст выступления в целом отражает содержание проблемы, презентация акцентирует внимание на основных моментах выступления.

Оценка «удовлетворительно» ставится в том случае если ответ характеризуется базовыми знаниями теоретических основ дисциплины, но отсутствием навыков интеграции знаний в учебно-образовательный процесс. Студент слабо владеет навыками публичного выступления, текст выступления краток, мало отражает содержание проблемы.

Критерии оценки устного ответа

Оценка отлично (5) ставится за глубокие и прочные знания всех теоретических вопросов занятия; за последовательное, грамотное, эмоциональное и полное изложение материала темы; за свободное применение знаний на практике.

Оценка хорошо (4) – за прочные знания всех теоретических вопросов занятия; за грамотное и существенное, с допущением некоторых неточностей, изложение материала темы; за достаточно свободное и самостоятельное применение теоретических знаний на практике.

Оценка удовлетворительно (3) – за знание основного материала темы; за упрощенное, с незначительными ошибками, его изложение; за умение с помощью преподавателя применять полученные знания на практике.

Оценка неудовлетворительно (2) – за отказ отвечать, за незнание значительной части материала темы; за существенные ошибки в его изложении; не ответ на поставленные основные и дополнительные вопросы, за незнание определений и терминологии, за неумение выполнять практические работы.

Критерии оценки учебно-исследовательские реферативные работы

«отлично» реферативная работа полностью раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников и изданий периодической печати, приводит практические примеры, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и магистрантов (при докладе).

«хорошо» реферативная работа частично раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и магистрантов (при докладе), но при этом дает не четкие ответы, без достаточно их аргументации.

«удовлетворительно» реферативная работа в общих чертах раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию только из учебников. При ответах на дополнительные вопросы путается в ответах, не может дать понятный и аргументированный ответ.

5.3. Типовые контрольные задания как иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения и для контроля сформированности компетенции

Вопросы к устному опросу для оценки сформированности компетенций

ОПК 2, ОПК-4, ОПК-7, ОПК-8, ОПК-9, ОПК-10

для оценки сформированности компетенции ОПК -2

1. Проблема психологического обеспечения профессиональной деятельности в современном обществе.
2. Конкурсный отбор (задачи психолога).

для оценки сформированности компетенции ОПК -4.

3. Структура собеседования при приеме на работу, основные правила проведения собеседования при приеме на работу.
4. Работа психолога по отбору кандидатов для приема на работу.

для оценки сформированности компетенции ОПК – 7

5. Основные этические принципы психолога в рамках осуществления психологического консультирования.
6. Структура консультативного контакта.

для оценки сформированности компетенции ОПК – 8

7. Организация и осуществление общей, специальной психологической подготовки сотрудников.
8. Взаимодействие отдела кадров с кандидатом на вакантную должность.

для оценки сформированности компетенции ОПК -9

9. Психологическое сопровождение молодых сотрудников.
10. Психологическое сопровождение, объект и предмет психологической практики, система работы с персоналом.

для оценки сформированности компетенции ОПК -10

11. Направления деятельности психолога
12. Положение о психологической службе предприятия (организации).

**Тематика учебно-исследовательских реферативных работ
для оценки сформированности компетенций
ОПК 2, ОПК-4, ОПК-7, ОПК-8, ОПК-9, ОПК-10**

для оценки сформированности компетенции ОПК -2

1. Психологические особенности служебной деятельности.
2. Особенности использования понятия «психологический ресурс» в различных школах современной психологии.

для оценки сформированности компетенции ОПК -4

3. История становления теории и практики психологического обеспечения деятельности в России.
4. Особенности теоретических и практических подходов к организации психологического обеспечения служебной деятельности за рубежом.

для оценки сформированности компетенции ОПК -7

5. Психологические детерминанты поведения человека в социуме
6. Сущность модельного подхода к анализу служебной деятельности.

для оценки сформированности компетенции ОПК -8

7. Особенности использования ресурсного подхода в теории и практике психологической подготовки специалистов.
8. История становления принципов психологической помощи специалистам при выполнении задач экстремальной деятельности.

для оценки сформированности компетенции ОПК -9

9. Психологическая характеристика взаимосвязи целевого психологического ресурса и задач психологического обеспечения служебной деятельности
10. Перспективные направления и средств психологического обеспечения служебной деятельности

для оценки сформированности компетенции ОПК -10

11. Психологическая поддержка и реабилитация субъектов деятельности.

12. Психологическая помощь как этап психологического обеспечения служебной деятельности.

Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины для оценки сформированности компетенций

ОПК 2, ОПК-4, ОПК-7, ОПК-8, ОПК-9, ОПК-10

для оценки сформированности компетенции ОПК -2

1. Дайте характеристику понятия «психологическое консультирование».
2. Перечислите основные технологии психологического консультирования, используемые практическим психологом в служебной деятельности. Дайте им краткую характеристику.

для оценки сформированности компетенции ОПК -4

3. Правовые и организационно-методические аспекты проведения психологической работы.
4. Материальное обеспечение психологической работы в воинской части.

для оценки сформированности компетенции ОПК -7

5. Составьте план консультационной работы с трудовым коллективом.
6. Составить план-схему (конспект) творческой мастерской по консультированию сотрудника, имеющего социальные и педагогические проблемы.

для оценки сформированности компетенции ОПК -8

7. Опишите каким принципам должна соответствовать психологическая работа для обеспечения ее эффективности?
8. Охарактеризуйте в тетради основные функции должностных лиц воинской части по проведению психологической работы.

для оценки сформированности компетенции ОПК -9

9. Опишите посттравматическое стрессовое расстройство? Каковы его проявления?
10. Опишите этапы психологического сопровождения адаптации молодого сотрудника

для оценки сформированности компетенции ОПК -10

11. Опишите специфику групповой психореабилитации участников ЧС
12. Опишите обеспечение психологической поддержки сотрудников вернувшихся и зоны боевых действий

Тестовые задания

для оценки сформированности компетенций

ОПК 2, ОПК-4, ОПК-7, ОПК-8, ОПК-9, ОПК-10

для оценки сформированности компетенции ОПК -2

1. Выберите правильный ответ:

Потребности формируются прижизненно не случайно, а закономерно: от гомеостатических к безопасности, социальному принятию и общению, самоуважению и самоактуализации. Каждый новый уровень потребностей формируется на основе устойчивого удовлетворения потребностей предшествующего, онтогенетически более раннего уровня. Это психологический закон называется

Варианты ответов:

- А. Законом возвышения потребностей в онтогенезе
- Б. Законом высших психических функций
- В. Законом иерархического строения мотивационной сферы
- Г. Законом инвариантности структуры деятельности
- Д. Законом косвенного научения

2. Выберите правильный ответ:

Высшие психические функции возникают первоначально как форма коллективного поведения, как форма сотрудничества с другими людьми и лишь впоследствии становятся внутренними индивидуальными функциями самого ребенка. Это психологический закон называется

Варианты ответов:

- А. Законом возвышения потребностей в онтогенезе
- Б. Законом высших психических функций
- В. Законом иерархического строения мотивационной сферы
- Г. Законом инвариантности структуры деятельности
- Д. Законом косвенного научения

для оценки сформированности компетенции ОПК -4

3. Выберите правильный ответ:

Согласно этому закону мотивационная сфера взрослого человека может быть многовершинной и иерархически упорядоченной в соответствии с жизненным опытом человека. Она весьма индивидуальна и неидентична потребностной пирамиде, возникающей в онтогенезе.

Варианты ответов:

- А. Закон возвышения потребностей в онтогенезе
- Б. Закон высших психических функций
- В. Закон иерархического строения мотивационной сферы
- Г. Закон инвариантности структуры деятельности
- Д. Закон косвенного научения

4. Выберите правильный ответ:

Доброжелательность; помощь работникам в исправлении ошибочных действий; положительные цели контроля; четкость в проведении процедуры; нормальное состояние общения; наличие доверия - эти знания и навыки необходимы при осуществлении данной функций управления

Варианты ответов:

- А. Организация
- Б. Планирование
- В. Мотивация
- Г. Контроль
- Д. Целеполагание

для оценки сформированности компетенции ОПК -7

5. Выберите правильный ответ:

Убеждения, мировоззрение, личностные смыслы, интересы, ценности входят в данную подструктуру личности по К.К.Платонову

Варианты ответов:

- А. Направленности
- Б. Опыта
- В. Форм отражения

- Г. Биологических свойств
- Д. Социальных свойств

6. Выберите правильный ответ:

Скорость протекания нервных процессов, конституция, темперамент, задатки, половые и возрастные свойства входят в данную подструктуру личности по К.К.Платонову

Варианты ответов:

- А. Направленности
- Б. Опыта
- В. Форм отражения
- Г. Биологических свойств
- Д. Социальных свойств

для оценки сформированности компетенции ОПК -8

7. Выберите правильный ответ:

У данного психологического типа исполнителей преобладают самостоятельность, компетентность, творческий подход к выполнению деятельности

Варианты ответов:

- А. творческий тип
- Б. сверхнормативный тип:
- В. регламентированный тип
- Г. пассивный тип
- Д. низкомотивированный тип

8. Выберите правильный ответ:

У данного психологического типа исполнителей преобладают целенаправленность, заинтересованность, организованность

Варианты ответов:

- А. творческий тип
- Б. сверхнормативный тип:
- В. регламентированный тип
- Г. пассивный тип
- Д. низкомотивированный тип

для оценки сформированности компетенции ОПК -9

9. Выберите правильный ответ:

У данного психологического типа исполнителей преобладают рутинность, организованность, ответственность

Варианты ответов:

- А. творческий тип
- Б. сверхнормативный тип:
- В. регламентированный тип
- Г. пассивный тип
- Д. низкомотивированный тип

для оценки сформированности компетенции ОПК -10

10. Выберите правильный ответ:

Данный тип мотивации связан с тем, что профессиональный успех обусловлен ценностью самой деятельности (интересом к ней, стремлением к творчеству);

Варианты ответов:

- А. внутренняя мотивация
- Б. внешняя положительная мотивация

- В. внешняя отрицательная мотивация
 Г. нейтральная мотивация
 Д. отсутствие мотивации

Контрольные вопросы для промежуточной аттестации (к экзамену)

| Вопрос | Код компетенции (согласно РПД) |
|--|-----------------------------------|
| 1. Социально-психологическая характеристика профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов. | ОПК 2 |
| 2. Психологические качества сотрудников в структуре их профессиональной подготовленности. | ОПК-4 |
| 3. Психологическая подготовка сотрудников правоохранительных органов как составная часть профессионального мастерства. | ОПК-8 |
| 4. Структура личности, ее основные характеристики и факторы формирования. | ОПК 2 |
| 5. Личность как субъект и объект деятельности правоохранительных органов. | ОПК 2 |
| 6. Использование психологических методов изучения личности в профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов. | ОПК-4 |
| 7. Понятие и сущность психодиагностики, ее место в деятельности сотрудников правоохранительных органов. | ОПК-4 |
| 8. Понятие общения, его функции, стороны и средства. | ОПК-8 |
| 9. Психологические особенности профессионального общения в органах внутренних дел. | ОПК-8 |
| 10. Виды и формы общения сотрудников правоохранительных органов. | ОПК-8 |
| 11. Виды служебной деятельности | ОПК-8 |
| 12. Особенности конфликтов в деятельности сотрудников правоохранительных органов. | ОПК-8 |
| 13. Пути предупреждения и разрешения конфликтов сотрудниками правоохранительных органов. | ОПК 2 |
| 14. Понятие, структура и место психологического воздействия в служебной деятельности сотрудников правоохранительных органов. | ОПК 2 |
| 15. Средства и методы психологического воздействия. Факторы, определяющие их выбор. | ОПК 2 |
| 16. Характеристика ситуаций и тактик психологического воздействия на сотрудников в служебной деятельности. | ОПК 2 |
| 17. Понятие личности правонарушителя и ее психологическая характеристика. | ОПК-4 |
| 18. Причины криминализации личности. | ОПК-4 |
| 19. Психологическая классификация типов преступников. | ОПК-4 |
| 20. Социально-психологическая характеристика организованной преступности. | ОПК-8 |
| 21. Закономерности формирования и функционирования преступных групп. | ОПК-8 |
| 22. Психологические типы преступных групп и их характеристики. | ОПК-8 |
| 23. Работа психолога по повышению уровня адаптации сотрудников | ОПК-10 |
| 24. Вхождение человека в организацию | ОПК-8 |
| 25. Обучение при вхождении в организацию | ОПК-8 |
| 26. Изменение поведения посредством научения. | ОПК-8 |
| 27. Процесс сознательного научения поведению в организации | ОПК-8 |
| 28. Взаимоотношения в производственных группах. Основные характеристики производственного коллектива | ОПК-10 |
| 29. Личностно-ролевые конфликты в производственных группах. | ОПК-4 |

| | |
|--|-------|
| 30. Структура неформальных отношений в производственном коллективе | ОПК-4 |
| 31. Профессионально-ролевые типы сотрудников. | ОПК-4 |
| 32. Профилактика текучести кадров. | ОПК 2 |
| 33. Концепция безопасности Дана Петерсона. | ОПК 2 |
| 34. Методы психологического сопровождения в служебной деятельности. | ОПК-9 |
| 35. Факторы, устойчиво повышающие подверженность опасности. | ОПК 2 |
| 36. Факторы, временно повышающие подверженность опасности. | ОПК 2 |
| 37. Надежность персонала. | ОПК-4 |
| 38. Проблема профессиональной пригодности | ОПК-4 |
| 39. Профессиональный психологический отбор сотрудников | ОПК-8 |
| 40. Способы оценки профессиональной эффективности, типичные ошибки при оценке эффективности персонала. | ОПК-8 |
| 41. Профессиональная успешность. | ОПК-8 |
| 42. Теория потребностей А.Маслоу. | ОПК-8 |
| 43. Теория трудовой мотивации Ф. Герцберга. | ОПК-8 |
| 44. Концепция «Гуманизация труда». | ОПК-8 |
| 45. Концепция трудовой мотивации Д.Мак-Клелланда. | ОПК-8 |
| 46. Теория ожиданий В. Врума. | ОПК-8 |
| 47. Психологическая готовность к выполнению служебной деятельности | ОПК-8 |
| 48. Виды стимуляции. | ОПК-8 |
| 49. Диагностика эффективности управленческих решений. | ОПК-8 |
| 50. Руководство и лидерство. | ОПК-8 |

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

а) основная литература:

1. Психологическая безопасность личности : учебник и практикум для вузов / А. И. Донцов, Ю. П. Зинченко, О. Ю. Зотова, Е. Б. Перелыгина. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 222 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09996-6. — URL : <https://urait.ru/bcode/475367>
2. Психология безопасности : учебное пособие для вузов / А. И. Донцов, Ю. П. Зинченко, О. Ю. Зотова, Е. Б. Перелыгина. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 276 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-04312-9. — URL : <https://urait.ru/bcode/468841>
3. Суворова, Г. М. Психологические основы безопасности : учебник и практикум для вузов / Г. М. Суворова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 182 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08342-2. — URL : <https://urait.ru/bcode/471272>

б) дополнительная литература:

1. Душкина, М. Р. Психология влияния в социальных коммуникациях: психологическое воздействие — методы и технологии : монография / М. Р. Душкина. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 213 с. — (Актуальные монографии). — ISBN 978-5-534-12739-3. — URL : <https://urait.ru/bcode/476821>
2. Духновский, С. В. Кадровая безопасность организации : учебник и практикум для вузов / С. В. Духновский. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 245 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09266-0. — URL : <https://urait.ru/bcode/475033>
3. Одинцова, М. А. Психология экстремальных ситуаций : учебник и практикум для среднего профессионального образования / М. А. Одинцова, Е. В. Самаль. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 303 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-01915-5. — URL : <https://urait.ru/bcode/471619>
4. Собольников, В. В. Психология профессиональной деятельности в особых и экстремальных условиях : учебное пособие для вузов / В. В. Собольников. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 192 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08656-0. — URL : <https://urait.ru/bcode/473519>

в) Программное обеспечение

- Лицензионное программное обеспечение: Операционная система Windows.
- Лицензионное программное обеспечение: Microsoft Office.
- Профессиональные базы данных и информационные справочные системы
- Российский индекс научного цитирования (РИНЦ), платформа Elibrary: национальная информационно-аналитическая система. Адрес доступа: http://elibrary.ru/project_risc.asp

Свободно распространяемое программное обеспечение:

- программное обеспечение LibreOffice;
- программное обеспечение Yandex Browser;

Электронные библиотечные системы и библиотеки:

| Название | Гиперссылка |
|---|---|
| Фундаментальная библиотека Нижегородского Государственного Университета им. Н.И. Лобачевского | http://www.lib.unn.ru/ |
| Электронная библиотечная система "Znanium" | http://znanium.com/ |
| Электронная библиотечная система "Лань" | https://e.lanbook.com/ |
| Электронная библиотечная система "Консультант студента" | http://www.studentlibrary.ru/ |
| Электронная библиотечная система "Юрайт" | http://www.urait.ru/ |
| Каталог периодических изданий "East View" | http://www.ivis.ru/ |

Ресурс «Массовые открытые онлайн-курсы Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского» <https://mooc.unn.ru/>

Портал «Современная цифровая образовательная среда Российской Федерации» <https://online.edu.ru/public/promo>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Помещения представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных программой, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения: ноутбук, проектор, экран.

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

Программа дисциплины **Психологическое обеспечение служебной деятельности** составлена в соответствии с образовательным стандартом высшего образования (ОС ННГУ) по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности (приказ ННГУ от 17.05.2023 года № 06.49-04-0214/23).

Автор(ы):
к.пс.н., доцент

Калинина Т.В.

Рецензент (ы):
к.пс.н., доцент

Трухманова Е.В.

Кафедра общей и практической психологии
зав. кафедрой
к.пс.н., доцент

Беганцова И.С.

Председатель МК психолого-педагогического факультета
к.пс.н., доцент

Ганичева И.А.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 24.04.2023 года, протокол №5

П.6. а) СОГЛАСОВАНО:

Заведующий библиотекой

Федосеева Т.А.