

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 президиума Ученого совета ННГУ
протокол от
«20» апреля 2021 г. № 1

Рабочая программа дисциплины

Специальная подготовка

(наименование дисциплины (модуля))

Уровень высшего образования

Специалитет

(бакалавриат / магистратура / специалитет)

Направление подготовки / специальность

37.05.02 Психология служебной деятельности

(указывается код и наименование направления подготовки / специальности)

Специализация

Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности

(указывается профиль / магистерская программа / специализация)

Квалификация (степень)

специалист

(бакалавр / магистр / специалист)

Форма обучения

очная

(очная / очно-заочная / заочная)

Арзамас

УТВЕРЖДЕНО
решением президиума ученого совета ННГУ
(протокол от 14.12.2021 г. № 4)

**ЛИСТ АКТУАЛИЗАЦИИ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
НА 2022-2023 уч.г.**

**Рабочая программа учебной дисциплины и приложение к ней
(фонд оценочных средств дисциплины) одобрены без изменений**

Решение кафедры
общей педагогики и педагогики профессионального образования
протокол от 12.11.2021 №18
заведующий кафедрой д.п.н., профессор Т.Т. Щелина

Решение методической комиссии Арзамасского филиала ННГУ
(протокол от 05.12.2021 №4)
председатель методической комиссии к.п.н., доцент Т.А. Полякова

2021 год

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.Б.44 «Модуль. Специальная подготовка» относится к дисциплинам базовой части образовательной программы специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности, специализация Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности и изучается в 6-8 семестрах 3-4-го курсов.

Цель дисциплины – формирование и развитие компетенций профессиональной деятельности психолога в сфере морально-психологического обеспечения служебной деятельности, позволяющих специалисту квалифицированно проводить профессиональный отбор лиц, принимаемых на службу; осуществлять психологическое консультирование служащих и руководящего состава; использовать в служебной деятельности психотехнологии саморегуляции; осуществлять диагностическую и исследовательскую работу.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников)

6 семестр 3 курса

Формируемые компетенции (Код/ Формулировка)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю) (компонентный состав компетенции)
способностью осуществлять психологическое обеспечение служебной деятельности личного состава в экстремальных условиях (ПК-1)	<p>31 (ПК-1) <i>Знать</i> особенности осуществления служебной деятельности в экстремальных условиях</p> <p>32 (ПК-1) <i>Знать</i> психологические особенности служебной деятельности личного состава в экстремальных условиях.</p> <p>У1 (ПК-1) <i>Уметь</i> осуществлять психологическое обеспечение служебной деятельности личного состава в экстремальных условиях</p> <p>У2 (ПК-1) <i>Уметь</i> анализировать методы исследования в психологии служебной деятельности.</p> <p>В1 (ПК-1) <i>Владеть</i> навыками применения методы исследования в психологии служебной деятельности.</p>
способностью выявлять актуальные психологические возможности (психологические ресурсы), необходимые для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач (ПК – 5)	<p>31 (ПК-5) <i>Знать</i> специфику выявления психологических возможностей (психологических ресурсов) личности</p> <p>32 (ПК-5) <i>Знать</i> социально-психологические особенности организации здорового образа жизни</p> <p>У1 (ПК-5) <i>Уметь</i> выявлять актуальные психологические возможности (психологические ресурсы), необходимые для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач</p> <p>У2 (ПК-5) <i>Уметь</i> использовать средства воздействия на межличностные и межгрупповые отношения</p> <p>В1 (ПК-5) <i>Владеть</i> навыками выявления психологических возможностей (психологических ресурсов) личности</p>
владение навыками организации самостоятельной работы, консультирования и стимулирования научной активности субъектов образовательного процесса; навыками организации научных дискуссий и конференций (ПКС – 9)	<p>31 (ПКС-9) <i>Знать</i> психологические особенности организации самостоятельной работы</p> <p>32 (ПКС-9) <i>Знать</i> особенности консультирования и стимулирования научной активности субъектов образовательного процесса</p> <p>У1 (ПКС-9) <i>Уметь</i> осуществлять работу по организации самостоятельной работы</p> <p>У2 (ПКС-9) <i>Уметь</i> осуществлять работу по консультированию и стимулированию научной активности субъектов образовательного процесса</p> <p>В1 (ПКС-9) <i>Владеть</i> навыками организации научных дискуссий и конференций</p>

7 семестр 4 курса

Формируемые компетенции (Код/ Формулировка)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю) (компонентный состав компетенции)
<p>способностью проявлять психологическую устойчивость в сложных и экстремальных условиях, применять методы эмоциональной и когнитивной регуляции для оптимизации собственной деятельности и психологического состояния (ОК-6)</p>	<p>З1 (ОК-6) <i>Знать</i> особенности поведения в сложных и экстремальных условиях; З2 (ОК-6) <i>Знать</i> методы эмоциональной и когнитивной регуляции для оптимизации собственной деятельности и психологического состояния; У1 (ОК-6) <i>Уметь</i> проявлять психологическую устойчивость в сложных и экстремальных условиях; У2 (ОК-6) <i>Уметь</i> применять методы эмоциональной и когнитивной регуляции для оптимизации собственной деятельности и психологического состояния; В1 (ОК-6) <i>Владеть</i> навыками конструктивного взаимодействия с людьми и оказания им психологической помощи в сложных и экстремальных условиях.</p>
<p>способностью осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности (ПК – 4)</p>	<p>З1 (ПК – 4) <i>Знать</i> сущность, принципы, методы и технологии профессионального отбора лиц, принимаемых на службу. У1 (ПК – 4) <i>Уметь</i> осуществлять оценку и профессиональный отбор лиц, принимаемых на службу. В1 (ПК – 4) <i>Владеть</i> навыками осуществления психодиагностического обследования в целях профессионального отбора кандидатов на службу.</p>
<p>способностью изучать психические свойства и состояния человека в норме и патологии, характеризовать психические процессы и проявления в различных видах деятельности личного состава, индивидов и групп, составлять психодиагностические заключения и рекомендации по их использованию (ПК – 7)</p>	<p>З1 (ПК – 7) <i>Знать</i> специфику организации подбора и отбора лиц, принимаемых на службу в различные органы и структуры. У1 (ПК – 7) <i>Уметь</i> использовать психодиагностические методы для проведения профессионального психологического и психофизиологического отбора кадров. В1 (ПК – 7) <i>Владеть</i> способностью устанавливать контакт с претендентами на службу, обеспечивать психологически безопасную атмосферу в ходе диагностического обследования и обсуждения его результатов, в том числе и негативных.</p>
<p>способностью реализовывать психологические методики и технологии, ориентированные на личностный рост, охрану здоровья индивидов и групп (ПК-12)</p>	<p>З1 (ПК-12) <i>Знать</i> психологические методики и технологии, ориентированные на личностный рост, охрану здоровья индивидов и групп. У1 (ПК-12) <i>Уметь</i> реализовывать психологические методики и технологии, ориентированные на личностный рост, охрану здоровья индивидов и групп. В1 (ПК-12) <i>Владеть</i> способами реализации психологических методик и технологий, ориентированных на личностный рост, охрану здоровья индивидов и групп.</p>
<p>способностью эффективно взаимодействовать с сотрудниками правоохранительных органов, военными специалистами по вопросам организации психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности, в том числе в условиях террористических актов, массовых беспорядков, чрезвычайных ситуаций, стихийных бедствий, катастроф и боевой деятельности (ПК-16)</p>	<p>З1 (ПК-16) <i>Знать</i> особенности взаимодействия с сотрудниками правоохранительных органов, военными специалистами по вопросам организации психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности, в том числе в условиях террористических актов, массовых беспорядков, чрезвычайных ситуаций, стихийных бедствий, катастроф и боевой деятельности. У1 (ПК-16) <i>Уметь</i> взаимодействовать с сотрудниками правоохранительных органов, военными специалистами по вопросам организации психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности, в том числе в условиях террористических актов, массовых беспорядков, чрезвычайных ситуаций, стихийных бедствий, катастроф и боевой деятельности В1 (ПК-16) <i>Владеть</i> способами эффективного взаимодействия с сотрудниками правоохранительных органов, военными специалистами по вопросам организации психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности, в том числе в условиях террористических актов, массовых беспорядков, чрезвычайных ситуаций,</p>

	стихийных бедствий, катастроф и боевой деятельности.
умение квалифицированно осуществлять коррекционное психолого-педагогическое воздействие (ПКС-4)	<p><i>З1 (ПКС-4) Знать</i> сущность и специфику коррекционного психолого-педагогического воздействия.</p> <p><i>У1 (ПКС-4) Уметь</i> квалифицированно осуществлять коррекционное психолого-педагогическое воздействие.</p> <p><i>В1 (ПКС-4) Владеть</i> способами и технологиями коррекционного психолого-педагогического воздействия.</p>
владение навыками формирования установок, направленных на здоровый образ жизни, гармоничное развитие, продуктивное преодоление жизненных трудностей, гуманистическое взаимодействие с окружающим миром (ПКС-10)	<p><i>З1 (ПКС-10) Знать</i> особенности формирования установок, направленных на здоровый образ жизни, гармоничное развитие, продуктивное преодоление жизненных трудностей, гуманистическое взаимодействие с окружающим миром.</p> <p><i>У1 (ПКС-10) Уметь</i> формировать установки, направленные на здоровый образ жизни, гармоничное развитие, продуктивное преодоление жизненных трудностей, гуманистическое взаимодействие с окружающим миром.</p> <p><i>В1 (ПКС-10) Владеть</i> навыками формирования установок, направленных на здоровый образ жизни, гармоничное развитие, продуктивное преодоление жизненных трудностей, гуманистическое взаимодействие с окружающим миром.</p>

8 семестр 4 курса

Формируемые компетенции (Код/ Формулировка)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю) (компонентный состав компетенции)
способностью осуществлять консультирование в области интерперсональных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста; (ПК-17)	<p><i>З1 (ПК-17) Знать</i> теоретические аспекты консультирования в области интерперсональных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста;</p> <p><i>З2 (ПК-17) Знать</i> способы и методы консультирования в области интерперсональных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста;</p> <p><i>У1(ПК-17) Уметь</i> применять теоретические знания о специфике консультирования в области интерперсональных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста;</p> <p><i>У2(ПК-17) Уметь</i> применять различные способы и методы консультирования в области интерперсональных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста;</p> <p><i>В1 (ПК-17) Владеть</i> способностью осуществлять консультирование в области интерперсональных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста;</p>
способностью консультировать должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава, формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата; (ПК-18)	<p><i>З1 (ПК-18) Знать</i> теоретические подходы к консультированию должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава, формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата;</p> <p><i>З2 (ПК-18) Знать</i> методы, технологии и средства консультирования должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава, формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата;</p> <p><i>У1(ПК-18) Уметь</i> применять теоретические знания о консультировании должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава, формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата;</p> <p><i>У2(ПК-18) Уметь</i> применять методы и технологии консультирования должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с</p>

	<p>организацией служебной деятельности личного состава, формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата;</p> <p><i>В1 (ПК-18) Владеть</i> способностью консультировать должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава, формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата;</p>
<p>способностью применять оптимальные управленческие решения; (ПК-27)</p>	<p><i>З1 (ПК-27) Знать</i> теоретические аспекты консультирования в рамках психологии служебной деятельности;</p> <p><i>З2 (ПК-27) Знать</i> способы и методы применения оптимальных управленческих решений;</p> <p><i>У1(ПК-27) Уметь</i> применять теоретические знания о специфике консультирования в рамках психологии служебной деятельности;</p> <p><i>У2(ПК-27) Уметь</i> применять различные способы и методы консультирования в рамках принятия оптимальных управленческих решений;</p> <p><i>В1 (ПК-27) Владеть</i> способностью применять оптимальные управленческие решения;</p>
<p>способностью разрабатывать и реализовывать программы, направленные на профилактику отклонений и рисков в развитии личности профессионалов (ПКС-8)</p>	<p><i>З1 (ПКС-8) Знать</i> теоретические аспекты разработки и реализации программ, направленных на профилактику отклонений и рисков в развитии личности профессионалов;</p> <p><i>З2 (ПКС-8) Знать</i> принципы разработки и реализации программ, направленных на профилактику отклонений и рисков в развитии личности профессионалов;</p> <p><i>У1(ПКС-8) Уметь</i> применять теоретические знания в ходе разработки и реализации программ, направленных на профилактику отклонений и рисков в развитии личности профессионалов;</p> <p><i>У2(ПКС-8) Уметь</i> применять методы и процедуры профилактики отклонений и рисков в развитии личности профессионалов;</p> <p><i>В1 (ПКС-8) Владеть</i> способностью разрабатывать и реализовывать программы, направленные на профилактику отклонений и рисков в развитии личности профессионалов.</p>

3. Структура и содержание дисциплины (модуля)

6 семестр 3 курса

3.1 Структура дисциплины

Трудоемкость	очная форма обучения
Общая трудоемкость	2 з.е.
часов по учебному плану, из них	72
Контактная работа, в том числе: аудиторные занятия:	
– занятия лекционного типа	18
– занятия семинарского типа	18
контроль самостоятельной работы	
Промежуточная аттестации	
Зачет	
Самостоятельная работа	36

3.2 Содержание дисциплины (модуля)

Наименование	Всего	Контактная работа	Самостоятельная работа обучающегося,
--------------	-------	-------------------	--------------------------------------

разделов (Р) или тем (Т) дисциплины (модуля), Форма(ы) промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	(часы)		(работа во взаимодействии с преподавателем), часы, из них								часы, в период			
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа (в т.ч. текущий контроль успеваемости)				Контроль самостоятельной		промежуточной аттестации (контроля)		теоретического обучения	
	семинары, практические занятия				лабораторные работы									
	Очная	Заочная			Очная	Заочная	Очная	Заочная						
Раздел I. Психология служебной деятельности как отрасль психологической науки и практики	32		8		8								16	
Тема 1. Введение в психологию служебной деятельности.	8		2		2								4	
Тема 2. Прикладные аспекты психологии служебной деятельности.	8		2		2								4	
Тема 3. Содержание и особенности деятельности профессий.	8		2		2								4	
Тема 4. Принципы и методы исследования в психологии служебной деятельности	8		2		2								4	
Раздел II. Психологические основы профессионального развития личности	40		10		10								20	
Тема 5. Профессиональное самоопределение и профессиональное становление личности	8		2		2								4	
Тема 6. Психология профессионализма.	8		2		2								4	
Тема 7. Профессиональные деформации личности	8		2		2								4	
Тема 8. Психология профессиональных кризисов.	8		2		2								4	
Тема 9. Психологическое обеспечение служебной деятельности	8		2		2								4	
В т.ч. текущий контроль														

Экзамен														
ИТОГО	72		18		18								36	

Тема 1. Введение в психологию служебной деятельности.

Понятие профессиональной деятельности. Профессия. Типы профессий. Специальность. Психология служебной деятельности как отрасль психологической науки и практики. Психологические особенности взаимодействия личности и профессии. Предпосылки формирования психологии служебной деятельности: политические, экономические, научные предпосылки. Предмет, задачи и методы психологии служебной деятельности. Основные концептуальные положения психологии служебной деятельности.

Тема 2. Прикладные аспекты психологии служебной деятельности.

Технологии реализации практической направленности психологии служебной деятельности. Психологическая профилактика. Психологическое консультирование. Личностно-ориентированная терапия. Психологическая коррекция. Психологическая реабилитация. Прикладные аспекты психологии служебной деятельности.

Тема 3. Содержание и особенности деятельности психолога.

Области профессиональной деятельности специалистов. Основные виды деятельности психолога-профессиолога.

Тема 4. Принципы и методы исследования в психологии служебной деятельности

Методология исследований в психологии служебной деятельности. Методологические принципы исследования. Классификация методов исследования в психологии профессиональной деятельности. Исследовательские задачи профпсихологии. Формы использования методов исследования. Группы методов исследования.

Тема 5. Профессиональное самоопределение и профессиональное становление личности

Сущность профессионального самоопределения личности. Концепции профессионального развития. Типы профессионального самоопределения. Методологические основы профессионального становления личности. Историческая обусловленность профессионального становления. Стадии профессионального становления. Профессионально обусловленная структура личности.

Тема 6. Психология профессионализма.

Профессионализм. Компетентность. Мотивационная сфера профессионализма. Операционная сфера профессионализма. Критерии профессионализма. Психологические закономерности становления профессионала. Противоречия профессионального развития.

Тема 7. Профессиональные деформации личности.

Профессиональные деструкции. Профессиональные деформации личности. Психологические факторы деформаций личности. Синдром эмоционального выгорания. Уровни профессиональных деформаций. Основные профессиональные деформации менеджеров. Профессиональные деформации психологов. Профессиональное самосохранение. Профилактика психологического здоровья специалистов в условиях профессиональной деятельности. Психологические аспекты профессиональной реабилитации.

Тема 8. Психология профессиональных кризисов

Кризисы психического развития. Возрастные и жизненные кризисы. Кризисы профессионального становления личности. Кризис нереализованности. Кризис опустошенности. Кризис бесперспективности. Группы кризисов. Психологические особенности кризисов профессионального становления. Психотехнологии преодоления кризисов профессионального становления.

Тема 9. Психологическое обеспечение служебной деятельности

Концепция психологического обеспечения служебной деятельности. Цель, принципы психологического обеспечения служебной деятельности. Общие задачи психологического обеспечения профессиональной деятельности. Понятие психологического ресурса. Пути оптимизации профессиональной деятельности. Способы, средства и технологии психологического обеспечения служебной деятельности.

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

4. Образовательные технологии

Образовательные технологии, способствующие развитию компетенций, формируемых дисциплиной:

– **технология проблемного обучения** – стимулирование проявления активности, инициативы, самостоятельности, творчества, решения теоретических и практических задач, развития интеллектуальных способностей: обобщения, систематизации, анализа, синтеза и др. Методы проблемного обучения: проблемное изложение, частично-поисковый метод, исследовательский метод.

– **технология контекстного обучения** – использование системы дидактических форм, методов и средств для моделирования предметного и социального содержания будущей профессиональной деятельности, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей.

– **технология обучения в сотрудничестве** – формирование умений работать сообща во временных командах и группах, добиваться качественных образовательных результатов на основе межличностной коммуникации, принятия оптимальных решений, развития лидерских качеств. Технология основана на эмоциональных переживаниях, связанных со стремлением к общему успеху и коллективным достижениям, и формировании личностных качеств, необходимых для эффективной работы в команде или в коллективе. Технология предполагает использование метода групповой работы.

– **информационные образовательные технологии** направлены на овладение средствами поиска, применения и переработки учебной или научной информации средствами компьютерной техники, Интернета, аудио- и видеотехники.

Формы и методы реализации образовательных технологий на занятиях лекционного и семинарского типов представлены в таблице.

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

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

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используется электронный курс Психология общения и переговоров, созданный в системе электронного обучения ННГУ - <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=10002>

Самостоятельная работа студентов состоит в проработке теоретического материала, выполнении самостоятельных заданий в конце каждого практического занятия и выполнении внеаудиторных самостоятельных заданий (домашние задания и дополнительные задания по углубленному изучению разделов дисциплины). К самостоятельной работе студентов относится подготовка к экзамену.

Формы самостоятельной работы

1. Изучение программного материала по учебникам, учебным и методическим пособиям, другим источникам.
2. Выполнение практических контрольных заданий.

3. Работа с компьютерными обучающими программами, электронными учебниками, тестовыми системами.
4. Работа со средствами телекоммуникации, в том числе электронной почтой, Интернетом и т.д.
5. Использование электронных библиотек, распределенных и централизованных издательских систем.

6. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю), включающий:

6.1. перечень компетенций дисциплины с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы с указанием результатов обучения (знаний, умений, владений), характеризующих этапы их формирования, описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования.

Формируемые компетенции	Контролируемые (разделы или темы дисциплины)	Форма оценочного средства текущего контроля успеваемости/ промежуточной аттестации
ПК – 1 способностью осуществлять психологическое обеспечение служебной деятельности личного состава в экстремальных условиях		
<i>З1 (ПК-1) Знать</i> особенности осуществления служебной деятельности в экстремальных условиях <i>З2 ((ПК-1) Знать</i> психологические особенности служебной деятельности личного состава в экстремальных условиях. <i>У1 (ПК-1) Уметь</i> осуществлять психологическое обеспечение служебной деятельности личного состава в экстремальных условиях <i>У2 ((ПК-1) Уметь</i> анализировать методы исследования в психологии служебной деятельности. <i>В1 (ПК-1) Владеть</i> навыками применения методы исследования в психологии служебной деятельности.	Темы 1-9	Устный опрос Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины Учебно-исследовательские реферативные работы Зачет
ПК – 5 способностью выявлять актуальные психологические возможности (психологические ресурсы), необходимые для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач		
<i>З1 (ПК-5) Знать</i> специфику выявления психологических возможностей (психологических ресурсов) личности <i>З2 (ПК-5) Знать</i> социально-психологические особенности организации здорового образа жизни <i>У1 (ПК-5) Уметь</i> выявлять актуальные психологические возможности (психологические ресурсы), необходимые для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач <i>У2 (ПК-5) Уметь</i> использовать средства воздействия на межличностные и межгрупповые отношения <i>В1 (ПК-5) Владеть</i> навыками выявления психологических возможностей (психологических ресурсов) личности	Темы 1-9	Устный опрос Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины Учебно-исследовательские реферативные работы Зачет

ПКС – 9 владение навыками организации самостоятельной работы, консультирования и стимулирования научной активности субъектов образовательного процесса; навыками организации научных дискуссий и конференций		
31 (ПКС-9) Знать психологические особенности организации самостоятельной работы 32 (ПКС-9) Знать особенности консультирования и стимулирования научной активности субъектов образовательного процесса У1 (ПКС-9) Уметь осуществлять работу по организации самостоятельной работы У2 (ПКС-9) Уметь осуществлять работу по консультированию и стимулированию научной активности субъектов образовательного процесса В1 (ПКС-9) Владеть навыками организации научных дискуссий и конференций	Темы 1-9	Устный опрос Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины Учебно-исследовательские реферативные работы Зачет

Шкала оценивания сформированности компетенции

Индикаторы компетенции	Оценка сформированности компетенции			
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
	не зачтено	зачтено		
Знания	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.
Умения	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме.	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме.
Навыки	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.

6.2 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 при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».

6.3 Критерии и процедуры оценивания результатов бучения по дисциплине (модулю), характеризующих этапы формирования компетенций

Для оценивания результатов обучения в виде знаний используются следующие процедуры и технологии:

- индивидуальное собеседование.

Для оценивания результатов обучения в виде умений и владений используются следующие процедуры и технологии:

- письменные учебно-исследовательские реферативные работы,
- составление презентаций.

Критерии оценки письменной реферативной 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 студентов (при докладе).

"хорошо" реферативная работа частично раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов (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.

6.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций и для контроля сформированности компетенции

6.4.1 Контрольные вопросы (вопросы к зачету) для оценки сформированности компетенций ПК-1, ПК-5, ПКС-9

Вопрос	Код компетенции (со-
--------	----------------------

	<i>гласно РПД)</i>
1. Понятие профессиональной деятельности.	ПК-5
2. Психология служебной деятельности как отрасль психологической науки и практики.	ПК-5
3. Психологические особенности взаимодействия личности и профессии.	ПК-5
4. Предпосылки формирования психологии служебной деятельности: политические, экономические, научные предпосылки.	ПК-5
5. Предмет, задачи и методы психологии служебной деятельности.	ПК-5
6. Основные концептуальные положения психологии служебной деятельности.	ПК-5
7. Технологии реализации практической направленности психологии служебной деятельности. Психологическая профилактика.	ПК-1
8. Психологическое консультирование.	ПК-1
9. Личностно-ориентированная терапия.	ПК-1
10. Психологическая коррекция.	ПК-1
11. Психологическая реабилитация.	ПК-1
12. Прикладные аспекты психологии служебной деятельности.	ПК-1
13. Области профессиональной деятельности специалистов. сновные виды деятельности психолога-профессиолога	ПК-1
14. Методология исследований в психологии служебной деятельности.	ПК-1
15. Методологические принципы исследования.	ПК-1
16. Классификация методов исследования в психологии профессиональной деятельности.	ПК-1
17. Исследовательские задачи профпсихологии.	ПКС-9
18. Формы использования методов исследования.	ПКС-9
19. Группы методов исследования.	ПКС-9
20. Сущность профессионального самоопределения личности.	ПКС-9
21. Концепции профессионального развития.	ПКС-9
22. Типы профессионального самоопределения.	ПКС-9
23. Методологические основы профессионального становления личности.	ПКС-9
24. Историческая обусловленность профессионального становления.	ПКС-9
25. Стадии профессионального становления.	ПКС-9
26. Профессионально обусловленная структура личности.	ПКС-9
27. Мотивационная сфера профессионализма.	ПК-1
28. Операционная сфера профессионализма.	ПК-1
29. Критерии профессионализма.	ПК-1
30. Психологические закономерности становления профессионала.	ПК-5
31. Противоречия профессионального развития.	ПК-5
32. Профессиональные деструкции.	ПК-1
33. Профессиональные деформации личности.	ПК-1
34. Психологические факторы деформаций личности.	ПК-5
35. Синдром эмоционального выгорания.	ПК-5
36. Профилактика психологического здоровья специалистов в условиях профессиональной деятельности.	ПК-1
37. Кризисы психического развития.	ПКС-9
38. Возрастные и жизненные кризисы.	ПКС-9
39. Кризисы профессионального становления личности.	ПКС-9

40. Психологические аспекты профессиональной реабилитации.	ПКС-9
41. Психологические особенности кризисов профессионального становления.	ПКС-9
42. Психотехнологии преодоления кризисов профессионального становления.	ПК-1
43. Концепция психологического обеспечения служебной деятельности.	ПК-1
44. Цель, принципы психологического обеспечения служебной деятельности.	ПК-5
45. Общие задачи психологического обеспечения профессиональной деятельности.	ПК-1
46. Понятие психологического ресурса.	ПК-5
47. Пути оптимизации профессиональной деятельности.	ПК-5
48. Способы, средства и технологии психологического обеспечения служебной деятельности.	ПК-5

6.4.2 Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины для оценки сформированности компетенций ПК-1

1. Этапы организации интервью.
2. Анализ документов как метод сбора первичной информации.
3. Классификации документов, изучаемых методом анализа документов.
4. Взаимосвязь методологии, методов и методик в науке.
5. Классификация методов исследования в психологии профессиональной деятельности
6. Формы использования методов исследования: лонгитюд, поперечные срезы.
7. Генетические методы: лонгитюдный метод, биографический метод,
8. Генетические методы: каузометрия, психобиография, метод анамнеза.
9. Экспериментальные методы: естественный, лабораторный эксперименты.
10. Экспериментальные методы: моделирующий, формирующий эксперименты.

6.4.3 Примерная тематика учебно-исследовательских реферативных работ для оценки сформированности компетенций ПКС-9

- Психологические особенности взаимодействия личности и профессии.
- Этапы становления психологии служебной деятельности как самостоятельной отрасли психологии.
 - Технологии реализации практической направленности психологии служебной деятельности.
 - Праксиметрические методы исследования.
 - Коррекционно-формирующие методы исследования.
 - Психометрические методы исследования.

для оценки сформированности компетенций ПК-5

- Концепция профессионального развития А.Маслоу.
- Концепции профессионального самоопределения (П.Г. Щедровицкий, Е.А. Климов).
- Содержательно-процессуальная модель профессионального самоопределения Н.С. Пряжникова.
 - Детерминация профессионального становления личности.
 - Мотивационная сфера профессионализма.
 - Профессиональный стресс, его особенности и условия нормализации

- Пути оптимизации профессиональной деятельности.

7 семестр 4 курса

3.1 Структура дисциплины

Трудоемкость	очная форма обучения
Общая трудоемкость	6 з.е.
часов по учебному плану, из них	216
Контактная работа , в том числе: аудиторные занятия:	
– занятия лекционного типа	18
– занятия семинарского типа	36
контроль самостоятельной работы	3
Промежуточная аттестации Зачет, Экзамен	36
Самостоятельная работа	123

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

Наименование разделов (Р) или тем (Т) дисциплины (модуля), Форма(ы) промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	Всего (часы)		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы, из них								Самостоятельная работа обучающегося, часы, в период							
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа (в т.ч. текущий контроль успеваемости)				Контроль самостоятельной работы						промежуточной аттестации (контроля)		теоретического обучения	
					семинары, практические занятия	лабораторные работы	Очная	Заочная										
Очная	Заочная	Очная	Заочная	Очная	Заочная	Очная	Заочная	Очная	Заочная	Очная	Заочная	Очная	Заочная					
Раздел 1. Теоретические основы профессионального отбора	54		6		12									36				
Тема 1. Понятие и система профессионального отбора.	14		2		2									10				
Тема 2. Оценка и профессиональный отбор лиц, принимаемых на службу.	18		2		4									12				

Тема 3. Технологии профессионального отбора.	22		2		6								14	
Раздел 2. Профессиональный психологический отбор	54		6		12								36	
Тема 4. Цели и задачи профессионального психологического отбора	14		2		2								10	
Тема 5. Основные этапы и методы профессионального психологического отбора	22		2		6								14	
Тема 6. Профессиональный психофизиологический отбор кадров как приоритетное направление психологического обеспечения служебной деятельности	18		2		4								12	
Раздел 3. Организация подбора и отбора лиц, принимаемых на службу в различные органы и структуры	69		6		12								51	
Тема 7. Принципы подбора кадров.	19		2		2								15	
Тема 8. Профессиография в подборе персонала.	23		2		4								17	
Тема 9. Психологические особенности, опыт и проблемы организации профессионально-психологического отбора граждан, поступающих на службу.	27		2		6								19	
В т.ч. текущий контроль	3								3					
Экзамен	36											36		
ИТОГО	216		18		36				3			36		123

Тема 1. Понятие и система профессионального отбора. Понятие профессионального отбора. Достоверность и обоснованность методов отбора. Система профессионального отбора.

Тема 2. Оценка и профессиональный отбор лиц, принимаемых на службу. Профессиональный отбор как процедура идентификации характеристик человека и требований конкретной должности гражданской службы. Критерии профотбора: уровень и профиль профессионального образования; стаж службы и опыт работы по специальности; профессиональные способности; личностные качества; знания, навыки, умения (профессиональный опыт); успешность предыдущей профессиональной деятельности.

Тема 3. Технологии профессионального отбора. Нормативно-правовая база профессионального отбора лиц, принимаемых на службу. Учет специфики и видов профессиональной деятельности в различных структурах: государственных, муниципальных, силовых, управленческих, исполнительских и др. Технологии профотбора.

Тема 4. Цели и задачи профессионального психологического отбора

Развитие и состояние профессионального психологического отбора. Основные задачи и принципы профессионального психологического отбора.

Тема 5. Основные этапы и методы профессионального психологического отбора

Основные этапы и методы профессионального психологического отбора. Организация и проведение психодиагностического обследования.

Тема 6. Профессиональный психофизиологический отбор кадров как приоритетное направление психологического обеспечения служебной деятельности

Результаты исследования профессиональной пригодности кандидатов. Результаты определения соответствия профессиональным требованиям кандидатов, поступающих на службу.

Тема 7. Принципы подбора кадров.

Функции профессионального отбора: селекции, защитного механизма общества от непрофессионалов. Основные принципы отбора персонала в органы государственного и муниципального управления. Базовые принципы отбора.

Тема 8. Профессиография в подборе персонала. Цель и назначение профессиографии. Профессиограмма с целью профориентации. Профессиограмма для профконсультирования. Формирующая профессиограмма. Коррекционная профессиограмма. Профессиограмма для профотбора.

Тема 9. Психологические особенности, опыт и проблемы организации профессионально-психологического отбора граждан, поступающих на службу. Конституционно-правовые основы ограничений права граждан на равный доступ при поступлении на муниципальную службу. Опыт и проблемы организации профессионально-психологического отбора граждан, поступающих на службу в правоохранительные органы. Личное поручительство при поступлении, на правоохранительную службу. Психологические особенности профессиональной пригодности различных групп военных специалистов. Профессиональный отбор кандидатов на службу в исправительные учреждения: социально-правовой и образовательный; медицинский (с учетом психиатрического аспекта); психологический и психофизиологический.

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

4. Образовательные технологии

Образовательные технологии, способствующие развитию компетенций, формируемых дисциплиной:

– **технология проблемного обучения** – стимулирование проявления активности, инициативы, самостоятельности, творчества, решения теоретических и практических задач, развития интеллектуальных способностей: обобщения, систематизации, анализа, синтеза и др. Методы проблемного обучения: проблемное изложение, частично-поисковый метод, исследовательский метод.

– **технология контекстного обучения** – использование системы дидактических форм, методов и средств для моделирования предметного и социального содержания будущей профессиональной деятельности, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей.

– **технология обучения в сотрудничестве** – формирование умений работать сообща во временных командах и группах, добиваться качественных образовательных результатов на основе межличностной коммуникации, принятия оптимальных решений, развития лидерских качеств. Технология основана на эмоциональных переживаниях, связанных со стремлением к общему успеху и коллективным достижениям, и формировании личностных качеств, необходимых для эффективной работы в команде или в коллективе. Технология предполагает использование метода групповой работы.

– **информационные образовательные технологии** направлены на овладение средствами поиска, применения и переработки учебной или научной информации средствами компьютерной техники, Интернета, аудио- и видеотехники. Формы и методы реализации образовательных технологий на занятиях лекционного и семинарского типов представлены в таблице.

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

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

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используется электронный курс Специальная подготовка, созданный в системе электронного обучения ННГУ <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=8039>

Самостоятельная внеаудиторная работа студентов осуществляется в следующих формах: самостоятельная работа студента при подготовке к зачету и экзамену, изучение сайтов по темам дисциплины в сети интернет, работа над основной и дополнительной литературой, самоподготовка к практическим и другим видам занятий, изучение понятийного аппарата дисциплины.

Формы самостоятельной работы

1. Изучение программного материала по учебникам, учебным и методическим пособиям, другим источникам.
2. Выполнение практических контрольных заданий.
3. Работа с компьютерными обучающими программами, электронными учебниками, тестовыми системами.
4. Работа со средствами телекоммуникации, в том числе электронной почтой, Интернетом и т.д.
5. Использование электронных библиотек, распределенных и централизованных издательских систем.

6. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю),

включающий:

6.1. перечень компетенций дисциплины с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы с указанием результатов обучения (знаний, умений, владений), характеризующих этапы их формирования, описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования.

Формируемые компетенции	Контролируемые (разделы или темы дисциплины)	Форма оценочного средства
Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций		текущего контроля успеваемости/ промежуточной аттестации
ОК-6 – способностью проявлять психологическую устойчивость в сложных и экстремальных условиях, применять методы эмоциональной и когнитивной регуляции для оптимизации собственной деятельности и психологического состояния		

<p>31 (ОК-6) Знать особенности поведения в сложных и экстремальных условиях;</p> <p>32 (ОК-6) Знать методы эмоциональной и когнитивной регуляции для оптимизации собственной деятельности и психологического состояния;</p> <p>У1 (ОК-6) Уметь проявлять психологическую устойчивость в сложных и экстремальных условиях;</p> <p>У2 (ОК-6) Уметь применять методы эмоциональной и когнитивной регуляции для оптимизации собственной деятельности и психологического состояния;</p> <p>В1 (ОК-6) Владеть навыками конструктивного взаимодействия с людьми и оказания им психологической помощи в сложных и экстремальных условиях.</p>	<p>Темы 1-9</p>	<p>Устный опрос Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины Учебно-исследовательские реферативные работы Зачет, Экзамен</p>
<p>ПК – 4 способностью осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных к овладению и осуществлению различных видов профессиональной деятельности</p>		
<p>31 (ПК – 4) Знать сущность, принципы, методы и технологии профессионального отбора лиц, принимаемых на службу.</p> <p>У1 (ПК – 4) Уметь осуществлять оценку и профессиональный отбор лиц, принимаемых на службу.</p> <p>В1 (ПК – 4) Владеть навыками осуществления психодиагностического обследования в целях профессионального отбора кандидатов на службу.</p>	<p>Темы 1-9</p>	<p>Устный опрос Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины Учебно-исследовательские реферативные работы Зачет, Экзамен</p>
<p>ПК – 7 способностью изучать психические свойства и состояния человека в норме и патологии, характеризовать психические процессы и проявления в различных видах деятельности личного состава, индивидов и групп, составлять психодиагностические заключения и рекомендации по их использованию</p>		
<p>31 (ПК – 7) Знать специфику организации подбора и отбора лиц, принимаемых на службу в различные органы и структуры.</p> <p>У1 (ПК – 7) Уметь использовать психодиагностические методы для проведения профессионального психологического и психофизиологического отбора кадров.</p> <p>В1 (ПК – 7) Владеть способностью устанавливать контакт с претендентами на службу, обеспечивать психологически безопасную атмосферу в ходе диагностического обследования и обсуждения его результатов, в том числе и негативных.</p>	<p>Темы 1-9</p>	<p>Устный опрос Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины Учебно-исследовательские реферативные работы Зачет. Экзамен</p>
<p>ПК-12 способностью реализовывать психологические методики и технологии, ориентированные на личностный рост, охрану здоровья индивидов и групп</p>		
<p>31 (ПК-12) Знать психологические методики и технологии, ориентированные на личностный рост, охрану здоровья индивидов и групп.</p> <p>У1 (ПК-12) Уметь реализовывать психологические методики и технологии, ориентированные на личностный рост, охрану здоровья индивидов и групп.</p> <p>В1 (ПК-12) Владеть способами реализации психологических методик и технологий, ориентированных на личностный рост, охрану здоровья индивидов и групп.</p>	<p>Темы 1-9</p>	<p>Устный опрос Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины Учебно-исследовательские реферативные работы Зачет, Экзамен</p>
<p>ПК-16 способностью эффективно взаимодействовать с сотрудниками правоохранительных органов, военными специалистами по вопросам организации психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности, в том числе в условиях террористических актов, массовых беспорядков, чрезвычайных ситуаций, стихийных бедствий, катастроф и боевой деятельности</p>		
<p>31 (ПК-16) Знать особенности взаимодействия с сотрудниками правоохранительных органов, военными специалистами по вопросам организации психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности, в том числе в условиях террористических актов, массовых беспорядков, чрезвычайных ситуаций, стихийных бедствий,</p>	<p>Темы 1-9</p>	<p>Устный опрос Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины Учебно-исследовательские реферативные работы</p>

катастроф и боевой деятельности. <i>У1 (ПК-16) Уметь</i> взаимодействовать с сотрудниками правоохранительных органов, военными специалистами по вопросам организации психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности, в том числе в условиях террористических актов, массовых беспорядков, чрезвычайных ситуаций, стихийных бедствий, катастроф и боевой деятельности <i>В1 (ПК-16) Владеть</i> способами эффективного взаимодействия с сотрудниками правоохранительных органов, военными специалистами по вопросам организации психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности, в том числе в условиях террористических актов, массовых беспорядков, чрезвычайных ситуаций, стихийных бедствий, катастроф и боевой деятельности.		Зачет, Экзамен
<i>ПКС-4</i> умение квалифицированно осуществлять коррекционное психолого-педагогическое воздействие		
<i>З1 (ПКС-4) Знать</i> сущность и специфику коррекционного психолого-педагогического воздействия. <i>У1 (ПКС-4) Уметь</i> квалифицированно осуществлять коррекционное психолого-педагогическое воздействие. <i>В1 (ПКС-4) Владеть</i> способами и технологиями коррекционного психолого-педагогического воздействия.	Темы 1-9	Устный опрос Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины Учебно-исследовательские реферативные работы Зачет, Экзамен
<i>З1 (ПКС-10) Знать</i> особенности формирования установок, направленных на здоровый образ жизни, гармоничное развитие, продуктивное преодоление жизненных трудностей, гуманистическое взаимодействие с окружающим миром. <i>У1 (ПКС-10) Уметь</i> формировать установки, направленные на здоровый образ жизни, гармоничное развитие, продуктивное преодоление жизненных трудностей, гуманистическое взаимодействие с окружающим миром. <i>В1 (ПКС-10) Владеть</i> навыками формирования установок, направленных на здоровый образ жизни, гармоничное развитие, продуктивное преодоление жизненных трудностей, гуманистическое взаимодействие с окружающим миром.		
<i>З1 (ПКС-10) Знать</i> особенности формирования установок, направленных на здоровый образ жизни, гармоничное развитие, продуктивное преодоление жизненных трудностей, гуманистическое взаимодействие с окружающим миром. <i>У1 (ПКС-10) Уметь</i> формировать установки, направленные на здоровый образ жизни, гармоничное развитие, продуктивное преодоление жизненных трудностей, гуманистическое взаимодействие с окружающим миром. <i>В1 (ПКС-10) Владеть</i> навыками формирования установок, направленных на здоровый образ жизни, гармоничное развитие, продуктивное преодоление жизненных трудностей, гуманистическое взаимодействие с окружающим миром.	Темы 1-9	Устный опрос Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины Учебно-исследовательские реферативные работы Зачет, Экзамен

Шкала оценивания сформированности компетенции

Индикаторы компетенции	Оценка сформированности компетенции			
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
	не зачтено	зачтено		
Знания	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.
Умения	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения.	Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негру-	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные

	Имели место грубые ошибки.	бymi ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме.	негрубыми ошибками, выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме.
Навыки	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.

6.2. 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 при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».

6.3. Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), характеризующих этапы формирования компетенций

Для оценивания результатов обучения в виде знаний используются следующие процедуры и технологии:

- индивидуальное собеседование.

Для оценивания результатов обучения в виде умений и владений используются следующие процедуры и технологии:

- письменные учебно-исследовательские реферативные работы.

Критерии оценки устного ответа

Оценка «отлично» выставляется, когда студент глубоко и прочно усвоил весь программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с ситуационными заданиями, правильно обосновывает принятые решения, умеет самостоятельно обобщать и излагать материал, не допуская ошибок.

Оценка «хорошо» выставляется, если студент твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические положения и владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении аналитических заданий.

Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, при котором студент освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала и испытывает затруднения в выполнении практических заданий.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, ответ которого содержит существенные пробелы в знании основного содержания учебной программы дисциплины и не умеющего использовать полученные знания при решении практических задач.

Критерии оценки письменной реферативной работы

"отлично" - реферативная работа полностью раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников и изданий периодической печати, приводит практические примеры, делает выводы. При докладе отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов.

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

"удовлетворительно" - реферативная работа в общих чертах раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию только из учебников. Не может дать понятный и аргументированный ответ на дополнительные вопросы.

6.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций и для контроля сформированности компетенции

6.4.1 Контрольные вопросы (вопросы к зачету)

для оценки сформированности компетенций ОК-6, ПК-4, ПК-7, ПК-12, ПК-16, ПКС-4, ПКС-10

Вопрос	Код компетенции (согласно РПД)
1. Понятие профессионального отбора.	ОК-6
2. Достоверность и обоснованность методов отбора.	ПК-4
3. Система профессионального отбора.	ПК-7
4. Методы профессионального отбора: биографический метод.	ПК-12
5. Методы профессионального отбора: интервью.	ПК-16
6. Методы профессионального отбора: тестирование.	ПКС-4
7. Методы профессионального отбора: проверка рекомендаций/сбор и анализ информации о кандидате.	ПКС-10
8. Профессиональный отбор как процедура идентификации характеристик человека и требований конкретной должности гражданской служ-	ОК-6

бы.	
9. Критерии профотбора: уровень и профиль профессионального образования.	ПК-4
10. Критерии профотбора: стаж службы и опыт работы по специальности.	ПК-7
11. Критерии профотбора: профессиональные способности и личностные качества.	ПК-12
12. Критерии профотбора: знания, навыки, умения (профессиональный опыт).	ПК-16
13. Критерии профотбора: успешность предыдущей профессиональной деятельности.	ПКС-4
14. Интеллектуальный отбор служащих.	ПКС-10
15. Психологический отбор как идентификация психологической структуры профессиональной деятельности и психологических характеристик и особенностей личности.	ОК-6
16. Нормативно-правовая база профессионального отбора лиц, принимаемых на службу.	ПК-4
17. Учет специфики и видов профессиональной деятельности в различных структурах.	ПК-7
18. Технологии профотбора. Замещение вакантных должностей по результатам конкурса, путем простого назначения на должность.	ПК-12
19. Упрощенная процедура отбора служащих по найму (например, отдельные категории служащих младшей группы должностей).	ПК-16
20. Отбор служащих посредством простого назначения на вакантную должность.	ПКС-4
21. Оценка кандидатов по упрощенной схеме отбора руководителем совместно со специалистом службы по управлению персоналом.	ПКС-10
22. Конкурс на замещение вакантной должности.	ПК-7

**6.4.2. Контрольные вопросы (вопросы к экзамену)
для оценки сформированности компетенций ОК-6, ПК-4, ПК-7, ПК-12, ПК-16, ПКС-4,
ПКС-10**

Вопрос	Код компетенции (согласно РПД)
1. Понятие профессионального отбора.	ОК-6
2. Методы профессионального отбора (биографический, интервью, тестирование, проверка рекомендаций/сбор и анализ информации о кандидате).	ПК-4
3. Достоверность и обоснованность методов отбора.	ПК-7
4. Система профессионального отбора.	ПК-12
5. Оценка и профессиональный отбор лиц, принимаемых на службу.	ПК-16
6. Технологии профессионального отбора.	ПКС-4
7. Цели и задачи профессионального психологического отбора.	ПКС-10
8. Основные этапы и методы профессионального психологического отбора.	ОК-6
9. Профессиональный психофизиологический отбор кадров как приоритетное направление психологического обеспечения служебной деятельности.	ПК-4
10. Организация и проведение психодиагностического обследования.	ПК-7
11. Изучение документов кандидатов.	ПК-12
12. Тестирование и прогноз успешности практической деятельности.	ПК-16
13. Результаты исследования профессиональной пригодности кандидатов.	ПКС-4
14. Результаты определения соответствия профессиональным требованиям	ПКС-10

кандидатов, поступающих на службу.	
15. Изучение личностных особенностей кандидатов, поступающих на службу.	ОК-6
16. Изучение интеллектуальных особенностей кандидатов, поступающих на службу.	ПК-4
17. Принципы подбора кадров.	ПК-7
18. Цель и назначение профессиографии. Виды профессиограмм.	ПК-12
19. Профессиография в подборе персонала.	ПК-16
20. Конституционно-правовые основы ограничений права граждан на равный доступ при поступлении на муниципальную службу.	ПКС-4
21. Опыт и проблемы организации профессионально-психологического отбора граждан, поступающих на службу в правоохранительные органы.	ПКС-10
22. Личное поручительство при поступлении, на правоохранительную службу.	ПК-7
23. Психологические особенности профессиональной пригодности различных групп военных специалистов.	ПКС-10
24. Программно-технический комплекс профессионального отбора военных специалистов.	ОК-6
25. Профессиональный отбор кандидатов на службу в исправительные учреждения.	ПК-4
26. Цель и задачи профессионального психологического отбора.	ПК-7
27. Виды отбора кандидатов на замещение вакантных должностей.	ПК-12
28. Основные этапы разработки практической реализации мероприятий ППО.	ПК-16
29. Понятие о профессионально важных качествах.	ПКС-4
30. Моральная ответственность психолога при проведении мероприятий ППО.	ПКС-10
31. Проблема дискриминации прав кандидатов при проведении мероприятий ППО.	ПК-7
32. Профессиональный психологический отбор и дифференциальная психология.	ПК-12

6.4.3 Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины в форме устного опроса

для оценки сформированности компетенций ОК-6

1. Раскрыть этапы отбора персонала.
2. Изучить методики проведения профессионально-психологического отбора.
3. Изучить краткую историю возникновения и развития профессионального психологического отбора.

для оценки сформированности компетенций ПК-4

4. Проанализировать труды Ф. Тейлора и К. Маркса как предпосылка к возникновению профотбора.
5. Проследить развитие психологической науки как предпосылка к возникновению профессионального психологического отбора.

для оценки сформированности компетенций ПК-7

6. Изучить профессиональный психологический отбор в России.
7. Изучить профессиональный психологический отбор в структуре современных наук.
8. Дать характеристику видов отбора кандидатов на замещение вакантных должностей.

для оценки сформированности компетенций ПК-12

9. Раскрыть структуру мероприятий профессионального психологического отбора.

10. Изучить основные этапы разработки и практической реализации мероприятий профессионального психологического отбора. Понятие о профессионально важных качествах.

6.4.4 Тематика учебно-исследовательских реферативных работ для оценки сформированности компетенций ПК-16

1. Морально-нравственные и этические проблемы профессионального психологического отбора.

2. Два подхода к оценке морально-нравственных аспектов целесообразности профессионального психологического отбора.

для оценки сформированности компетенций ПКС-4

3. Моральная ответственность психолога.

4. Проблема дискриминации в структуре задач профотбора.

5. Понятие о дискриминации.

для оценки сформированности компетенций ПКС-10

6. Суть проблемы дискриминации прав при осуществлении мероприятий профессионального психологического отбора.

7. Виды возможной дискриминации при осуществлении мероприятий профессионального психологического отбора.

8 семестр 4 курса

3.1 Структура дисциплины

Трудоемкость	очная форма обучения
Общая трудоемкость	5 з.е.
часов по учебному плану, из них	180
Контактная работа, в том числе: аудиторные занятия:	
– занятия лекционного типа	28
– занятия семинарского типа	56
контроль самостоятельной работы	2
Промежуточная аттестация	36
Экзамен	
Самостоятельная работа	58

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

Наименование разделов (Р) или тем (Т) дисциплины (модуля), Форма(ы) промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	Всего (часы)		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы, из них								Самостоятельная работа обучающегося, часы, в период							
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа (в т.ч. текущий контроль успеваемости)				Контроль самостоятельной						промежуточной аттестации (контроля)		теоретического обучения	
					семинары, практические занятия		лабораторные работы											
Очная	Заочная	Очная	Заочная	Очная	Заочная	Очная	Заочная	Очная	Заочная	Очная	Заочная	Очная	Заочная					
Раздел 1. Психологическое консультирование в служебной деятельности.																		
Тема 1. Психологическое консультирование в служебной деятельности.	4				2								2					
Тема 2. Цели, задачи консультирования в служебной деятельности.	4				2								2					
Тема 3. Этические принципы консультирования в служебной деятельности.	4				2								2					
Тема 4. Требования к профессиональным и личностным качествам специалиста, занимающегося консультированием сотрудников связанных с организацией служебной деятельности.	4				2								2					
Раздел 2. Подготовка и проведение психологического консультирования в служебной деятельности и диагностика проблем																		

Тема 1. Процесс психологического консультирования и его этапы.	10		2		4							4	
Тема 2. Контрактная система в психологическом консультировании.	10		2		4							4	
Тема 3. Роль психолога консультанта в фазе внедрения и завершения.	10		2		4							4	
Тема 4. Источники и пути сбора фактических данных.	10		2		4							4	
Раздел 3. Групповая и индивидуальная формы психологического консультирования в служебной деятельности.													
Тема 1. Преимущества и ограничения групповой формы консультирования в сравнении с индивидуальной.	12		2		4							6	
Тема 2. Факторы психологической поддержки в группе.	10		2		4							4	
Раздел 4. Консультирование сотрудников по различным психологическим проблемам.													
Тема 1. Консультирование сотрудников в области интерперсональных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста.	16		4		6							6	
Тема 2. Консультирование по проблеме формирования установок в отношении здорового образа жизни, гармоничного развития, толерантности во взаимодействии с окружающими людьми.	16		4		6							6	
Тема 3. Консультирование должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава, формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического	16		4		6							6	

климата.													
Тема 4. Консультирование в области управленческой, социальной, образовательной деятельности.	16		4		6							6	
В т.ч. текущий контроль	2							2					
Экзамен	36									36			
ИТОГО	180		28		56			2		36		58	

Раздел 1. Психологическое консультирование в служебной деятельности.

Тема 1. Психологическое консультирование в служебной деятельности.

Характер, цель, возможности психологического консультирования в организации. Понятийный аппарат и методологический арсенал дисциплины.

Тема 2. Цели, задачи консультирования в служебной деятельности.

Профессиональное место психолога в учреждении. Содержание работы психолога учреждения.

регламентированная самостоятельная деятельность студентов;

Тема 3. Этические принципы консультирования в служебной деятельности.

Этические нормы и принципы психологического консультирования.

Тема 4. Требования к профессиональным и личностным качествам специалиста, занимающегося консультированием сотрудников связанных с организацией служебной деятельности.

Роль и место консультанта в консультировании. Модель эффективного психолога-консультанта. Личностные качества психолога-консультанта. Профессиональные установки психолога-консультанта. Профессиональные умения психолога-консультанта.

Раздел 2. Подготовка и проведение психологического консультирования в служебной деятельности и диагностика проблем

Тема 1. Процесс психологического консультирования и его этапы.

Структура психологического консультирования. Модели структуры психологического консультирования. Консультативный контакт.

Тема 2. Контрактная система в психологическом консультировании.

Установление целей психологического консультирования; заключение динамического контракта.

Тема 3. Роль психолога консультанта в фазе внедрения и завершения.

Роль психолога-консультанта в фазе внедрения тактических рекомендаций по внесению изменений в методы работы. Обучение и подготовка кадров в организации-клиенте..

Тема 4. Источники и пути сбора фактических данных.

Беседа с клиентом; наблюдение за поведением клиента, особенностями реагирования, невербальными проявлениями.

Раздел 3. Групповая и индивидуальная формы психологического консультирования в служебной деятельности.

Тема 1. Преимущества и ограничения групповой формы консультирования в сравнении с индивидуальной.

Понятие и специфика групповой консультативной работы. Пространственно-временные и организационные аспекты группового консультирования.

Тема 2. Факторы психологической поддержки в группе.

Преимущества групповой формы работы. Формы поддержки в групповом консультировании.

Раздел 4. Консультирование сотрудников по различным психологическим проблемам.

Тема 1. Консультирование сотрудников в области интерперсональных отношений, профорientации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста.

Разрешение трудностей в межличностных отношениях. Работа с интерперсональными ситуациями (конфликтами) как результат неэффективного взаимодействия клиента с окружением в деловых и личных отношениях. Консультирование по решению проблемы в развитии карьеры и карьерного и личностного роста.

Тема 2. Консультирование по проблеме формирования установок в отношении здорового образа жизни, гармоничного развития, толерантности во взаимодействии с окружающими людьми.

Формирование установок в отношении здорового образа жизни персонала. Консультирование по вопросам толерантного отношения к сотрудникам и коллегам в условиях взаимодействия в трудовом коллективе.

Тема 3. Консультирование должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава, формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата.

Понятие организационного психологического консультирования. Функции и задачи организационного консультирования. Формирование персонала организации. Профессиональное развитие персонала. Мотивация и оценка труда. Помощь сотрудникам и служащим с учетом их возрастных особенностей, личностных проблем и возможностей.

Тема 4. Консультирование в области управленческой, социальной, образовательной деятельности.

Психология управления, деятельность психолога-консультанта в области управления организациями. Диагностическое исследование и уровень вмешательства психолога-консультанта в работу организации. Психологическое консультирование трудовых отношений между администрацией и работающими сотрудниками в организации.

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

4. Образовательные технологии

Образовательные технологии, способствующие развитию компетенций, формируемых дисциплиной:

– **технология проблемного обучения** – стимулирование проявления активности, инициативы, самостоятельности, творчества, решения теоретических и практических задач, развития интеллектуальных способностей: обобщения, систематизации, анализа, синтеза и др. Методы проблемного обучения: проблемное изложение, частично-поисковый метод, исследовательский метод.

– **технология контекстного обучения** – использование системы дидактических форм, методов и средств для моделирования предметного и социального содержания будущей профессиональной деятельности, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей.

– **технология обучения в сотрудничестве** – формирование умений работать сообща во временных командах и группах, добиваться качественных образовательных результатов на основе межличностной коммуникации, принятия оптимальных решений, развития лидерских качеств. Технология основана на эмоциональных переживаниях, связанных со стремлением к общему успеху и коллективным достижениям, и формировании личностных качеств, необходимых для эффективной работы в команде или в коллективе. Технология предполагает использование метода групповой работы.

– **информационные образовательные технологии** направлены на овладение средствами поиска, применения и переработки учебной или научной информации средствами компьютерной техники, Интернета, аудио- и видеотехники.

Формы и методы реализации образовательных технологий на занятиях лекционного и семинарского типов представлены в таблице.

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа является важнейшей составной частью учебного процесса и обязанностью каждого студента. Самостоятельная работа является важнейшей составной частью учебного процесса и обязанностью каждого студента. Самостоятельная внеаудиторная работа студентов осуществляется в следующих формах: подготовка

учебно-исследовательских реферативных работ, мультимедийных презентаций, методическая разработка диагностических, экспертных и коррекционных программ, выполнение тестовых заданий для самоконтроля знаний, подготовка к экзамену по дисциплине.

Формы самостоятельной работы

1. Изучение программного материала по учебникам, учебным и методическим пособиям, другим источникам.
2. Выполнение практических контрольных заданий.
3. Работа с компьютерными обучающими программами, электронными учебниками, тестовыми системами.
4. Работа со средствами телекоммуникации, в том числе электронной почтой, Интернетом и т.д.
5. Использование электронных библиотек, распределенных и централизованных издательских систем.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используется электронный курс Специальная подготовка, созданный в системе электронного обучения ННГУ <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=8039>

6.Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю),

включающий:

6.1. перечень компетенций дисциплины с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы с указанием результатов обучения (знаний, умений, владений), характеризующих этапы их формирования, описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования.

Формируемые компетенции Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций	Контролируемые (разделы или темы дисциплины)	Форма оценочного средства текущего контроля успеваемости/ промежуточной аттестации
<i>ПК-17</i> способностью осуществлять консультирование в области интерперсональных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста;		
<i>31 (ПК-17) Знать</i> теоретические аспекты консультирования в области интерперсональных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста; <i>32 (ПК-17) Знать</i> способы и методы консультирования в области интерперсональных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста; <i>У1(ПК-17) Уметь</i> применять теоретические знания о специфике консультирования в области интерперсональных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста; <i>У2(ПК-17) Уметь</i> применять различные способы и методы консультирования в области интерперсональных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионально-	Темы 1-12	Тестирование Устный опрос Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины Учебно-исследовательские реферативные работы Экзамен

<p>го и личностного роста; <i>В1 (ПК-17) Владеть</i> способностью осуществлять консультирование в области интерперсональных отношений, профорientации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста;</p>		
<p><i>ПК-18 способностью консультировать должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава, формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата;</i></p>		
<p><i>31 (ПК-18) Знать</i> теоретические подходы к консультированию должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава, формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата; <i>32 (ПК-18) Знать</i> методы, технологии и средства консультирования должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава, формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата; <i>У1(ПК-18) Уметь</i> применять теоретические знания о консультировании должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава, формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата ; <i>У2(ПК-18) Уметь</i> методы и технологии консультированию должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава, формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата; <i>В1 (ПК-18) Владеть</i> способностью консультировать должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава, формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата;</p>	<p>Темы 1-12</p>	<p>Тестирование Устный опрос Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины</p> <p>Учебно-исследовательские реферативные работы</p> <p>Экзамен</p>
<p><i>ПК-27 способностью применять оптимальные управленческие решения;</i></p>		
<p><i>31 (ПК-27) Знать</i> теоретические аспекты консультирования в рамках психологии служебной деятельности; <i>32 (ПК-27) Знать</i> способы и методы применения оптимальных управленческих решений; <i>У1(ПК-27) Уметь</i> применять теоретические знания о специфике консультирования в рамках психологии служебной деятельности; <i>У2(ПК-27) Уметь</i> применять различные способы и методы консультирования в рамках принятия оптимальных управленческих решений; <i>В1 (ПК-27) Владеть</i> применять оптимальные управленческие решения;</p>	<p>Темы 1-12</p>	<p>Тестирование Устный опрос Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины</p> <p>Учебно-исследовательские реферативные работы</p> <p>Экзамен</p>
<p><i>ПКС-8 способность разрабатывать и реализовывать программы, направленные на профилактику отклонений и рисков в развитии личности профессионалов</i></p>		

<p>31 (ПКС-8) <i>Знать</i> теоретические аспекты разработки и реализации программ, направленных на профилактику отклонений и рисков в развитии личности профессионалов;</p> <p>32 (ПКС-8) <i>Знать</i> принципы разработки и реализации программ, направленных на профилактику отклонений и рисков в развитии личности профессионалов;</p> <p>У1(ПКС-8) <i>Уметь</i> применять теоретические знания в ходе разработки и реализации программ, направленных на профилактику отклонений и рисков в развитии личности профессионалов;</p> <p>У2(ПКС-8) <i>Уметь</i> применять методы и процедуры профилактики отклонений и рисков в развитии личности профессионалов;</p> <p>В1 (ПКС-8) <i>Владеть</i> способностью разрабатывать и реализовывать программы, направленные на профилактику отклонений и рисков в развитии личности профессионалов.</p>	<p>Темы 1-12</p>	<p>Тестирование Устный опрос Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины</p> <p>Учебно-исследовательские реферативные работы</p> <p><i>Экзамен</i></p>
---	------------------	--

Шкала оценивания сформированности компетенции

Индикаторы компетенции	Оценка сформированности 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.	Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме.	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи 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	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.

6.2. 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 при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».

6.3 Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), характеризующих этапы формирования компетенций

Для оценивания результатов обучения в виде знаний используются следующие процедуры и технологии:

- индивидуальное собеседование.

Для оценивания результатов обучения в виде умений и владений используются следующие процедуры и технологии:

- письменные учебно-исследовательские реферативные работы.

Критерии оценки письменной реферативной 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 студентов (при докладе).

"хорошо" реферативная работа частично раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов (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.

6.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций и для контроля сформированности компетенции

6.4.1 Контрольные вопросы (вопросы к экзамену)

для оценки сформированности компетенций ПК-17, ПК-18, ПК-27, ПКС-8

Вопрос	Код компе-
--------	------------

	тенции (согласно РПД)
1. Понятие и цели психологического консультирования	ПК-17
2. Категориальный аппарат психологического консультирования.	ПК-18
4. Задачи психологического консультирования	ПК-27
5. Содержательные особенности психологического консультирования в организации.	ПКС-8
6. Виды и вопросы психологического консультирования	ПК-17
7. Технология психологического консультирования.	ПК-18
8. Проблемы консультативной практики	ПК-27
9. Факторы профессионального этикета консультативной практики.	ПКС-8
10. Особенности психологического консультирования в психоаналитическом содержании.	ПК-17
11. Разновидности защитных механизмов психики клиента в решении задач психологического консультирования.	ПК-18
12. Условия личностного роста клиента в клиент-центрированном психологическом консультировании.	ПК-27
13. Основные техники и процедуры клиент-центрированного психологического консультирования.	ПКС-8
14. Профессионально важные качества психолога-консультанта.	ПК-17
16. Управленческое консультирование: понятие, предмет, задачи	ПК-18
17. Основные вопросы управленческого консультирования.	ПК-27
18. Этапы управленческого консультирования.	ПКС-8
19. Психологическая помощь объекту психологического преследования (моббинга) на работе.	ПК-17
20. Психологическая помощь работнику в связи с профессиональным выгоранием.	ПК-18
21. Возможности использования внешнего и внутреннего консалтинга в организации.	ПК-27
22. Психологическое консультирование личных и личностных проблем.	ПКС-8
23. Психологическое консультирование в критических ситуациях.	ПК-17
24. Психологическая помощь в экстремальных ситуациях.	ПК-18
25. Психологическая защита психолога-консультанта: понятие и особенности.	ПК-27

6.4.2 Контрольные задания по теоретическим основам дисциплины для оценки сформированности компетенций ПК-17

1. Дайте характеристику понятия «психологическое консультирование».
2. Перечислите основные технологии психологического консультирования используемые практически психологом в рамках психологического консультирования в юриспруденции. Дайте им краткую характеристику.
3. Составьте план консультационной работы в рамках разрешения трудового конфликта.
4. Составьте план диагностической работы психологического климата в коллективе.
5. Составьте план консультационной работы с педагогическим коллективом.

6.4.3 Тематика учебно-исследовательских реферативных работ для оценки сформированности компетенций ПК-28

1. Понятие, цели и задачи психологического консультирования
2. Факторы эффективности психологического консультирования

3. Современные концепции психологического консультирования.
4. Характеристика психоаналитических подходов к психологическому консультированию.
5. Характеристика когнитивно-поведенческих подходов к консультированию.
6. Участники психологического консультирования
7. Основные этапы процедуры консультирования.

для оценки сформированности компетенций ПКС-8

8. Профессиональная и психологическая подготовка психолога-консультанта.
9. Организация работы психологической консультации
10. Техника психологического консультирования
11. Консультирование людей предпенсионного возраста.
12. Групповое консультирование: задачи, технологии, особенности.
13. Управленческое консультирование: структура и особенности.
14. Профессиональная подготовка психолога-консультанта.
15. Консультирование лиц, переживших психологические травмы.
16. Оценка результатов психологического консультирования
17. Подготовка и проведение психологического консультирования: этапы и процедуры.

для оценки сформированности компетенций ПК-18

18. Характеристика организационно-технологического инструментария психолога-консультанта (технологии беседы, типы запросов на консультацию).
19. Особенности сбора информации о клиенте психологического консультирования.
20. Характеристика психологических моделей проблем консультирования.
21. Характеристика различных направлений психологического консультирования
22. Особенности психологического консультирования молодых специалистов.
23. Морально-нравственные и этические аспекты в профессиональной деятельности консультанта.
24. Консультирование по выбору и развитию карьеры.
25. Профессиональные проблемы консультирования (этические, юридические, современные) и перспективные направления.
26. Тестирование в практике психологического консультирования.
27. Особенности психологического консультирования в центре занятости.
28. Психологическое консультирование работников помогающих профессий.

6.5 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

адреса доступа к документам

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

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

Положение о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся при реализации образовательных программ высшего образования в ННГУ (Приказ от 13.05.2021 №241-ОД);

Положение о фонде оценочных средств, (Приказ от 10.06.2015 №247-ОД);

Положение об электронной информационно-образовательной среде ННГУ (Приказ от 25.01.2018 №41-ОД);

Положение о порядке организации и освоения факультативных и элективных дисциплин (модулей) в ННГУ (Приказ от 19.09.2017 № 427-ОД);

Регламент проведения компьютерного тестирования студентов с использованием системы «Прометей» (Приказ от 14.02.2018 №АФ 14-ОД);

Регламент проведения межсессионной аттестации студентов (Приказ от 14.02.2018 №АФ 14-ОД);

Положение о курсовой работе (Приказ от 11.02.2019 №АФ-3)

Типовое положение о реферате (Приложение к приказу от 14.02.2018 №АФ 14-ОД);

Типовое положение о контрольной работе студентов заочной формы обучения (Приказ от 14.02.2018 №АФ 14-ОД).

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

а) основная литература:

1. Айсина Р.М. Индивидуальное психологическое консультирование: основы теории и практики: Учебное пособие/Р.М.Айсина - М.: ИЦ РИОР, 2020. - 148 с. // ЭБС «Znanium»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <https://znanium.com/catalog/document?id=351639>

2. Дейнека А. В. Управление персоналом: Учебник / А. В. Дейнека. - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2020. - 288 с. - ЭБС «Znanium»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <https://znanium.com/catalog/document?id=358235>

3. Оценка персонала в организации: учебное пособие /Асалиев,А.М., Вукович Г.Г., Кириллова О.Г., Косарева Е.А. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2020. - 171 с. // ЭБС Znanium.com: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <https://znanium.com/catalog/document?id=352122>

б) дополнительная литература:

1. [Андронникова О. О.](#) Специальные проблемы психологического консультирования: Учебное пособие / О.О. Андронникова. - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 348 с. // ЭБС «Znanium»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=342105>
2. [Андронникова О. О.](#) Основы психологического консультирования: Учебное пособие / О.О. Андронникова. - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 415 с. // ЭБС «Znanium»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=342107>
3. [Дербенева И. А.](#) Морально-психологическое обеспечение деятельности специальных подразделений по конвоированию, организация воспитательной работы с личным составом: Пособие / Дербенева И.А. - Пермь: Пермский институт ФСИН России, 2014. - 40 с. // ЭБС «Znanium»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=922328>
4. [Зеленков М. Ю.](#) Морально-психологическое обеспечение деятельности войск, воинских формирований и органов: учебник / М.Ю. Зеленков. — М.: ИНФРА-М, 2017. — 498 с. // ЭБС «Znanium»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=792589>
5. Веснин В.Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика: учебник.- Москва: Проспект, 2015. - 688 с. // ЭБС «Консультант студента»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392167548.html>
6. Викулина О.В. Теория и практика психологии управления: настол. кн. менеджера по персоналу / О.В. Викулина. - М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2008. - 239 с. // ЭБС «Консультант студента»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785305002058.html>
7. Захарова Л.Н. Психология управления: учеб. пособие / Л.Н. Захарова. - М.: Логос, 2012. - 376 с. - (Новая университетская библиотека). // ЭБС «Консультант студента»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785987044995.html>

8. Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч. Часть 3. Комплексные методы адаптивного организационного поведения : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 238 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ЭБС «Юрайт»: [Электронный ресурс]. - Адрес доступа: <https://urait.ru/book/organizacionnoe-povedenie-i-organizacionnoe-modelirovanie-v-3-ch-chast-3-kompleksnye-metody-adaptivnogo-organizacionnogo-povedeniya-400660>
9. Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии [Электронный ресурс] / Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, А.Н. Занковский - М.: Институт психологии РАН, 2015. - ЭБС «Консультант студента»: [Электронный ресурс]. - Адрес доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785927003037.html>
10. Управление кадровым резервом: теория и практика: Монография / К.Б. Фокин. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 278 с. // ЭБС Znanium.com: [Электронный ресурс]. - Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=446495>
11. Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России, 2014, № 4 (13)// ЭБС Znanium.com: [Электронный ресурс]. - Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=478563>
12. Управление персоналом: теория и практика. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова и др. под ред. А. Я. Кибанова. - М.: Проспект, 2015. - ЭБС «Консультант студента»: [Электронный ресурс]. - Адрес доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392166862.html>
13. Управление персоналом: теория и практика. Психофизиология профессиональной деятельности и безопасность труда персонала / Лукьянова Т.В., Сувалова Т.В., Ярцева С.И. - М.: Проспект, 2012. - ЭБС «Консультант студента»: [Электронный ресурс]. - Адрес доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392029587.html>
14. Шмаев И. В. Оптимизация служебной деятельности с учетом профессиональной ментальности сотрудников УИС: Практические рекомендации / Шмаев И.В. - Рязань: Академия ФСИН России, 2013. - 38 с. // ЭБС Znanium.com: [Электронный ресурс]. - Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=774666>
15. Психология экстремальных профессий [Электронный ресурс] /Корнеева Я.А. - Архангельск: ИД САФУ, 2015. - ЭБС «Консультант студента»: [Электронный ресурс]. - Адрес доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785261010340.html>
16. Мартынова Е. В. Индивидуальное психологическое консультирование. Теория, практика, обучение: Учебное пособие / Мартынова Е.В., - 2-е изд. - М.:Генезис, 2016. - 385 с. // ЭБС «Znanium»: [Электронный ресурс]. - Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=939002>

в) Программное обеспечение

1. Лицензионное программное обеспечение: Операционная система Windows.
2. Лицензионное программное обеспечение: MicrosoftOffice.

Интернет-ресурсы:

- | | Название | Гиперссылка |
|----|---|---|
| 1. | Фундаментальная библиотека Нижегородского Государственного Университета им. Н.И. Лобачевского | http://www.lib.unn.ru/ |

Название	Гиперссылка
2. Электронная библиотечная система "Znanium"	http://znanium.com/
3. Электронная библиотечная система "Лань"	https://e.lanbook.com/
4. Электронная библиотечная система "Консультант студента"	http://www.studentlibrary.ru/
5. Электронная библиотечная система "Юрайт"	http://www.ura.it.ru/
6. Каталог периодических изданий "EastView"	http://www.ivis.ru/
7. Подписка Elibrary на коллекцию 129 российских журналов в полнотекстовом электронном виде	http://biblio.tsutmb.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>

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран);

Помещения для курсового проектирования (выполнения курсовых работ);

Помещения для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации;

Помещения для самостоятельной работы обучающихся, оснащённые компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ННГУ.

Для проведения занятий предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации.

Программа дисциплины **Специальная подготовка** составлена в соответствии с образовательным стандартом высшего образования (ОС ВО ННГУ) по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности (приказ ННГУ от 13.05.2020 г. №256-ОД).

Автор д.п.н., профессор

Щелина Т.Т.

Рецензент д.п.н., профессор

Акутина С.П.

Программа одобрена на заседании кафедры общей педагогики и педагогики профессионального образования

от 26.02.2021 года, протокол № 4

зав. кафедрой

д.п.н., профессор

Щелина Т.Т.

Председатель МК

психолого-педагогического факультета

к.псих.н., доцент

Ганичева И.А.

П.6. а) СОГЛАСОВАНО:

Заведующий библиотекой

Федосеева Т.А.

