

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Серяков Владимир Дмитриевич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 23.06.2022 15:07:31  
Уникальный программный ключ:  
a8a5e969b08c5e57b011bba6b38ed24f6da2f41a

**ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И КУЛЬТУРЫ**

Кафедра общей и организационной психологии



УТВЕРЖДАЮ

Ректор института

В.Д. Серяков

«26» августа 2022 г.

**Рабочая программа учебной дисциплины (модуля)**

**ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОТБОРА**

(наименование учебной дисциплины (модуля))

**37.03.01 Психология**

(код и направление подготовки/специальности)

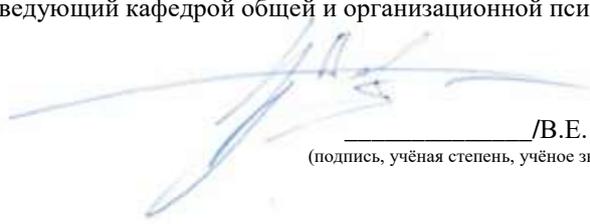
направленность (профиль): организационная психология

Квалификация (степень) выпускника – бакалавр

Формы обучения: очная, очно-заочная

Рабочая программа учебной дисциплины (модуля)  
рассмотрена и утверждена на заседании кафедры  
«17» августа 2022 г., протокол № 001-2022/23

Заведующий кафедрой общей и организационной психологии

  
\_\_\_\_\_/В.Е. Петров/  
(подпись, учёная степень, учёное звание, ФИО)

**Москва 2022**

## 1. НАИМЕНОВАНИЕ И ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ).

Учебная дисциплина «Основы профессионального психологического отбора» изучается обучающимися, осваивающими образовательную программу «Организационная психология» в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.01 Психология, утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 29.07.2020 г. № 839 (ФГОС ВО 3++).

**Цели освоения дисциплины:** формирование у обучаемых целостного, системного представления о предмете, задачах, теоретических и методологических основах, методах исследования и практике профессионального психологического отбора персонала.

### Задачи дисциплины:

– познакомить студентов с основными проблемами организации и осуществления основ профессионального психологического отбора персонала;

– изучить особенности и технологии реализации основных понятий дисциплины, знаний о психологических основах профессионального психологического отбора персонала;

– сформировать умения и навыки применения методов оценки и отбора персонала, последовательного проведения процедуры его оценки с акцентированием на преимуществах и ограничениях отдельных методических приемов сбора информации и анализа данных, самореализации личности психолога-профотбориста;

– развить у студентов личностные качества, необходимые для успешной деятельности в качестве психолога организации.

Изучение учебной дисциплины направлено на подготовку обучающихся к осуществлению профессиональной деятельности по предоставлению психологических услуг в социальной сфере в соответствии с профессиональным стандартом «Психолог в социальной сфере», утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 ноября 2013 г. № 682н, выполнению обобщенной трудовой функции по организации и предоставлению психологических услуг лицам разных возрастов и социальных групп (код А).

## 2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен овладеть следующими компетенциями:

**ПК-1** - способен организовывать и проводить психологические мероприятия с различными категориями населения.

Формируемая компетенция	Планируемые результаты обучения		Код результата обучения
ПК-1 Способен организовывать и проводить психологические мероприятия с различными категориями населения.	Знать	основные положения профессионального психологического отбора; классификацию и содержание методов профессионального психологического отбора;	ПК-1 – 31
		научные подходы проведения психологических исследований на основе применения общепрофессиональных знаний и умений в различных научных и научно-практических областях психологии;	ПК-1 – 32
	Уметь	диагностировать психическое состояние людей;	ПК-1 – У1
		применять методы проектирования, реализации профессионального психологического отбора;	ПК-1 – У2
	Владеть	навыками использования методов организации и проведения психологических исследований на основе применения общепрофессиональных знаний и умений в различных научных и научно-практических областях	ПК-1 – В1

		психологии;	
		навыками использования различных приемов диагностики психологических свойств личности, психических состояний, базовых установок, мотивационных особенностей кандидатов на вакантную должность.	ПК-1 – В2

### 3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.

Б1.В.13 Основы профессионального психологического отбора является дисциплиной части формируемой участниками образовательных отношений Блока 1 учебного плана и изучается студентами третьего и четвертого курсов в шестом и седьмом семестрах очной формы обучения (полный срок обучения).

#### 3.1. Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Темы дисциплины «Основы профессионального психологического отбора» связаны с соответствующими темами дисциплин «Психодиагностика», «Практикум по психодиагностике», «Экспериментальная психология», что способствует более плодотворной деятельности студентов в профессиональной сфере.

#### 3.2. Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:

Результаты освоения дисциплины "Основы профессионального психологического отбора" являются базой для прохождения производственной практики.

### 4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ.

Дисциплина предполагает изучение 4 разделов, 22 тем.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 зачетных единиц (216 часов).

№	Форма обучения	семестр	Общая трудоемкость		В том числе контактная работа с преподавателем				сам. работа	вид контроля
			в з.е.	в часах	всего	лекции	семинары, ПЗ	кур.раб/контр. раб		
1	Очная	6	2	72	38	16	22		34	Зачет
		7	4	144	78	34	44		39	Экзамен
2	Очно-заочная	7	3	108	46	18	28		62	Зачет
		8	3	108	42	18	24		39	Экзамен

Практическая подготовка обучающихся при реализации дисциплины осуществляется путем проведения практических занятий, предусматривающих участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью и направленных на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенций по программе бакалавриата.

Практическая подготовка обучающихся при реализации дисциплины организуется в модельных условиях (оборудованных полностью или частично) на кафедре и в подразделениях Института.

Наименование разделов и тем	Всего учебных занятий (час)	Контактная работа обучающихся с преподавателем: (час)				контроль	Самостоятельная работа (час)	Код результата обучения
		Всего	занятия лекционного типа	занятия семинарского (практического) типа	курсовое проектирование			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>6 семестр</b>								
<b>Раздел 1. Профессиональная деятельность как объект научного изучения</b>								
Тема №1 Профессиональная деятельность как объект научного изучения.	30	16	8	8			14	ПК-1 – 31
								ПК-1 – 32
								ПК-1 – У1
								ПК-1 – У2
								ПК-1 – В1
	ПК-1 – В2							
Тема №2 Психологический анализ профессиональной деятельности.								ПК-1 – 31
								ПК-1 – 32
								ПК-1 – У1
								ПК-1 – У2
								ПК-1 – В1
								ПК-1 – В2
Тема №3 Дифференцированное профиографирование в описании профессиональной деятельности.								ПК-1 – 31
								ПК-1 – 32
								ПК-1 – У1
								ПК-1 – У2
								ПК-1 – В1
								ПК-1 – В2
Тема №4 Теоретические и методологические основы профессионального психологического отбора кадров.								ПК-1 – 31
								ПК-1 – 32
								ПК-1 – У1
								ПК-1 – У2
								ПК-1 – В1
								ПК-1 – В2
Тема №5. Разработка и обоснование профессионально-психологических требований к специалистам.								ПК-1 – 31
								ПК-1 – 32
								ПК-1 – У1
								ПК-1 – У2
								ПК-1 – В1
								ПК-1 – В2
<b>Раздел II. Теоретико-методологические основы и практические предпосылки профессионального психологического отбора.</b>								
Тема №6 Цель и задачи профессионального психологического отбора персонала.	32	18	8	10			14	ПК-1 – 31
								ПК-1 – 32
								ПК-1 – У1
								ПК-1 – У2
								ПК-1 – В1
								ПК-1 – В2
Тема №7 Социально-психологические основы профессионального психологического отбора.								ПК-1 – 31
								ПК-1 – 32
								ПК-1 – У1
								ПК-1 – У2
								ПК-1 – В1
								ПК-1 – В2
Тема №8 Психологические и психофизиологические основы								ПК-1 – 31
								ПК-1 – 32
								ПК-1 – У1

профессионального психологического отбора.								ПК-1 – У2 ПК-1 – В1 ПК-1 – В2
Тема №9 Принципы профессионального психологического отбора.								ПК-1 – 31 ПК-1 – 32 ПК-1 – У1 ПК-1 – У2 ПК-1 – В1 ПК-1 – В2
Тема № 10 Основные требования к организации и проведению психологического исследования.								ПК-1 – 31 ПК-1 – 32 ПК-1 – У1 ПК-1 – У2 ПК-1 – В1 ПК-1 – В2
<b>Зачет</b>	<b>10</b>	<b>4</b>				<b>4</b>	<b>6</b>	
<b>Всего за 6 семестр</b>	<b>72</b>	<b>38</b>	<b>16</b>	<b>18</b>		<b>4</b>	<b>34</b>	
<b>7 семестр</b>								
<b>Раздел III. Организация и методика социально-психологического изучения персонала</b>								
Тема №11 Основные требования к организации и проведению психологического исследования.								ПК-1 – 31 ПК-1 – 32 ПК-1 – У1 ПК-1 – У2 ПК-1 – В1 ПК-1 – В2
Тема №12 Методы изучения и оценки социально-психологических качеств персонала.								ПК-1 – 31 ПК-1 – 32 ПК-1 – У1 ПК-1 – У2 ПК-1 – В1 ПК-1 – В2
Тема №13 Использование социально-психологических характеристик для формулирования итогового заключения.								ПК-1 – 31 ПК-1 – 32 ПК-1 – У1 ПК-1 – У2 ПК-1 – В1 ПК-1 – В2
Тема №14 Роль и значение профессионально-психологического отбора в системе управления персоналом.	87	56	20	36			31	ПК-1 – 31 ПК-1 – 32 ПК-1 – У1 ПК-1 – У2 ПК-1 – В1 ПК-1 – В2
Тема №15 Стратегии и тактики профессионально-психологического отбора.								ПК-1 – 31 ПК-1 – 32 ПК-1 – У1 ПК-1 – У2 ПК-1 – В1 ПК-1 – В2
Тема №16 Организация психологического и психофизиологического обследования персонала.								ПК-1 – 31 ПК-1 – 32 ПК-1 – У1 ПК-1 – У2 ПК-1 – В1 ПК-1 – В2
Тема №17 Психологическое обследование испытуемых и подготовка заключения об их профессиональной пригодности.								ПК-1 – 31 ПК-1 – 32 ПК-1 – У1 ПК-1 – У2 ПК-1 – В1 ПК-1 – В2
Тема №18 Основные устройства								ПК-1 – 31

и аппаратура, применяемые в целях профессионального отбора.								ПК-1 – 32 ПК-1 – У1 ПК-1 – У2 ПК-1 – В1 ПК-1 – В2
Тема №19 Профессиональная психологическая адаптация. Методы диагностики адаптационного потенциала персонала.								ПК-1 – 31 ПК-1 – 32 ПК-1 – У1 ПК-1 – У2 ПК-1 – В1 ПК-1 – В2
<b>Раздел IV. Актуальные психологические проблемы профессиональной ориентации персонала</b>								
Тема №20 Профессиональная психологическая адаптация. Методы диагностики адаптационного потенциала персонала.								ПК-1 – 31 ПК-1 – 32 ПК-1 – У1 ПК-1 – У2 ПК-1 – В1 ПК-1 – В2
Тема №21 Профессиональная консультация в системе профориентации.	30	22	14	8			8	ПК-1 – 31 ПК-1 – 32 ПК-1 – У1 ПК-1 – У2 ПК-1 – В1 ПК-1 – В2
Тема №22 Профессиональное самоопределение личности.								ПК-1 – 31 ПК-1 – 32 ПК-1 – У1 ПК-1 – У2 ПК-1 – В1 ПК-1 – В2
<b>Экзамен</b>	<b>27</b>						<b>27</b>	
<b>Всего за 7 семестр</b>	<b>144</b>	<b>78</b>	<b>34</b>	<b>44</b>			<b>27</b>	<b>39</b>
<b>Итого:</b>	<b>216</b>	<b>116</b>	<b>50</b>	<b>62</b>			<b>31</b>	<b>73</b>

### Очно-заочная форма обучения

Наименование разделов и тем	Всего учебных занятий (час)	Контактная работа обучающихся с преподавателем: (час)				контроль	Самостоятельная работа (час)	Код результата обучения
		Всего	занятия лекционного типа	занятия семинарского (практического) типа	курсовое проектирование			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>7 семестр</b>								
<b>Раздел 1. Профессиональная деятельность как объект научного изучения</b>								
Тема №1 Профессиональная деятельность как объект научного изучения.	48	20	8	14			28	ПК-1 – 31 ПК-1 – 32 ПК-1 – У1 ПК-1 – У2 ПК-1 – В1 ПК-1 – В2
Тема №2 Психологический анализ профессиональной деятельности.								ПК-1 – 31 ПК-1 – 32 ПК-1 – У1 ПК-1 – У2 ПК-1 – В1

Тема №3 Дифференцированное профессиографирование в описании профессиональной деятельности.								ПК-1 – В2 ПК-1 – 31 ПК-1 – 32 ПК-1 – У1 ПК-1 – У2 ПК-1 – В1 ПК-1 – В2
Тема №4 Теоретические и методологические основы профессионального психологического отбора кадров.								ПК-1 – 31 ПК-1 – 32 ПК-1 – У1 ПК-1 – У2 ПК-1 – В1 ПК-1 – В2
Тема №5. Разработка и обоснование профессионально-психологических требований к специалистам.								ПК-1 – 31 ПК-1 – 32 ПК-1 – У1 ПК-1 – У2 ПК-1 – В1 ПК-1 – В2
<b>Раздел II. Теоретико-методологические основы и практические предпосылки профессионального психологического отбора.</b>								
Тема №6 Цель и задачи профессионального психологического отбора персонала.								ПК-1 – 31 ПК-1 – 32 ПК-1 – У1 ПК-1 – У2 ПК-1 – В1 ПК-1 – В2
Тема №7 Социально-психологические основы профессионального психологического отбора.								ПК-1 – 31 ПК-1 – 32 ПК-1 – У1 ПК-1 – У2 ПК-1 – В1 ПК-1 – В2
Тема №8 Психологические и психофизиологические основы профессионального психологического отбора.	50	22	10	14			28	ПК-1 – 31 ПК-1 – 32 ПК-1 – У1 ПК-1 – У2 ПК-1 – В1 ПК-1 – В2
Тема №9 Принципы профессионального психологического отбора.								ПК-1 – 31 ПК-1 – 32 ПК-1 – У1 ПК-1 – У2 ПК-1 – В1 ПК-1 – В2
Тема № 10 Основные требования к организации и проведению психологического исследования.								ПК-1 – 31 ПК-1 – 32 ПК-1 – У1 ПК-1 – У2 ПК-1 – В1 ПК-1 – В2
<b>Зачет</b>	<b>10</b>	<b>4</b>					<b>4</b>	<b>6</b>
<b>Всего за 6 семестр</b>	<b>108</b>	<b>46</b>	<b>18</b>	<b>28</b>			<b>4</b>	<b>62</b>
<b>8 семестр</b>								
<b>Раздел III. Организация и методика социально-психологического изучения персонала</b>								
Тема №11 Основные требования к организации и проведению психологического исследования.	61	30	12	18			31	ПК-1 – 31 ПК-1 – 32 ПК-1 – У1 ПК-1 – У2 ПК-1 – В1 ПК-1 – В2
Тема №12 Методы изучения и оценки								ПК-1 – 31

социально-психологических качеств персонала.								ПК-1 – 32 ПК-1 – У1 ПК-1 – У2 ПК-1 – В1 ПК-1 – В2
Тема №13 Использование социально-психологических характеристик для формулирования итогового заключения.								ПК-1 – 31 ПК-1 – 32 ПК-1 – У1 ПК-1 – У2 ПК-1 – В1 ПК-1 – В2
Тема №14 Роль и значение профессионально-психологического отбора в системе управления персоналом.								ПК-1 – 31 ПК-1 – 32 ПК-1 – У1 ПК-1 – У2 ПК-1 – В1 ПК-1 – В2
Тема №15 Стратегии и тактики профессионально-психологического отбора.								ПК-1 – 31 ПК-1 – 32 ПК-1 – У1 ПК-1 – У2 ПК-1 – В1 ПК-1 – В2
Тема №16 Организация психологического и психофизиологического обследования персонала.								ПК-1 – 31 ПК-1 – 32 ПК-1 – У1 ПК-1 – У2 ПК-1 – В1 ПК-1 – В2
Тема №17 Психологическое обследование испытуемых и подготовка заключения об их профессиональной пригодности.								ПК-1 – 31 ПК-1 – 32 ПК-1 – У1 ПК-1 – У2 ПК-1 – В1 ПК-1 – В2
Тема №18 Основные устройства и аппаратура, применяемые в целях профессионального отбора.								ПК-1 – 31 ПК-1 – 32 ПК-1 – У1 ПК-1 – У2 ПК-1 – В1 ПК-1 – В2
Тема №19 Профессиональная психологическая адаптация. Методы диагностики адаптационного потенциала персонала.								ПК-1 – 31 ПК-1 – 32 ПК-1 – У1 ПК-1 – У2 ПК-1 – В1 ПК-1 – В2
<b>Раздел IV. Актуальные психологические проблемы профессиональной ориентации персонала</b>								
Тема №20 Профессиональная психологическая адаптация. Методы диагностики адаптационного потенциала персонала.	20	12	6	6			8	ПК-1 – 31 ПК-1 – 32 ПК-1 – У1 ПК-1 – У2 ПК-1 – В1 ПК-1 – В2
Тема №21 Профессиональная консультация в системе профориентации.								ПК-1 – 31 ПК-1 – 32 ПК-1 – У1 ПК-1 – У2 ПК-1 – В1 ПК-1 – В2
Тема №22 Профессиональное самоопределение личности.								ПК-1 – 31 ПК-1 – 32

								ПК-1 – У1 ПК-1 – У2 ПК-1 – В1 ПК-1 – В2
Экзамен	27					27		
Всего за 7 семестр	108	42	18	24		27	39	
Итого:	216	88	36	52		31	101	

## 5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ).

### Раздел I. Профессиональная деятельность как объект научного изучения

#### Тема № 1. Профессиональная деятельность как объект научного изучения.

Общая характеристика профессиональной деятельности как объекта научно-психологического изучения. Сущность и психологическая структура профессиональной деятельности. Генезис и взаимосвязь понятий: профессиология, профессиоведение, профессия, специальность, специализация, должность, квалификация, профессиональные компетенции.

Психология профессионализма. Сущность и соотношение понятий «профессионал» и «специалист». Психологическое проектирование и моделирование профессиональной деятельности. Психологическая модель специалиста: форма, структура, содержание. Основные виды компетенций специалистов-психологов, осуществляющих профессионально-психологический отбор.

Основные подходы к психологической классификации профессий отечественных и зарубежных ученых. Психологическая классификация профессий как научная основа проектирования систем отбора и расстановки кадров.

#### Тема № 2. Психологический анализ профессиональной деятельности.

Понятия «психологический анализ» и «психологический синтез» профессиональной деятельности. Основные подходы к классификации методов психологического анализа профессиональной деятельности. Система методов психологического анализа деятельности (Б.Г. Ананьев). Подсистема организационных методов: сравнительный, лонгитюдный, комплексный.

Подсистема методов сбора эмпирической информации о профессиональной деятельности: комплексные методы изучения условий и объективных характеристик деятельности – измерение влияния характеристик влажности, давления, шума, температуры, вибрации, излучений на эффективность деятельности специалиста, методы изучения психологических особенностей деятельности – анализ документов, опрос, самонаблюдение и самоотчет, эксперимент, алгоритмический анализ, анализ ошибок, хронометрия, экспертная оценка, трудовой метод, методы изучения личности специалиста-наблюдение, эксперимент, опросники, анализ результатов деятельности, тестирование, методы изучения факторов групповой деятельности – социометрия, наблюдение, обобщение независимых характеристик, оценочная биполяризация, гомеостатия, кибернометрия.

Подсистема методов обработки, систематизации и интерпретации эмпирической информации о профессиональной деятельности: методы статистической обработки – корреляционный анализ, факторный анализ, дисперсионный анализ, кластерный анализ, дискриминантный анализ, методы интерпретации данных – структурный и исторический, методы систематизации данных – содержательно психологический анализ и теория распознавания образов. Программа психологического анализа профессиональной деятельности: требования к форме, структуре, содержанию.

#### Тема № 3. Дифференцированное профессиографирование в описании профессиональной деятельности.

Компетентностный подход в рамках профессиографического описания основных видов деятельности. Виды компетенций рассматриваемые в рамках профессионального психологического отбора. Профиль профессиональных компетенций.

Сущность профессиографии и профессиографирования. Понятие «профессиограмма». Типовая форма, структура и содержание профессиограммы.

Особенности и базовые принципы дифференцированного профессиографирования. Значение дифференцированного профессиографирования в изучении и описании профессиональной деятельности. Типология дифференцированного профессиографирования.

Цели и задачи информационного профессиографирования в интересах профориентационной работы. Особенности диагностического профессиографирования. Роль и место прогностического профессиографирования для повышения безопасности трудовой деятельности. Методическое профессиографирование как основа построения профессионального обучения и развития кадров.

Понятие «психограмма». Типовая форма, структура и содержание психограммы. Место и роль психограммы как атрибутивного базового компонента профессиограммы.

Основные направления использования результатов дифференцированного профессиографирования для психологической оценки и расстановки кадров в организации.

#### **Тема № 4. Теоретические и методологические основы профессионального психологического отбора кадров.**

Организационные факторы профессионального психологического отбора.

Компетентностный, профессиоцентрический и антропоцентрический подходы в профессиональном психологическом отборе. Система связей между профессиональными требованиями (компетенциями), методами отбора и расстановкой персонала по должностям. Понятийно-категориальный аппарат профессионального психологического подбора и отбора кадров.

Психологическая составляющая опроса в рамках профессионального психологического отбора.

Уровни методологических основ профессионального психологического отбора кадров: общенаучный, конкретно-научный, методический. Общие методологические принципы профессионального психологического подбора и отбора. Научные требования к системе методов и конкретным технологиям профессионального психологического отбора кадров.

#### **Тема № 5. Разработка и обоснование профессионально-психологических требований к специалистам.**

Сущность понятий «способности», «навыки», «умения», «профессиональный опыт». Развитая функциональная система способностей как решающее условие успешности выполнения трудовой деятельности. Профессионально-важные качества (ПВК). Динамика уровня развития и структуры ПВК в процессе деятельности.

Сущность и структура профессиональной пригодности и непригодности. Базовые признаки соответствия человека работе: успешность, удовлетворенность трудом, доминирование благоприятных функциональных состояний.

Факторы риска, подлежащие выявлению в ходе профессионального психологического отбора персонала. Основы психофизиологического исследования с помощью полиграфного устройства в рамках профессионального психологического отбора.

Варианты взаимосоответствия человека и работы. Особенности формирования профессионального опыта специалиста. Позитивный и негативный аспекты противоречий между человеком и профессиональной средой.

### **Раздел II. Теоретико-методологические основы и практические предпосылки профессионального психологического отбора.**

#### **Тема № 6. Цель и задачи профессионального психологического отбора персонала.**

Сущность, структура, цель и задачи профессионального психологического отбора персонала. Критерии эффективности профессионального психологического отбора. Оценка

профессиональной психологической пригодности. Виды отбора. Составляющие профессионального психологического отбора.

Нормативно-правовое регулирование профессионального психологического отбора. Квалификационные требования к профессиональной подготовке специалистов по профессиональному психологическому отбору. Виды и типовые задачи деятельности в соответствии с должностным предназначением. Этические нормы профессиональной деятельности специалистов по профессиональному психологическому отбору.

#### **Тема № 7. Социально-психологические основы профессионального психологического отбора.**

Способен человека к труду в профессиональной общности. Профессиональная среда. Большая профессиональная группа. Малая профессиональная группа. Профессиональное сообщество. Профессиональное содружество. Профессиональная среда. Совместимость. Сплоченность. Стабильность. Соревновательность.

#### **Тема № 8. Психологические и психофизиологические основы профессионального психологического отбора.**

Профессиональные способности. Профессионально-важные психологические качества. Профессиональное сознание. Профессиональное мышление. Профессиональное творчество. Психофизиологические технологии и методы изучения профессиональной деятельности.

#### **Тема № 9. Принципы профессионального психологического отбора.**

Общая характеристика принципов изучения профессиональной деятельности. Предметно-функциональные и операционно-логические принципы изучения профессиональной деятельности. Реализация принципов в современных технологиях психологического изучения профессиональной деятельности. Общая характеристика предметно-функциональных технологий. Операционно-логические технологии: использование вероятностной логики и теории вероятностей, теории информации, массового обслуживания и исследования операций.

#### **Тема № 10. Основные требования к организации и проведению психологического исследования.**

Методическое обеспечение мероприятий профессионального психологического отбора. Сущность, значение и место профессионального психологического отбора. Понятия «профессиональный отбор», «профессиональный подбор», «рациональное распределение». Социальные, социально-психологические в психофизиологические основы профессионального психологического отбора. Принципы психологического профотбора: мировоззренческие, общенаучные: конкретно-научные, методические.

### **Раздел III. Организация и методика социально-психологического изучения персонала.**

#### **Тема № 11. Структура социально-психологических качеств личности.**

Цели и задачи социально-психологического изучения личности. Структура социально-психологических качеств личности. Методы изучения и оценки социально-психологических качеств кандидатов на учебу и работу. Использование социально-психологических характеристик для формулирования итогового заключения. Организация изучения социально-психологических качеств персонала.

#### **Тема № 12. Методы изучения и оценки социально-психологических качеств персонала.**

Методы изучения и оценки социально-психологического изучения персонала: социометрические технологии (шкала межличностной приемлемости, социометрия и референтометрия, МПДО, ЦТО), биографический метод, анализ результатов деятельности, обобщение независимых характеристик. Использование социально-психологических характеристик при составлении социально-психологического портрета персонала.

**Тема № 13. Использование социально-психологических характеристик для формулирования итогового заключения.**

Социально-психологический анализ этапов жизненного цикла оптанта. Социально-демографические, социальные и социально-психологические характеристики. Анализ профессиональной направленности личности и мотивов труда. Форма итогового заключения по результатам социально-психологического анализа.

**Тема № 14. Роль и значение профессионально-психологического отбора в системе управления персоналом.**

Роль и значение профессионально-психологического отбора в системе управления персоналом. Процедура психологического обследования.

**Тема № 15. Стратегии и тактики профессионально-психологического отбора.**

Стратегии профессиональной психодиагностики. Тактики профессионально-психологического отбора.

**Тема № 16. Организация психологического и психофизиологического обследования персонала.**

Сущность мероприятий профессионального отбора. Критерии и методы психологического и психофизиологического обследования. Организация психологического отбора. Квалификационный экзамен Критерии и методы социально-психологического изучения кандидатов в вузы и методы психологического и психофизиологического обследования Принципы подготовки итогового заключения. Подготовка материального обеспечения мероприятий профессионального отбора. Основные требования и последовательность процедур обследования. Подготовка материального обеспечения мероприятий профессионального отбора. Оборудование помещений для группового обследования и индивидуального собеседования. Подготовка бланков методик и используемой аппаратуры. Соблюдение стандартности обследования. Основные правила и последовательность процедур обследования.

**Тема № 17. Психологическое обследование испытуемых и подготовка заключения об их профессиональной пригодности.**

Содержание психологического обследования. Обработка психологических данных и подготовка заключения о профессиональной пригодности испытуемых.

**Тема № 18. Профессиональная психологическая адаптация. Методы диагностики адаптационного потенциала персонала.**

Понятие об адаптации в системе наук о человеке. Особенности профессионально-психологической адаптации. Методы диагностики адаптационного потенциала личности специалиста. Социальная и социально-психологическая адаптация. Средовые виды адаптации: природно-климатическая, экологическая. Адаптация, адаптивность и адаптированность. Понятие дезадаптации и способы ее профилактики.

**Тема № 19. Основные устройства и аппаратура, применяемые в целях профессионального отбора.**

Характеристика аппаратурных средств, применяемых в профотборе. Требования к устройствам и аппаратуре для профессионального отбора. Устройство и порядок использования в целях профессионального психологического отбора ДПФИ-1М, ППН-3, «Физиолог-М», «Мультипсихометра», АРМ-СПО, комплекс 79т83. Требования к оборудованию помещений и мест установки аппаратуры. Правила эксплуатации.

**Раздел №4. Актуальные психологические проблемы профессиональной ориентации персонала.**

**Тема № 20. Профессиональная ориентация: сущность, структура, формы и методы.**

Система профориентации ее подсистемы. Этапы. Сущность, структура, формы и методы профессиональной ориентации. Личностное и профессиональное самоопределение личности. Федеральная система профессиональной ориентации и психологической

поддержки населения. Проблема поиска и выбора профессии, специальности. Планирование профориентационной работы. Этапы профориентационной работы.

#### **Тема № 21. Профессиональная консультация в системе профориентации.**

Задачи и типы консультации в зависимости от уровня готовности личности к выбору профессии. Методические вопросы профконсультации.

#### **Тема № 22. Профессиональное самоопределение личности.**

Показатели эффективности труда. Работоспособен. Трудоспособен. Карьера. Неопределенная ситуация. Усложненные условия. Готовность к экстремному действию. Профессиональный риск. Изменение, утрата социального статуса. Вхождение в новую профессиональную среду. Изменение менталитетов в профессии.

### **5.1. Планы семинарских, практических, лабораторных занятий**

#### **Тема. Психологический анализ профессиональной деятельности.**

1. «Психологический анализ» и «Психологический синтез» профессиональной деятельности. Основные подходы к классификации методов психологического анализа профессиональной деятельности.

2. Система методов психологического анализа деятельности (Б.Г. Ананьев).

3. Подсистема организационных методов: сравнительный, лонгитюдный, комплексный.

#### **Тема. Дифференцированное профессиографирование в описании профессиональной деятельности.**

1. Основные направления использования результатов дифференцированного профессиографирования для психологической оценки и расстановки кадров в организации.

2. Компетентностный подход как методологическая основа профессиографического описания основных видов деятельности. Сущность профессиографии и профессиографирования. Понятие «профессиограмма». Типовая форма, структура и содержание профессиограммы.

3. Особенности и базовые принципы дифференцированного профессиографирования. Значение дифференцированного профессиографирования в изучении и описании профессиональной деятельности. Типология дифференцированного профессиографирования.

#### **Тема. Теоретические и методологические основы профессионального психологического отбора кадров.**

1. Критерии эффективности психологического обеспечения служебной деятельности. Сущность, структура, цель и задачи профессионального психологического отбора персонала.

2. Система связей между профессиональными требованиями (компетенциями), методами отбора и расстановкой персонала по должностям.

3. Научные требования к системе методов и конкретным технологиям профессионального психологического отбора кадров.

#### **Тема. Разработка и обоснование профессионально-психологических требований к специалистам.**

1. Разработка и обоснование профессионально-психологических требований к специалистам.

2. Сущность и структура профессиональной пригодности и непригодности. Базовые признаки соответствия человека работе: успешность, удовлетворенность трудом, доминирование благоприятных функциональных состояний.

3. Варианты взаимосоответствия человека и работы. Особенности формирования профессионального опыта специалиста.

#### **Тема. Цель и задачи профессионального психологического отбора персонала.**

1. Нормативно-правовое регулирование профессионального психологического отбора.
2. Квалификационные требования к профессиональной подготовке специалистов по профессиональному психологическому отбору
3. Этические нормы профессиональной деятельности специалистов по профессиональному психологическому отбору.

#### **Тема. Социально-психологические основы профессионального психологического отбора.**

1. Способен человека к труду в профессиональной общности.
2. Профессиональная среда. Большая профессиональная группа. Малая профессиональная группа. Профессиональное сообщество. Профессиональное содружество. Профессиональная среда.
3. Совместимость. Сплоченность. Стабильность. Соревновательность.

#### **Тема. Психологические и психофизиологические основы профессионального психологического отбора.**

1. Профессиональные способности. Профессионально-важные психологические качества. Профессиональное сознание. Профессиональное мышление.
2. Профессиональное творчество.
3. Психофизиологические технологии и методы изучения профессиональной деятельности.

#### **Тема. Принципы профессионального психологического отбора.**

1. Предметно-функциональные и операционно-логические принципы изучения профессиональной деятельности
2. Операционно-логические технологии: использование вероятностной логики и теории вероятностей, теории информации, массового обслуживания и исследования операций
3. Общая характеристика и реализация принципов изучения профессиональной деятельности.

#### **Тема. Основные требования к организации и проведению психологического исследования**

1. Методическое обеспечение мероприятий профессионального психологического отбора.
2. Сущность, значение и место профессионального психологического отбора.
3. Социальные, социально-психологические в психофизиологические основы профессионального психологического отбора.

#### **Тема. Структура социально-психологических качеств личности.**

1. Структура социально-психологических качеств личности. Методы изучения и оценки социально-психологических качеств кандидатов на учебу и работу.
2. Использование социально-психологических характеристик для формулирования итогового заключения.
3. Организация изучения социально-психологических качеств персонала.

#### **Тема. Методы изучения и оценки социально-психологических качеств персонала.**

1. Методы изучения и оценки социально-психологического изучения персонала: социометрические технологии (шкала межличностной приемлемости, социометрия и референтометрия, МПДО, ЦТО), биографический метод, анализ результатов деятельности, обобщение независимых характеристик.
2. Использование социально-психологических характеристик при составлении социально-психологического портрета персонала.
3. Социально-психологический анализ этапов жизненного цикла оптанта.

#### **Тема. Использование социально-психологических характеристик для формулирования итогового заключения.**

1. Социально-демографические, социальные и социально-психологические характеристики.
2. Анализ профессиональной направленности личности и мотивов труда.
3. Принципы подготовки итогового заключения. Форма итогового заключения по результатам социально-психологического анализа.

**Тема. Роль и значение профессионально-психологического отбора в системе управления персоналом.**

1. Роль и значение профессионально-психологического отбора в системе управления персоналом.
2. Процедура психологического обследования.

**Тема. Организация психологического и психофизиологического обследования персонала.**

1. Критерии и методы социально-психологического изучения кандидатов в вузы и методы психологического и психофизиологического обследования
2. Подготовка материального обеспечения мероприятий профессионального отбора. Основные требования и последовательность процедур обследования. Оборудование помещений для группового обследования и индивидуального собеседования. Подготовка бланков методик и используемой аппаратуры. Соблюдение стандартности обследования. Основные правила и последовательность процедур обследования.

**Тема. Основные устройства и аппаратура, применяемые в целях профессионального отбора.**

1. Характеристика аппаратных средств, применяемых в профотборе.
2. Требования к устройствам и аппаратуре для профессионального отбора.
3. Устройство и порядок использования в целях профессионального психологического отбора ДПФИ-1М, ППН-3, «Физиолог-М», «Мультиспихометра», АРМ-СПО, комплекс 79т83. Требования к оборудованию помещений и мест установки аппаратуры. Правила эксплуатации.

**Тема. Профессиональная психологическая адаптация. Методы диагностики адаптационного потенциала персонала.**

1. Понятие об адаптации в системе наук о человеке.
2. Особенности профессионально-психологической адаптации. Методы диагностики адаптационного потенциала личности специалиста. Социальная и социально-психологическая адаптация. Средовые виды адаптации: природно-климатическая, экологическая. Адаптация, адаптивность и адаптированность.
3. Понятие дезадаптации и способы ее профилактики.

**Тема. Профессиональная ориентация: сущность, структура, формы и методы.**

1. Система профориентации ее подсистемы. Этапы. Сущность, структура, формы и методы профессиональной ориентации. Личностное и профессиональное самоопределение личности.
2. Планирование профориентационной работы. Этапы профориентационной работы.

**Тема. Профессиональная консультация в системе профориентации.**

1. Задачи и типы консультации в зависимости от уровня готовности личности к выбору профессии.
2. Методические вопросы профконсультации.

**Тема. Профессиональное самоопределение личности.**

1. Профессиональное самоопределение личности.
2. Вхождение в новую профессиональную среду.

**6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ).**

Одним из основных видов деятельности студента является самостоятельная работа, которая включает в себя изучение лекционного материала, учебников и учебных пособий,

первоисточников, подготовку сообщений, выступления на групповых занятиях, выполнение практических заданий. Методика самостоятельной работы предварительно разъясняется преподавателем и в последующем может уточняться с учетом индивидуальных особенностей студентов. Время и место самостоятельной работы выбираются студентами по своему усмотрению с учетом рекомендаций преподавателя. Самостоятельную работу над дисциплиной следует начинать с изучения программы, которая содержит основные требования к знаниям, умениям и навыкам обучаемых. Обязательно следует вспомнить рекомендации преподавателя, данные в ходе установочных занятий. Затем – приступить к изучению отдельных разделов и тем в порядке, предусмотренном программой. Получив представление об основном содержании раздела, темы, необходимо изучить материал с помощью учебника. Целесообразно составить краткий конспект или схему, отображающую смысл и связи основных понятий данного раздела и включенных в него тем. Затем полезно изучить выдержки из первоисточников. При желании можно составить их краткий конспект. Обязательно следует записывать возникшие вопросы, на которые не удалось ответить самостоятельно.

Для более полной реализации цели, поставленной при изучении тем самостоятельно, студентам необходимы сведения об особенностях организации самостоятельной работы; требованиям, предъявляемым к ней; а также возможным формам и содержанию контроля и качества выполняемой самостоятельной работы. Самостоятельная работа студента в рамках действующего учебного плана по реализуемым образовательным программам различных форм обучения предполагает самостоятельную работу по данной учебной дисциплине, включенной в учебный план. Объем самостоятельной работы (в часах) по рассматриваемой учебной дисциплине определен учебным планом.

В ходе самостоятельной работы студент должен:

- освоить теоретический материал по изучаемой дисциплине (отдельные темы, отдельные вопросы тем, отдельные положения и т. д.);
- применить полученные знания и навыки для выполнения практических заданий.

Студент, приступающий к изучению данной учебной дисциплины, получает информацию обо всех формах самостоятельной работы по курсу с выделением обязательной самостоятельной работы и контролируемой самостоятельной работы, в том числе по выбору. Задания для самостоятельной работы студента должны быть четко сформулированы, разграничены по темам изучаемой дисциплины, и их объем должен быть определен часами, отведенными в учебной программе.

Самостоятельная работа студентов должна включать:

- подготовку к аудиторным занятиям (лекциям, лабораторно-практическим);
- поиск (подбор) и изучение литературы и электронных источников информации по индивидуально заданной проблеме курса;
- самостоятельную работу над отдельными темами учебной дисциплины в соответствии с тематическим планом;
- домашнее задание, предусматривающее завершение практических аудиторных работ;
- подготовку к зачету или экзамену;
- работу в студенческих научных обществах, кружках, семинарах и т.д.;
- участие в научной и научно-методической работе кафедры, факультета;
- участие в научных и научно-практических конференциях, семинарах.

### 6.1. Задания для углубления и закрепления приобретенных знаний

Формируемая компетенция	Код результата обучения	Задание
ПК-1 Способен	ПК-1 – 31	1. Вести терминологические словари, в которые выписываются основные понятия, дефиниции, категории. Число задаваемых для изучения категорий по одной теме не должно

организовывать и проводить психологические мероприятия с различными категориями населения.		превышать 15. 2. Проанализировать главы 1-3 учебного пособия С.Т. Джанерьян «Психологические основы отбора персонала» 3. Составить расширенный конспект 1,2,3 глав учебного пособия С.Т. Джанерьян «Психологические основы отбора персонала»
	ПК-1 – 32	Просмотреть учебные фильмы по теме «Психологические основы отбора персонала» с целью создания образных представлений об изучаемом явлении, знакомства с его реальными содержанием. Изучить и проанализировать статьи из нескольких журналов, газет на одну из предложенных тем: 1. Профессиональный психологический отбор. 2. Основные подходы к классификации методов психологического анализа профессиональной деятельности Компетентностный подход в профессиональном психологическом отборе.

### 6.2. Задания, направленные на формирование профессиональных умений

Формируемая компетенция	Код результата обучения	Задание
ПК-1 Способен организовывать и проводить психологические мероприятия с различными категориями населения.	ПК-1 – У1	<b>Задание:</b> отрабатывать алгоритм психолого-управленческого консультирования по вопросу профессионального психологического отбора, с которым студенты знакомятся на лекции. Один из членов группы выступает в роли работодателя, второй – в роли психолога, третий - супервизора. Затем оформляется краткий отчет о проделанной работе.
	ПК-1 – У2	<b>Задание:</b> осуществить отработку умений использования знаний основ профессионального психологического отбора. Студенты разбиваются на тройки (кандидат на вакантную должность, организационный психолог, супервизор) и отрабатывают технику диагностической или профориентационной беседы (по выбору). Затем оформляется отчет о проделанной работе.

### 6.3. Задания, направленные на формирование профессиональных навыков

Формируемая компетенция	Код результата обучения	Задание
ПК-1 Способен организовывать и проводить психологические мероприятия с различными категориями населения.	ПК-1 – В1	<b>Практические задания</b> Выполнить частное локальное исследование на тему: «Соотношение объективного и субъективного при осуществлении профессионального психологического отбора, объективный аспект набора профессионально-личностных компетенций». Составить отчет.
	ПК-1 – В2	<b>Практические задания</b> Провести научное исследование компетентностного потенциала в мировой литературе. Отчет составить в виде презентации. Разработайте стратегию профессионального психологического отбора при решении вопросов профилактики профессиональной деформации.

## 7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ).

### Паспорт фонда оценочных средств

Формируемая компетенция	Планируемые результаты обучения		ФОС для текущего контроля	ФОС для промежуточной аттестации
<b>ПК-1</b> Способен организовывать и проводить психологические мероприятия с различными категориями населения.	<b>Знать</b>	основные положения профессионального психологического отбора; классификацию и содержание методов профессионального психологического отбора ПК-1-31	Устный опрос	Вопросы к зачету. Вопросы к экзамену
		научные подходы проведения психологических исследований на основе применения общепрофессиональных знаний и умений в различных научных и научно-практических областях психологии ПК-1-32		
	<b>Уметь</b>	диагностировать психическое состояние людей ПК-1-У1	Эссе	Вопросы к зачету. Вопросы к экзамену
		применять методы проектирования, реализации профессионального психологического отбора ПК-1-У2		
	<b>Владеть</b>	навыками использования методов организации и проведения психологических исследований на основе применения общепрофессиональных знаний и умений в различных научных и научно-практических областях психологии ПК-1-В1	Практические задания	Вопросы к зачету. Вопросы к экзамену
		навыками использования различных приемов диагностики психологических свойств личности, психических состояний, базовых установок, мотивационных особенностей кандидатов на вакантную должность. ПК-1-В2		

*Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания*

Формируемая компетенция	Планируемые результаты обучения		Критерии оценивания результатов обучения			
			2	3	4	5
<b>ПК-1</b> Способен организовывать и проводить психологические мероприятия с различными категориями населения.	<b>Знать</b>	основные положения профессионального психологического отбора; классификацию и содержание методов профессионального психологического отбора ПК-1-31	Не знает	Частично знает	Знает	Отлично знает
		научные подходы проведения психологических исследований на основе применения общепрофессиональных знаний и умений в различных научных и научно-практических областях психологии ПК-1-32				
	<b>Уметь</b>	диагностировать психическое состояние людей ПК-1-У1	Не умеет	Частично умеет	Умеет	Свободно умеет
		применять методы проектирования, реализации профессионального психологического отбора ПК-1-У2				
	<b>Владеть</b>	навыками использования методов организации и проведения психологических исследований на основе применения общепрофессиональных знаний и умений в различных научных и научно-практических областях психологии ПК-1-В1	Не владеет	Частично владеет	Владеет	Свободно владеет
		навыками использования различных приемов диагностики психологических свойств личности, психических состояний, базовых установок, мотивационных особенностей кандидатов на вакантную должность. ПК-1-В2				

### 7.1 ФОС для проведения текущего контроля.

### 7.1.1. Задания для оценки знаний

Формируемая компетенция	Код результата обучения	Задание
ПК-1 Способен организовывать и проводить психологические мероприятия с различными категориями населения.	ПК-1 – 31	<b>Вопросы устного опроса</b> 1. Основные положения теоретических подходов к организации профессионального психологического отбора. 2. Методы сбора, обработки и интерпретации профессиональной информации.
	ПК-1 – 32	<b>Вопросы устного опроса</b> 1. Влияние начальных профессиональных личностных компетенций на эффективность специалиста. 2. Теории личности А.Н. Леонтьева и А.Р. Лурии, их значение для профессионального психологического отбора 3. Классификация и содержание методов профессионального психологического отбора. 4. Структура и содержание психогаммы и профессиограммы.

#### Критерии оценки устного опроса:

Количество ошибок	Оценка
Студент демонстрирует всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой, умеет свободно ориентироваться в теме занятия, свободно оперирует приобретенными знаниями, умениями, формирует свои идеи и концепции.	<b>Отлично</b>
Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, новые идеи не формирует.	<b>Хорошо</b>
Студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями.	<b>Удовлетворительно</b>
Проявляется полное или практически полное отсутствие знаний.	<b>Неудовлетворительно</b>

### 7.1.2. Задания для оценки умений

Формируемая компетенция	Код результата обучения	Задание
ПК-1 Способен организовывать и проводить психологические мероприятия с различными категориями населения.	ПК-1 – У1	<b>Темы эссе</b> 1. Применение метода изучения документов и метода наблюдения в изучении профессиональной деятельности. 2. Изучение методов сбора, обработки и интерпретации профессиональной информации. 3. Обработка и интерпретация данных, полученных в ходе изучения профессиональной деятельности специалиста. 4. Структура и содержание психогаммы и профессиограммы. 5. Организация профессиографических исследований специальностей.
	ПК-1 – У2	<b>Темы эссе</b> 1. Практическая отработка профессиограммы специалиста методом экспертного оценивания. 2. Содержание психогаммы специалиста. 3. Профессиональные способности. 4. Профессионально-важные психологические качества: сущность и содержание. 5. Методическое обеспечение мероприятий профессионального психологического отбора. 6. Методы изучения и оценки социально-психологического изучения персонала: социометрические технологии.

**Критерии оценки учебных действий обучающихся**

<b>Оценка</b>	<b>Характеристики ответа обучающегося</b>
<b>Отлично</b>	<p>обучающийся глубоко и всесторонне усвоил проблему;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает;</li> <li>- опираясь на знания основной и дополнительной литературы, тесно привязывает усвоенные научные положения с практической деятельностью;</li> <li>- умело обосновывает и аргументирует выдвигаемые им идеи;</li> <li>- делает выводы и обобщения.</li> </ul>
<b>Хорошо</b>	<p>обучающийся твердо усвоил тему, грамотно и по существу излагает ее, опираясь на знания основной литературы;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- не допускает существенных неточностей;</li> <li>- увязывает усвоенные знания с практической деятельностью;</li> <li>- аргументирует научные положения;</li> <li>- делает выводы и обобщения.</li> </ul>
<b>Удовлетворительно</b>	<p>тема раскрыта недостаточно четко и полно, то есть Обучающийся освоил проблему, по существу излагает ее, опираясь на знания только основной литературы;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- допускает несущественные ошибки и неточности;</li> <li>- испытывает затруднения в практическом применении знаний;</li> <li>- слабо аргументирует научные положения;</li> <li>- затрудняется в формулировании выводов и обобщений.</li> </ul>
<b>Неудовлетворительно</b>	<p>обучающийся не усвоил значительной части проблемы;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении ее;</li> <li>- испытывает трудности в практическом применении знаний;</li> <li>- не может аргументировать научные положения;</li> <li>- не формулирует выводов и обобщений.</li> </ul>

**7.1.3. Задания для оценки владений, навыков**

<b>Формируемая компетенция</b>	<b>Код результата обучения</b>	<b>Задание</b>
<b>ПК-1</b> Способен организовывать и проводить психологические мероприятия с различными категориями населения.	ПК-1 – В1	<p align="center"><b>Практическое задание</b></p> <p>Диагностика психических свойств и состояний человека рамках профессионального психологического отбора.  Доклад: Профессионально-психологический отбор.  Содоклад: Этические правила проведения профессионального психологического отбора.  Вопросы для практической отработки:  1. Профессионально личностные компетенции.  2. Диагностика свойств и психических состояний методом беседы.</p>
	ПК-1 – В2	<p align="center"><b>Практическое задание</b></p> <p>Практическое задание.  Доклад: Основные приемы и методы организации и осуществления психологических исследования на основе применения общепрофессиональных знаний и умений в различных научных и научно-практических областях психологии.  Содоклад: Возможности использования проективных методов диагностики при осуществлении процедуры профессионального психологического отбора.  Вопросы для практической отработки:  1. Приемы и методы диагностики профессионально-личностных компетенций.  2. Проективные методы, способствующие диагностике профессионально-личностных компетенций</p>

## Критерии оценки учебных действий обучающихся на практических занятиях

Оценка	Характеристики ответа студента
<b>Отлично</b>	Обучающийся самостоятельно и правильно решил учебно-профессиональную задачу, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагал свое решение.
<b>Хорошо</b>	Обучающийся самостоятельно и в основном правильно решил учебно-профессиональную задачу, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагал свое решение.
<b>Удовлетворительно</b>	Обучающийся в основном решил учебно-профессиональную задачу, допустил несущественные ошибки, слабо аргументировал свое решение.
<b>Неудовлетворительно</b>	Обучающийся не решил учебно-профессиональную задачу.

### 7.2 ФОС для проведения промежуточной аттестации.

#### 7.2.1. Задания для оценки знаний к зачёту

Формируемая компетенция	Код результата обучения	Задание
<b>ПК-1</b> Способен организовывать и проводить психологические мероприятия с различными категориями населения.	ПК-1 – 31	<p style="text-align: center;"><b>Перечень вопросов</b></p> 1. Профессионально психологический отбор и его составляющие. 2. Задачи профессионального психологического отбора. 3. Критерии профессионального психологического отбора. 4. Виды профессионального психологического отбора. 5. Этапы профессионального психологического отбора. 6. Личные и деловые качества, подлежащие изучению в ходе комплексных обследований. 7. Факторы риска, подлежащими выявлению в ходе комплексных обследований. 8. Полиграф. Тестирование (проверка, испытание) на полиграфе. 9. Сформулируйте и объясните критерии адаптации личности к условиям трудовой деятельности. 10. Понятие личности с точки зрения работ К.К. Платонова.
	ПК-1 – 32	<p style="text-align: center;"><b>Перечень вопросов</b></p> 1. Факторы, затрудняющие процесс адаптации личности к деятельности. Сформулируйте основы профилактики психогенных факторов затрудняющих профессиональную адаптацию. 2. Сформулируйте способы и приемы моделирования стресс-факторов и психотравмирующих факторов в рамках профессионального психологического отбора. 3. Профессиональная деформация с точки зрения Э.Ф. Зеера. 4. Подходы решения проблемы деформации. «Слабые» и «сильные» стороны подходов в решении проблемы профессиональной деформации. 5. Сферы деструктивного влияния профессиональной деформации. 6. Сформулируйте возможные причины профессиональной деформации и пути ее профилактики. 7. Компетентностный подход при осуществлении профессионального психологического отбора. 8. Компетентностный профиль личности. 9. Виды материально-технического и методического обеспечения мероприятий профессионального психологического отбора в компании. 10. Ограничения применения проективных методик для изучения и оценки личностных свойств кандидатов.

#### 7.2.2. Задания для оценки умений к зачету

Формируемая компетенция	Код результата	Задание
-------------------------	----------------	---------

	обучения	
<b>ПК-1</b> Способен организовывать и проводить психологические мероприятия с различными категориями населения.	ПК-1 – У1	<p align="center"><b>Перечень вопросов</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Оценка и характеристика психических состояний.</li> <li>2. Оценка методик профессионального психологического отбора.</li> <li>3. Границы профессионально-этических норм деятельности специалиста по оценке кандидатов на вакантную должность и персонала.</li> <li>4. Степень сохранения конфиденциальности психологической информации и сохранения личных сведений о кандидатах на вакантную должность и персонале при осуществлении профессионального психологического отбора.</li> <li>5. Психологический анализ профессиональной деятельности на основе компетентностного подхода.</li> <li>6. Теория личностных конструктов (Дж.А.Келли).</li> <li>7. Система методов психологического изучения профессиональной деятельности.</li> <li>8. Система связей между профессиональными требованиями (компетенциями), методами отбора и расстановкой персонала по должностям.</li> </ol>
	ПК-1 – У2	<p align="center"><b>Перечень вопросов</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Социометрический метод.</li> <li>2. Применение знаний о психограммах при осуществлении профессионального психологического отбора..</li> <li>3. Применение знаний о биографическом методе исследования при осуществлении профессионального психологического отбора.</li> <li>4. Применение знаний о сущности и структуре профессиональной пригодности и непригодности кандидата на вакантную должность.</li> <li>5. Применение знаний о компетенционального подхода в современном кадровом менеджменте</li> </ol>

### 7.2.3. Задания для оценки владений, навыков к зачету

Формируемая компетенция	Код результата обучения	Задание
<b>ПК-1</b> Способен организовывать и проводить психологические мероприятия с различными категориями населения.	ПК-1 – В1	<p align="center"><b>Перечень вопросов</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Этапы проведения психологической профконсультации.</li> <li>2. Владение методами групповой и индивидуальной профконсультации.</li> <li>3. Формирование имиджа психолога-профконсультанта.</li> <li>4. Этапы организации и проведения психологической профконсультации.</li> <li>5. Групповая и индивидуальная психолого-управленческая. Организация и этапы проведения.</li> <li>6. Подготовка итогового заключения при профессиональном психологическом отборе.</li> </ol>
	ПК-1 – В2	<p align="center"><b>Перечень вопросов</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Основные функции первичного интервью с соискателем вакансии.</li> <li>2. Ресурсы и возможности в поиске подходящих кандидатов на вакантные должности в компании.</li> <li>3. Позитивный и негативный аспекты противоречий между человеком и профессиональной средой.</li> <li>4. Принципы и содержание психологического анализа документов личного дела кандидата на вакансию.</li> <li>5. Профессиональная деятельность как объект научно-психологического изучения.</li> </ol>

### 7.2.4. Задания для оценки знаний к экзамену

Формируемая компетенция	Код результата обучения	Задание

<b>ПК-1</b> Способен организовывать и проводить психологические мероприятия с различными категориями населения.	ПК-1 – 31	<p style="text-align: center;"><b>Перечень вопросов</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Профессионально психологический отбор и его составляющие.</li> <li>2. Задачи профессионального психологического отбора.</li> <li>3. Критерии профессионального психологического отбора.</li> <li>4. Виды профессионального психологического отбора.</li> <li>5. Этапы профессионального психологического отбора.</li> <li>6. Теоретико-методологические принципы профессионального психологического отбора.</li> <li>7. Организационные принципы профессионального психологического отбора.</li> <li>8. Компетентностный подход при осуществлении профессионального психологического отбора. Виды изучаемых компетенций. Приемы работы с изучаемыми компетенциями.</li> <li>9. Личные и деловые качества, подлежащие изучению в ходе комплексных обследований.</li> <li>10. Факторы риска, подлежащими выявлению в ходе комплексных обследований.</li> </ol>
	ПК-1 – 32	<p style="text-align: center;"><b>Перечень вопросов</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Критерии эффективности профессионального психологического отбора.</li> <li>2. Психологическое воздействие. Критериальные показатели предела допустимого психологического воздействия.</li> <li>3. Факторы, затрудняющие процесс адаптации личности к деятельности.</li> <li>4. Сформулируйте основы профилактики психогенных факторов затрудняющих профессиональную адаптацию.</li> <li>5. Сформулируйте способы и приемы моделирования стресс-факторов и психотравмирующих факторов в рамках профессионального психологического отбора.</li> <li>6. Профессиональная деформация с точки зрения Э.Ф. Зеера.</li> <li>7. Подходы решения проблемы деформации. «Слабые» и «сильные» стороны подходов в решении проблемы профессиональной деформации.</li> <li>8. Сферы деструктивного влияния профессиональной деформации.</li> <li>9. Сформулируйте возможные причины профессиональной деформации и пути ее профилактики.</li> <li>10. Компетентностный профиль личности.</li> </ol>

### 7.2.5. Задания для оценки знаний к экзамену

<b>Формируемая компетенция</b>	<b>Код результата обучения</b>	<b>Задание</b>
<b>ПК-1</b> Способен организовывать и проводить психологические мероприятия с различными категориями населения.	ПК-1 – У1	<p style="text-align: center;"><b>Перечень вопросов</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Организация нормативной базы по соблюдению этических принципов профессиональной деятельности профконсультанта.</li> <li>2. Составляющие личностной некомпетентности специалиста осуществляющего ППО:</li> <li>3. Правила сохранения конфиденциальности психологической информации и сохранения личных сведений о кандидатах на вакантную должность и персонале при осуществлении профессионального психологического отбора.</li> <li>4. Роль организационного психолога в профессиональной аттестации и подготовки психологической программы переобучение профессионала.</li> <li>5. Знание и использование основных стратегии организации профориентационной помощи.</li> <li>6. Использование знаний о феномене профессиональной адаптации..</li> <li>7. Умение использования профессионального консультирования при осуществлении профессионального психологического отбора.</li> <li>8. Методы профессионального консультирования используемые при осуществлении профессионального психологического отбора .</li> </ol>
	ПК-1 – У2	<p style="text-align: center;"><b>Перечень вопросов</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Следы памяти. Активация «следов памяти» при проведении</li> </ol>

		<p>собеседования в рамках профессионального психологического отбора.</p> <p>2. Оценка методик профессионального психологического отбора.</p> <p>3. Методы оценки и характеристика психических состояний у кандидата на вакантную должность.</p> <p>4. Границы профессионально-этических норм деятельности специалиста по оценке кандидатов на вакантную должность и персонала.</p> <p>5. Психологический анализ профессиональной деятельности на основе компетентностного подхода.</p> <p>6. Система методов психологического изучения профессиональной деятельности.</p> <p>7. Система связей между профессиональными требованиями (компетенциями), методами отбора и расстановкой персонала по должностям.</p> <p>8. Понятие нормы при организации психодиагностических мероприятий в рамках организации профессионального психологического отбора в компании.</p>
--	--	--

### 7.2.6. Задания для оценки знаний к экзамену

Формируемая компетенция	Код результата обучения	Задание
<b>ПК-1</b> Способен организовывать и проводить психологические мероприятия с различными категориями населения.	ПК-1 – В1	<p align="center"><b>Перечень вопросов</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Основные функции первичного интервью с соискателем вакансии.</li> <li>2. Ресурсы и возможности в поиске подходящих кандидатов на вакантные должности в компании.</li> <li>3. Позитивный и негативный аспекты противоречий между человеком и профессиональной средой.</li> <li>4. Принципы и содержание психологического анализа документов личного дела кандидата на вакансию.</li> <li>5. Профессиональная деятельность как объект научно-психологического изучения.</li> </ol>
	ПК-1 – В2	<p align="center"><b>Перечень вопросов</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Особенности беседы в рамках профессионального психологического отбора.</li> <li>2. Этапы организации и проведения психологической профконсультации.</li> <li>3. Групповая и индивидуальная психолого-управленческая. Организация и этапы проведения.</li> <li>4. Подготовка итогового заключения при профессиональном психологическом отборе.</li> </ol>

### **Уровни и критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины**

	Критерии оценивания	Итоговая оценка
Уровень 1. Недостаточный	Незнание значительной части программного материала, неумение даже с помощью преподавателя сформулировать правильные ответы на задаваемые вопросы, невыполнение практических заданий	Неудовлетворительно/незачтено
Уровень 2. Базовый	Знание только основного материала, допустимы неточности в ответе на вопросы, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, затруднения при решении практических задач	Удовлетворительно/зачтено
Уровень 3. Повышенный	Твердые знания программного материала, допустимые несущественные неточности при ответе на вопросы, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, затруднения при решении практических задач	Хорошо/зачтено
Уровень 4.	Глубокое освоение программного материала,	Отлично/зачтено

Продвинутый	логически стройное его изложение, умение связать теорию с возможностью ее применения на практике, свободное решение задач и обоснование принятого решения	
-------------	---	--

## 8. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ).

### 8.1. Основная учебная литература:

1. Васильева И.В. Психодиагностика персонала: учеб. пособие для бакалавриата. – М.: Юрайт, 2019.
2. Маклаков, А.Г. Профессиональный психологический отбор персонала. Теория и практика. – СПб.: Питер, 2016. – 480 с.
3. Носс, И.Н. Профессиональная психодиагностика: Психологический отбор персонала / И.Н. Носс. – М.: Психотерапия, 2018. - 464 с.
4. Коноваленко, В.А., Коноваленко, М.Ю., Соломатин, А.А. Психология управления персоналом: учебник для бакалавров. – М.: Юрайт, 2015. – 477 с.
5. Психологические основы отбора персонала : учебное пособие /С.Т. Джанерьян; Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону : Издательство Южного федерального университета, 2016 – 116 с.

### 8.2. Дополнительная учебная литература:

1. Кибанов, А.Я. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала. Учебно-практическое пособие / А.Я. Кибанов, Д.К. Захаров, И.А. Федорова. – М.: Проспект, 2015. – 309 с.
2. Мизинцева, М.Ф. Оценка персонала. Учебник и практикум / М.Ф. Мизинцева, А.Р. Сардарян. – М.: Юрайт, 2014. – 384 с.

### *Периодические издания*

1. Психологическая наука и образование [Электронный ресурс]. – \*\* ; \*\*\*. – URL: <http://psyjournals.ru/psyedu/> (дата обращения: 14.05.2021).
2. Российский психологический журнал [Электронный ресурс]. – URL: <http://rpj.sfedu.ru> (дата обращения: 14.05.2021).
3. Психологические исследования [Электронный ресурс]. – URL: <http://psystudy.ru/> (дата обращения: 14.05.2021).

## 9. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ).

<a href="http://diss.rsl.ru">http://diss.rsl.ru</a>	Российская государственная библиотека. Электронная библиотека: Диссертации [Электронный ресурс]
<a href="http://psychology.net.ru/tests/">http://psychology.net.ru/tests/</a>	Мир психологии
<a href="http://psylist.net/praktikum/">http://psylist.net/praktikum/</a>	Psylist.net.
<a href="http://pe.mgppu.ru">http://pe.mgppu.ru</a>	сайт факультета Экстремальной психологии МГППУ

## 10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ).

Основными видами аудиторной работы обучающегося при изучении дисциплины являются лекции и семинарские занятия. Обучающийся не имеет права пропускать без уважительных причин аудиторные занятия, в противном случае он может быть не допущен к зачету/экзамену.

На лекциях даются и разъясняются основные понятия темы, связанные с ней теоретические и практические проблемы, рекомендации для самостоятельной работы. В ходе

лекции обучающийся должен внимательно слушать и конспектировать лекционный материал.

Завершают изучение наиболее важных тем учебной дисциплины семинарские занятия. Они служат для контроля подготовленности обучающегося; закрепления изученного материала; развития умения и навыков подготовки докладов, сообщений по естественнонаучной проблематике; приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии.

Семинару предшествует самостоятельная работа обучающегося, связанная с освоением лекционного материала и материалов, изложенных в учебниках, учебных пособиях и в рекомендованной преподавателем тематической литературе. По согласованию с преподавателем или его заданию обучающийся может готовить рефераты по отдельным темам дисциплины. Примерные темы докладов, рефератов и вопросов для обсуждения приведены в настоящих рекомендациях.

### **10.1. Работа на лекции.**

Основу теоретического обучения обучающихся составляют лекции. Они дают систематизированные знания обучающимся о наиболее сложных и актуальных философских проблемах. На лекциях особое внимание уделяется не только усвоению обучающимися изучаемых проблем, но и стимулированию их активной познавательной деятельности, творческого мышления, развитию научного мировоззрения, профессионально-значимых свойств и качеств. Излагаемый материал может показаться обучающимся сложным, необычным, поскольку включает знания, почерпнутые преподавателем из различных отраслей науки, религии, истории, практики. Вот почему необходимо добросовестно и упорно работать на лекциях. Осуществляя учебные действия на лекционных занятиях, обучающиеся должны внимательно воспринимать действия преподавателя, запоминать складывающиеся образы, мыслить, добиваться понимания изучаемого предмета.

Обучающиеся должны аккуратно вести конспект. В случае недопонимания какой-либо части предмета следует задать вопрос в установленном порядке преподавателю. В процессе работы на лекции необходимо так же выполнять в конспектах модели изучаемого предмета (рисунки, схемы, чертежи и т.д.), которые использует преподаватель.

Обучающимся, изучающим курс, рекомендуется расширять, углублять, закреплять усвоенные знания во время самостоятельной работы, особенно при подготовке к семинарским занятиям, изучать и конспектировать не только обязательную, но и дополнительную литературу.

### **10.2. Работа с конспектом лекций.**

Просмотрите конспект сразу после занятий. Отметьте материал конспекта лекций, который вызывает затруднения для понимания. Попытайтесь найти ответы на затруднительные вопросы, используя предлагаемую литературу. Если самостоятельно не удалось разобраться в материале, сформулируйте вопросы и обратитесь на текущей консультации или на ближайшей лекции за помощью к преподавателю.

Каждую неделю отводите время для повторения пройденного материала, проверяя свои знания, умения и навыки по контрольным вопросам и тестам.

### **10.3. Выполнение практических работ.**

По наиболее сложным проблемам учебной дисциплины проводятся практические занятия. Их главной задачей является углубление и закрепление теоретических знаний у обучающихся.

Практическое занятие проводится в соответствии с планом. В плане указываются тема, время, место, цели и задачи занятия, тема доклада и реферативного сообщения, обсуждаемые вопросы. Дается список обязательной и дополнительной литературы, рекомендованной к занятию.

Подготовка обучающихся к занятию включает:

- заблаговременное ознакомление с планом занятия;
- изучение рекомендованной литературы и конспекта лекций;
- подготовку полных и глубоких ответов по каждому вопросу, выносимому для обсуждения;
- подготовку доклада, реферата по указанию преподавателя;

При проведении практических занятий уделяется особое внимание заданиям, предполагающим не только воспроизведение обучающимися знаний, но и направленных на развитие у них творческого мышления, научного мировоззрения. Для лучшего усвоения и закрепления материала по данной дисциплине помимо конспектов лекций, обучающимся необходимо научиться работать с обязательной и дополнительной литературой. Изучение, дисциплины предполагает отслеживание публикаций в периодических изданиях и работу с INTERNET.

Целесообразно готовиться к практическим занятиям за 1-2 недели до их начала, а именно: на основе изучения рекомендованной литературы выписать в контекст основные категории и понятия по учебной дисциплине, подготовить развернутые планы ответов и краткое содержание выполненных заданий. Обучающийся должен быть готов к контрольным опросам на каждом учебном занятии. Одобряется и поощряется инициативные выступления с докладами и рефератами по темам практических занятий.

#### **10.4. Подготовка докладов, фиксированных выступлений и рефератов.**

При подготовке к докладу по теме, указанной преподавателем, обучающийся должен ознакомиться не только с основной, но и дополнительной литературой, а также с последними публикациями по этой тематике в сети Интернет. Необходимо подготовить текст доклада и иллюстративный материал в виде презентации. Доклад должен включать введение, основную часть и заключение. На доклад отводится 10-15 минут учебного времени. Он должен быть научным, конкретным, определенным, глубоко раскрывать проблему и пути ее решения.

Рекомендации к выполнению реферата:

1. Работа выполняется на одной стороне листа формата А 4.
2. Размер шрифта 14, межстрочный интервал (одинарный).
3. Объём работы должен составлять от 10 до 15 листов (вместе с приложениями).
4. Оставляемые по краям листа поля имеют следующие размеры:  
Слева - 30 мм; справа - 15 мм; сверху - 15 мм; снизу - 15 мм.

5. Содержание реферата:

- *Титульный лист.*
- *Содержание.*
- *Введение.*

Введение должно включать в себя краткое обоснование актуальности темы реферата. В этой части необходимо также показать, почему данный вопрос может представлять научный интерес и какое может иметь практическое значение.

- *Основной материал.*
- *Заключение.*

Заключение - часть реферата, в которой формулируются выводы по параграфам, обращается внимание на выполнение поставленных во введении задач и целей. Заключение должно быть чётким, кратким, вытекающим из основной части.

- *Список литературы.*

6. Нумерация страниц проставляется в правом нижнем углу, начиная с введения (стр. 3). На титульном листе и содержании, номер страницы не ставится.

7. Названия разделов и подразделов в тексте должны точно соответствовать названиям, приведённым в содержании.

8. Таблицы помещаются по ходу изложения, должны иметь порядковый номер. (Например: Таблица 1, Рисунок 1, Схема 1 и т.д.).

9. В таблицах и в тексте следует укрупнять единицы измерения больших чисел в зависимости от необходимой точности.

10. Графики, рисунки, таблицы, схемы следуют после ссылки на них и располагаются симметрично относительно центра страницы.

11. В списке литературы указывается полное название источника, авторов, места издания, издательство, год выпуска и количество страниц.

### **10.5. Разработка электронной презентации.**

Распределение тем презентации между обучающимися и консультирование их по выполнению письменной работы осуществляется также как и по реферату. Приступая к подготовке письменной работы в виде электронной презентации необходимо исходить из целей презентации и условий ее прочтения, как правило, такую работу обучающиеся представляют преподавателю на проверку по электронной почте, что исключает возможность дополнительных комментариев и пояснений к представленному материалу.

По согласованию с преподавателем, материалы презентации обучающийся может представить на CD/DVD-диске (USB флэш-диске).

Электронные презентации выполняются в программе MS PowerPoint в виде слайдов в следующем порядке:

- титульный лист с заголовком темы и автором исполнения презентации;
- план презентации (5-6 пунктов -это максимум);
- основная часть (не более 10 слайдов);
- заключение (вывод);

Общие требования к стилевому оформлению презентации:

- дизайн должен быть простым и лаконичным;
- основная цель - читаемость, а не субъективная красота. При этом не надо впадать в другую крайность и писать на белых листах черными буквами – не у всех это получается стильно;

- цветовая гамма должна состоять не более чем из двух-трех цветов;
- всегда должно быть два типа слайдов: для титульных, планов и т.п. и для основного текста;

- размер шрифта должен быть: 24–54 пункта (заголовок), 18–36 пунктов (обычный текст);

- текст должен быть свернут до ключевых слов и фраз. Полные развернутые предложения на слайдах таких презентаций используются только при цитировании. При необходимости, в поле «Заметки к слайдам» можно привести краткие комментарии или пояснения.

- каждый слайд должен иметь заголовок;
- все слайды должны быть выдержаны в одном стиле;
- на каждом слайде должно быть не более трех иллюстраций;
- слайды должны быть пронумерованы с указанием общего количества слайдов;
- использовать встроенные эффекты анимации можно только, когда без этого не обойтись.

Обычно анимация используется для привлечения внимания слушателей (например, последовательное появление элементов диаграммы).

- списки на слайдах не должны включать более 5–7 элементов. Если элементов списка все-таки больше, их лучше расположить в две колонки. В таблицах не должно быть более четырех строк и четырех столбцов – в противном случае данные в таблице будут очень мелкими и трудно различимыми.

## **10.6. Методика работы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.**

В Институте созданы специальные условия для получения высшего образования по образовательным программам обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).

Для перемещения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья созданы специальные условия для беспрепятственного доступа в учебные помещения и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

При получении образования обучающимся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости предоставляются бесплатно специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература. Также имеется возможность предоставления услуг ассистента, оказывающего обучающимся с ограниченными возможностями здоровья необходимую техническую помощь, в том числе услуг сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

Получение доступного и качественного высшего образования лицами с ограниченными возможностями здоровья обеспечено путем создания в Институте комплекса необходимых условий обучения для данной категории обучающихся. Информация о специальных условиях, созданных для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, размещена на сайте Института.

Для обучения инвалидов и лиц с ОВЗ, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата обеспечиваются и совершенствуются материально-технические условия беспрепятственного доступа в учебные помещения, туалетные, другие помещения, условия их пребывания в указанных помещениях (наличие лифта, пандусов, поручней, расширенных дверных проемов и др.).

Для адаптации к восприятию обучающимися инвалидами и лицами с ОВЗ с нарушенным слухом справочного, учебного материала, предусмотренного образовательной программой по выбранным направлениям подготовки, обеспечиваются следующие условия: для лучшей ориентации в аудитории, применяются сигналы, оповещающие о начале и конце занятия (слово «звонок» пишется на доске); внимание

слабослышащего обучающегося привлекается педагогом жестом (на плечо кладется рука, осуществляется нерезкое похлопывание); разговаривая с обучающимся, педагог смотрит на него, говорит ясно, короткими предложениями, обеспечивая возможность чтения по губам.

Компенсация затруднений речевого и интеллектуального развития слабослышащих инвалидов и лиц с ОВЗ проводится за счет: использования схем, диаграмм, рисунков, компьютерных презентаций с гиперссылками, комментирующими отдельные компоненты изображения; регулярного применения упражнений на графическое выделение существенных признаков предметов и явлений; обеспечения возможности для обучающегося получить адресную консультацию по электронной почте по мере необходимости.

Для адаптации к восприятию инвалидами и лицами с ОВЗ с нарушениями зрения справочного, учебного, просветительского материала, предусмотренного образовательной программой Института по выбранной специальности, обеспечиваются следующие условия: ведется адаптация официального сайта в сети Интернет с учетом особых потребностей инвалидов по зрению, обеспечивается наличие крупношрифтовой справочной информации о расписании учебных занятий; в начале учебного года обучающиеся несколько раз проводятся по зданию Института для запоминания месторасположения кабинетов, помещений, которыми они будут пользоваться; педагог, его собеседники, присутствующие представляются обучающимся, каждый раз называется тот, к кому педагог обращается; действия, жесты, перемещения педагога коротко и ясно комментируются; печатная информация предоставляется крупным шрифтом (от 18 пунктов), тотально озвучивается;

обеспечивается необходимый уровень освещенности помещений; предоставляется возможность использовать компьютеры во время занятий и право записи объяснения на диктофон (по желанию обучающегося).

Форма проведения текущей и промежуточной аттестации для обучающихся с ОВЗ определяется преподавателем в соответствии с учебным планом. При необходимости обучающемуся с ОВЗ с учетом его индивидуальных психофизических особенностей дается возможность пройти промежуточную аттестацию устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п., либо предоставляется дополнительное время для подготовки ответа.

#### **11. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ.**

При проведении лекционных занятий по дисциплине преподаватель использует аудиовизуальные, компьютерные и мультимедийные средства обучения Института, а также демонстрационные (презентации) и наглядно-иллюстрационные (в том числе раздаточные) материалы.

Практические занятия по данной дисциплине проводятся с использованием компьютерного и мультимедийного оборудования Института, при необходимости – с привлечением полезных Интернет-ресурсов и пакетов прикладных программ.

Лицензионное программно-информационное обеспечение	Microsoft Windows, Microsoft Office, Google Chrome, Kaspersky Endpoint Security
Современные профессиональные базы данных	1. Консультант+ 2. Справочная правовая система «ГАРАНТ».
Информационные справочные системы	1. Электронная библиотечная система (ЭБС) ООО «Современные цифровые технологии» 2. <a href="https://elibrary.ru">https://elibrary.ru</a> - Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (ресурсы открытого доступа) 3. <a href="https://www.rsl.ru">https://www.rsl.ru</a> - Российская Государственная Библиотека (ресурсы открытого доступа) 4. <a href="https://link.springer.com">https://link.springer.com</a> - Международная реферативная база данных научных изданий Springerlink (ресурсы открытого доступа) 5. <a href="https://zbmath.org">https://zbmath.org</a> - Международная реферативная база данных научных изданий zbMATH (ресурсы открытого доступа)

#### **12. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНЫХ АУДИТОРИЙ И ОБОРУДОВАНИЯ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ).**

Учебные занятия по дисциплине проводятся в специализированной аудитории, оборудованной ПК, с возможностями показа презентаций. В процессе чтения лекций, проведения семинарских и практических занятий используются наглядные пособия, комплект слайдов, видеороликов.

Применение ТСО (аудио- и видеотехники, мультимедийных средств) обеспечивает максимальную наглядность, позволяет одновременно тренировать различные виды речевой деятельности, помогает корректировать речевые навыки, способствует развитию слуховой и зрительной памяти, а также усвоению и запоминанию образцов правильной речи, совершенствованию речевых навыков.

## *Перечень оборудованных учебных аудиторий и специальных помещений*

<p>№ 610 Кабинет психологии Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- доска</li><li>- стол преподавателя</li><li>- кресло для преподавателя</li><li>- комплекты учебной мебели</li><li>- демонстрационное оборудование – проектор и компьютер</li><li>- учебно-наглядные пособия</li></ul> <p>Программное обеспечение: Microsoft Windows (Договор № 64434/МОС4501 от 04.09.2019), Microsoft Office (Договор № 64434/МОС4501 от 04.09.2019), Google Chrome (Свободно распространяемое ПО), Kaspersky Endpoint Security (Договор №877/ЛН от 25.05.2016).</p>
<p>№ 610 Кабинет психологии Учебная аудитория для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- доска</li><li>- стол преподавателя</li><li>- кресло для преподавателя</li><li>- комплекты учебной мебели</li><li>- демонстрационное оборудование – проектор и компьютер</li><li>- учебно-наглядные пособия</li></ul> <p>Программное обеспечение: Microsoft Windows (Договор № 64434/МОС4501 от 04.09.2019), Microsoft Office (Договор № 64434/МОС4501 от 04.09.2019), Google Chrome (Свободно распространяемое ПО), Kaspersky Endpoint Security (Договор №877/ЛН от 25.05.2016).</p>
<p>№ 404 Библиотека, читальный зал с выходом в сеть Интернет</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- комплекты учебной мебели;</li><li>- компьютерная техника с подключением к сети «Интернет», доступом в электронную информационно-образовательную среду и электронно-библиотечную систему.</li></ul> <p>Программное обеспечение: Microsoft Windows, Microsoft Office, Google Chrome, Kaspersky Endpoint Security, Справочно-правовая система «Гарант».</p>
<p>№ 401 Актный зал для проведения научно-студенческих конференций и мероприятий</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- специализированные кресла для актовых залов</li><li>- сцена</li><li>- трибуна</li><li>- экран</li><li>- технические средства, служащие для представления информации большой аудитории</li><li>- компьютер</li><li>- демонстрационное оборудование и аудиосистема</li><li>- микрофоны</li></ul> <p>Программное обеспечение: Microsoft Windows,</p>

Microsoft Office,  
Google Chrome,  
Kaspersky Endpoint Security.

№ 515

Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования  
- стеллажи  
- учебное оборудование

**Разработчик:**

кандидат биологических наук, доцент,  
преподаватель общей и организационной  
психологии

А.М. Ксенофонов