

Подписано электронной подписью:
Вержицкий Данил Григорьевич
Должность: Директор КГПИ ФГБОУ ВО «КемГУ»
МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
471086fad29a3b30e244e728abc3661ab35e9d50210dcf0e75e03a5b6fdf6436
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кемеровский государственный университет»
Кузбасский гуманитарно-педагогический институт
(Наименование филиала, где реализуется данная дисциплина)

Факультет психологии и педагогики

УТВЕРЖДАЮ

Декан ФПП

_____ Л. Я. Лозован

«29» марта 2024 г.

Рабочая программа дисциплины

**К.М.04.03 Организация и содержание психологической помощи сотрудникам
выполняющим задачи в экстремальных условиях**

Код, название дисциплины

Специальность

37.05.02 Психология служебной деятельности

Специализация

Психология безопасности

Программа специалитета

Квалификация выпускника

Психолог

Форма обучения

Очная

Год набора 2022

Новокузнецк, 2024

Лист внесения изменений

**В РПД К.М.04.03 Организация и содержание психологической помощи со-
трудникам выполняющим задачи в экстремальных условиях**

(код по учебному плану, название дисциплины)

Сведения об утверждении:

утверждена Ученым советом факультета психологии и педагогики
(протокол Ученого совета факультета № 8 от 29.03.2024 г.)

для ОПОП 2022 года набора на 2024 / 2025 учебный год
по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности

специализация / «Психология безопасности»

Одобрена на заседании методической комиссии факультета психологии и педагогики
протокол методической комиссии факультета № 5 от 20.03.2024 г.)

Одобрена на заседании обеспечивающей кафедры психологии и общей педагогики
протокол № 7 от 14.03.2024 г.

Алонцева А.И. /
(Ф. И.О. зав. кафедрой)

(Подпись)

Оглавление

| | |
|--|----|
| 1. Цель дисциплины | 4 |
| 1.1 Формируемые дисциплиной компетенции | 4 |
| 1.2 Индикаторы достижения компетенций, формируемые дисциплиной | 4 |
| 1.3 Знания, умения, навыки, формируемые дисциплиной | 4 |
| 2. Объём и трудоёмкость дисциплины по видам учебных занятий. | 6 |
| 3. Учебно-тематический план и содержание дисциплины | 6 |
| 3.1 Учебно-тематический план | 6 |
| 3.2. Содержание занятий по видам учебной работы | 8 |
| 4 Порядок оценивания успеваемости и сформированности компетенций обучающегося в текущей и промежуточной аттестации. | 14 |
| 5 Учебно-методическое обеспечение дисциплины. | 18 |
| 5.1 Учебная литература | 18 |
| 5.2 Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины. | 18 |
| 5.3. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы. | 19 |
| 6.2. Примерные вопросы и задания / задачи для промежуточной аттестации | 23 |

1. Цель дисциплины

В результате освоения данной дисциплины у обучающегося должны быть сформированы компетенции основной профессиональной образовательной программы специалитета (далее – ОПОП).

Содержание компетенций как планируемых результатов обучения по дисциплине см. таблицы 1 и 2.

1.1 Формируемые дисциплиной компетенции

Таблица 1 - Формируемые дисциплиной компетенции

| Наименование вида компетенции | Наименование категории (группы) универсальных компетенций | Код и наименование универсальной компетенции выпускника |
|-------------------------------|---|---|
| Общепрофессиональная | Консультационная деятельность | ОПК-10 Способен применять методы психологической поддержки и сопровождения сотрудников, военнослужащих и (или) отдельных лиц в ходе выполнения задач служебной деятельности, в том числе в экстремальных условиях |

1.2 Индикаторы достижения компетенций, формируемые дисциплиной

Таблица 2 – Индикаторы достижения компетенций, формируемые дисциплиной

| Код и название компетенции | Индикаторы достижения компетенции по ОПОП | Дисциплины и практики, формирующие компетенцию ОПОП |
|---|--|---|
| ОПК-10 Способен применять методы психологической поддержки и сопровождения сотрудников, военнослужащих и (или) отдельных лиц в ходе выполнения задач служебной деятельности, в том числе в экстремальных условиях | ОПК-10.1 Знает психологические проблемы служебной деятельности, требующие психологического сопровождения и поддержки ОПК-10.2 Подбирает и применяет методы психологической поддержки и сопровождения сотрудников, военнослужащих и (или) отдельных лиц в ходе выполнения задач служебной деятельности, в том числе в экстремальных условиях | К.М.04.03 Организация и содержание психологической помощи сотрудникам, выполняющим задачи в экстремальных условиях, 6 сем, 3 з.е. К.М.06.03(П) Практика по профилю профессиональной деятельности, 7 сем, 6 з.е. К.М.06.04(Пд) Преддипломная практика, 10 сем, 9 з.е. К.М.07.02(Д) Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы, 10 сем, 6 з.е. |

1.3 Знания, умения, навыки, формируемые дисциплиной

Таблица 3 – Знания, умения, навыки, формируемые дисциплиной

| Код и название компетенции | Индикаторы достижения компетенции, закрепленные за дисциплиной | Знания, умения, навыки (ЗУВ), формируемые дисциплиной |
|--|---|---|
| <p>ОПК-10 Способен применять методы психологической поддержки и сопровождения сотрудников, военнослужащих и (или) отдельных лиц в ходе выполнения задач служебной деятельности, в том числе в экстремальных условиях</p> | <p>ОПК-10.1 Знает психологические проблемы служебной деятельности, требующие психологического сопровождения и поддержки</p> <p>ОПК-10.2 Подбирает и применяет методы психологической поддержки и сопровождения сотрудников, военнослужащих и (или) отдельных лиц в ходе выполнения задач служебной деятельности, в том числе в экстремальных условиях</p> | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методы психологической поддержки сотрудников, военнослужащих и (или) отдельных лиц в ходе выполнения задач служебной деятельности, в том числе в экстремальных условиях; – принципы организации психологического сопровождения сотрудников, военнослужащих и (или) отдельных лиц в ходе выполнения задач служебной деятельности, в том числе в экстремальных условиях; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять методы психологической поддержки сотрудников, военнослужащих и (или) отдельных лиц в ходе выполнения задач служебной деятельности, в том числе в экстремальных условиях; – планировать и организовывать психологическое сопровождение сотрудников, военнослужащих и (или) отдельных лиц в ходе выполнения задач служебной деятельности, в том числе в экстремальных условиях; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками психологической поддержки сотрудников, военнослужащих и (или) отдельных лиц в ходе выполнения задач служебной деятельности, в том числе в экстремальных условиях; – способами и приемами психологического сопровождения сотрудников, военнослужащих и (или) отдельных лиц в ходе выполнения задач служебной деятельности, в том числе в экстремальных условиях. |

2. Объём и трудоёмкость дисциплины по видам учебных занятий.

Таблица 4 – Объём и трудоёмкость дисциплины по видам учебных занятий

| Общая трудоёмкость и виды учебной работы по дисциплине, проводимые в разных формах | Объём часов по ОФО |
|---|---------------------------|
| 1 Общая трудоёмкость дисциплины | 108 |
| 2 Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего) | 36 |
| Аудиторная работа (всего): | 36 |
| в том числе: | |
| лекции | 16 |
| практические занятия, семинары | 20 |
| в интерактивной форме | 24 |
| Внеаудиторная работа (всего): | |
| в том числе: | |
| индивидуальная работа обучающихся с преподавателем | |
| подготовка курсовой работы / контактная работа | |
| 3 Самостоятельная работа обучающихся (всего) | 72 |
| 4 Промежуточная аттестация обучающегося (зачет с оценкой) | 6 семестр |

3. Учебно-тематический план и содержание дисциплины

3.1 Учебно-тематический план

Таблица 5 - Учебно-тематический план очной формы обучения

| № п/п | Разделы и темы дисциплины по занятиям | Общая трудоёмкость (всего час.) | Трудоемкость занятий (час.) | | | Формы текущего контроля и промежуточной аттестации успеваемости |
|------------------|--|---------------------------------|-----------------------------|-----------|-----------|---|
| | | | ОФО | | | |
| | | | Аудиторн. занятия | | СРС | |
| | | | лекц. | практ. | | |
| Семестр 6 | | | | | | |
| 1 | Теоретические основы психологического обеспечения служебной деятельности | 26 | 4 | 6 | 16 | УО-1 |
| 1.1 | Психологическая специфика различных видов служебной деятельности | 12 | 2 | 2 | 8 | |
| 1.2 | Характеристика деятельности в особых и экстремальных условиях | 14 | 2 | 4 | 8 | |
| 2 | Психологические аспекты осуществления служебной деятельности в экстремальных условиях | 26 | 4 | 6 | 16 | УО-1 |
| 2.1 | Характеристика труда и профессионально-важные качества специалиста служебной деятельности в экстремальных условиях | 8 | 2 | 2 | 4 | |
| 2.2 | Психические состояния специалистов опасных профессий в экстремальных условиях | 8 | | 2 | 6 | |
| 2.3 | Психолог как субъект деятельности в экстремальных условиях | 10 | 2 | 2 | 6 | |
| 3 | Система и направления психологического обеспечения служебной деятельности | 26 | 4 | 6 | 16 | УО-1 |
| 3.1 | Структура, цели и задачи, специфика системы психологического обеспечения деятельности | 8 | 2 | 2 | 4 | |
| 3.2 | Профессиональный психологический отбор в профессиях особого риска | 8 | | 2 | 6 | |
| 3.3 | Профессиональная психологическая подготовка специалистов к служебной деятельности | 10 | 2 | 2 | 6 | |
| 4 | Технологии психологической работы в служебной деятельности | 30 | 4 | 2 | 24 | УО-1 |
| 4.1 | Психология кадрового менеджмента и управления персоналом | 12 | 2 | 2 | 8 | |
| 4.2 | Технология и методы психологической помощи специалистам служебной деятельности | 10 | | | 10 | |
| 4.3 | Методы и технологии психопрофилактической работы и реабилитации специалистов служебной деятельности | 8 | 2 | | 6 | |
| | ИТОГО: | 108 | 16 | 20 | 72 | Зачет |

3.2. Содержание занятий по видам учебной работы

Таблица 6 – Содержание дисциплины

| № п/п | Наименование раздела дисциплины | Содержание |
|--|--|---|
| 1 | Теоретические основы психологического обеспечения служебной деятельности | |
| <i>Содержание лекционного курса</i> | | |
| 1.1 | Психологическая специфика различных видов служебной деятельности | Психологическое обеспечение служебной деятельности. Средства психологического обеспечения служебной деятельности. Осуществление служебной деятельности: организационно-психологические, психолого-экономические, психолого-педагогические меры, психологическое прогнозирование. Социально-психологические ценности служебной деятельности. Критерии эффективности психологического обеспечения служебной деятельности. Перспективы развития психологии служебной деятельности. |
| 1.2 | Характеристика деятельности в особых и экстремальных условиях | Закономерности деятельности в экстремальных условиях. Изменения в поведении и функциональном состоянии личности в экстремальных условиях. Переносимость экстремальных условий. Нервно-психическая устойчивость и неустойчивость. Психологическая концепция условий деятельности. |
| <i>Темы практических / семинарских занятий</i> | | |
| 1 | Целевой психологический ресурс как условие выполнения задач служебной деятельности | <i>Семинар</i> Целевой психологический ресурс (ЦПР) как совокупность имеющихся в распоряжении субъекта и потенциально доступных для использования психологических условий, необходимых для успешного решения служебных задач определенного класса (типа). <i>Обсуждение вопросов:</i> 1. Понятие психологического ресурса. 2. Определение целевого психологического ресурса. 3. Виды целевого психологического ресурса. 4. Основные принципы деятельности в системе психологического обеспечения. <i>СРС:</i> виды психологических ресурсов (межперсональный ресурс, надперсональный ресурс, деятельностный ресурс). |
| 2 | Психологическая безопасность личности в экстремальных условиях | <i>Семинар</i> Психологическая безопасность личности в экстремальных условиях. <i>Обсуждение вопросов:</i> 1. Понятие психологической безопасности личности в обычных и экстремальных условиях. 2. Критерии психологической безопасности личности в обычных и экстремальных условиях. 3. Стадии переживания личностью экстремальных ситуаций. <i>Практикум</i> Работа в подгруппах 1. Клинический подход к психологической безопасности личности. 2. Социально-психологический подход к психологической |

| № п/п | Наименование раздела дисциплины | Содержание |
|-------------------------------------|--|---|
| | | <p>безопасности личности.</p> <p>3. Экзистенциальный подход к психологической безопасности личности.</p> <p>4. Практико-ориентированный подход к психологической безопасности личности.</p> <p>5. Педагогический подход к психологической безопасности личности.</p> <p>6. Акмеологический подход к психологической безопасности личности.</p> <p>Анализ и обсуждение работы в группах. Подведение итогов. Общие выводы.</p> <p><i>СРС</i>: основные стратегии поведения человека в экстремальных ситуациях (подобрать примеры).</p> |
| 3 | Психология толпы и массовых беспорядков | <p><i>Семинар</i></p> <p>Психология толпы и массовых беспорядков. Психологическое сопровождение массовых мероприятий сотрудниками силовых структур.</p> <p><i>Обсуждение вопросов</i>:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятия толпы и массовых беспорядков. 2. Классификации толпы. 3. Психические изменения индивида в толпе. 4. Рольевая структура участников массовых беспорядков. 5. Приемы воздействия на толпу (извне и изнутри). <p><i>Практикум</i>: решение кейсов (работа в подгруппах).</p> <p>Анализ и обсуждение работы в группах. Подведение итогов. Общие выводы.</p> <p><i>СРС</i>: методы управления и профилактики противоправных действий толпы.</p> |
| 2 | Психологические аспекты осуществления служебной деятельности в экстремальных условиях | |
| <i>Содержание лекционного курса</i> | | |
| 2.1 | Характеристика труда и профессионально-важные качества специалиста служебной деятельности в экстремальных условиях | <p>Направления служебной деятельности (военно-учебная, военно-служебная, боевая). Профили и основные виды служебной деятельности. Психологическое содержание должностей экстремального уровня. Профессионально-важные качества специалистов служебной деятельности (ведущие, базовые, абсолютные, относительные). Анти-профессиональные качества субъекта служебной деятельности. Модусы успешности человека в экстремальной деятельности (пределный и экстремальный).</p> |
| 2.3 | Психолог как субъект деятельности в экстремальных условиях | <p>Субъектный подход к профессиональной деятельности в экстремальных условиях (Л.С. Рубинштейн, А.Н. Леонтьев, Б.Г. Ананьев, Л.И. Анцыферова). Понятие субъектности. Профессиональное становление субъекта и развитие профессиональной субъектности личности. Основные задачи психолога при осуществлении деятельности в экстремальных условиях. Основные направления психологического сопровождения специалистов экстремального профиля. Виды профессиональной деятельности психолога в условиях чрез-</p> |

| № п/п | Наименование раздела дисциплины | Содержание |
|--|--|--|
| | | вычайной ситуации. |
| <i>Темы практических / семинарских занятий</i> | | |
| 1 | Профессионально важные психологические свойства и профессионально-психологический потенциал сотрудников служебной деятельности | <p><i>Семинар</i> Специфика профессионально важных психологических свойств и профессионально-психологический потенциал сотрудников служебной деятельности</p> <p><i>Обсуждение вопросов</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Внешние и внутренние социально-психологические факторы. 2. Индивидуально-психологические и социально-психологические свойства. 3. Профессионально-психологический потенциал. 4. Личностные трансформации психики. <p><i>Кейс «Переговорщик» (обсуждение личности Дэнни Роумэна – героя фильма)</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Какие личные и профессиональные качества Дэнни Роумэна проявляются в сюжете фильма? 2. Какие профессиональные качества демонстрирует Дэнни Роумэн в экстремальной ситуации? 3. Есть ли профессиональные деформации у Дэнни Роумэна? 4. Какие методы профилактики профессиональных деформаций сотрудников служебной деятельности вы можете предложить? <p><i>СРС:</i> предварительный (до занятия) просмотр фильма «Переговорщик» (США, 1998 год, режиссер Ф. Гари Грей).</p> |
| 2 | Психические состояния специалистов опасных профессий в экстремальных условиях | <p><i>Практикум</i> Специфика психических состояний специалистов опасных профессий.</p> <p><i>Работа в подгруппах:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Деятельностные (рабочие) состояния. 2. Экстремальные состояния. 3. Виктимные состояния. <p>Анализ и обсуждение работы в группах. Подведение итогов. Общие выводы.</p> <p><i>СРС:</i> составление таблицы «Экстремальные факторы деятельности опасных профессий и их характеристика».</p> |
| 3 | Негативные девиации и профессиональные деструкции сотрудников служебной деятельности в экстремальных условиях | <p><i>Семинар</i> Девиации и профессиональные деструкции сотрудников служебной деятельности.</p> <p><i>Обсуждение вопросов:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Общие и частные факторы профессиональной деформации. 2. Признаки профессиональной деформации сотрудников. 3. Профессиональные девиации: деструктивное и аутодеструктивное поведение. 4. Делинквентное поведение сотрудников: объективные и субъективные причины. <p><i>СРС:</i> стрессогенные факторы профессиональной деятельно-</p> |

| № п/п | Наименование раздела дисциплины | Содержание |
|--|---|--|
| | | сти сотрудников служебной деятельности в экстремальных условиях, их преодоление и профилактика. |
| 3 | Система и направления психологического обеспечения служебной деятельности | |
| <i>Содержание лекционного курса</i> | | |
| 3.1 | Структура, цели и задачи, специфика системы психологического обеспечения деятельности | Цели и задачи психологического обеспечения деятельности. Уровни организации и проведения психологической работы. Особенности психологического обеспечения служебной деятельности. Основные функции психологической службы. Субъекты и объекты психологической работы. Основные направления психологического обеспечения служебной деятельности. Особенности психологического сопровождения служебной деятельности в экстремальных и постэкстремальных условиях. |
| 3.3 | Профессиональная психологическая подготовка специалистов к служебной деятельности | Основные задачи морально-психологической подготовки. Виды морально-психологической подготовки. Профессионально-психологическая подготовка. Методы и методики профессионально-психологической подготовки. Психологическое моделирование задач, условий и трудностей профессиональной деятельности специалистов. Профессиональная экстремально-психологическая подготовка. Общие, индивидуальные и групповые специальные задачи профессиональной экстремально-психологической подготовки. Этапы профессиональной экстремально-психологической подготовки. |
| <i>Темы практических / семинарских занятий</i> | | |
| 1 | Профессиональный психологический отбор в профессиях особого риска | <p><i>Практикум</i></p> <p>Особенности психологического отбора сотрудников в профессиях особого риска. Разбор психодиагностических методов и методик по основным направлениям профессионального отбора:</p> <ul style="list-style-type: none"> – функциональное состояние кандидатов (психофизиологическая и психологическая предрасположенность к работе в экстремальных условиях); – моральные, профессиональные особенности кандидата, мотивы для поездки в зону чрезвычайных ситуаций, жизненные интересы, потребности, личные планы, взгляды на работу, на жизнь в целом; – понимание происходящих событий в зоне чрезвычайных ситуаций; – личные характерологические качества (патриотизм, гражданская зрелость, честность, требовательность, организованность, добросовестность, ответственность, дисциплинированность, самокритичность); – волевые качества: целеустремленность, настойчивость, упорство; – профессионально-психологические качества: внимательность, наблюдательность, память, находчивость; – уровень профессионального мастерства, опыт работы в |

| № п/п | Наименование дисциплины | раздела Содержание |
|-------------------------------------|--|--|
| | | <p>экстремальных условиях; – психологическая устойчивость и надежность. <i>СРС:</i> изучение психодиагностических методов и методик по основным направлениям профессионального отбора (использовать список литературы к РПД).</p> |
| 2 | Профессиональная этика сотрудников служебной деятельности | <p><i>Семинар</i> Профессиональная этика сотрудников служебной деятельности. <i>Обсуждение вопросов:</i> 1. Проблемы коррумпированности правоохранительных органов в России и зарубежных странах (сравнительный анализ). 2. Кодекс профессиональной этики (цели, задачи, функции службы; регламент общего порядка поведения служащих в случае их попадания в ситуации этического конфликта или этической неопределенности; базовые этические ценности и принципы; основные этические правила). <i>СРС:</i> эссе-рассуждение по теме «Зачем нужны единые нормы этического регулирования жизнедеятельности сотрудников служебной деятельности?»</p> |
| 3 | Профессиональное здоровье специалистов экстремального профиля | <p><i>Семинар-практикум</i> Профессиональное здоровье специалистов экстремального профиля. <i>Обсуждение вопросов:</i> 1. Понятие «профессиональное здоровье». 2. Стресс в профессиональной деятельности. 3. «Профессиональное выгорание» как форма нарушений профессионального здоровья специалистов экстремального профиля. <i>Работа в подгруппах:</i> Методы и способы профилактики профессионального выгорания. Техники профилактики «Колесо», «Бензоколонка». Анализ и обсуждение работы в группах. Подведение итогов. Общие выводы. <i>СРС:</i> самодиагностика и самоанализ уровня профессионального выгорания. Методика «Синдром выгорания в профессиональной деятельности (Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова). Шкала «Социальной адаптации» Холмса-Рея.</p> |
| 4 | Технологии психологической работы в служебной деятельности | |
| <i>Содержание лекционного курса</i> | | |
| 4.1 | Психология кадрового менеджмента и управления персоналом | Концепция использования трудовых ресурсов. Концепция управления человеческими ресурсами. Концепция управления персоналом. Понятия «трудовые ресурсы», «персонал организации», «управление персоналом». Менеджмент персонала. Кадровая политика организации. |
| 4.2 | Технология и методы психологической помощи специалистам служебной деятельности | Сущность психологической помощи, ее алгоритмы и принципы. Этапы осуществления психологической помощи. Принципы осуществления психологической помощи. Формы и методы оказания психологической помощи. Основные |

| № п/п | Наименование раздела дисциплины | Содержание |
|--|---|--|
| | | практические модели психологической помощи. Психологическая помощь в экстремальных ситуациях. Понятие «экстренная психологическая помощь». Основные правила оказания первой психологической помощи. Виды реакций на экстремальную ситуацию и техники экстренной психологической помощи. Принципы и этические нормы специалиста-психолога при работе в чрезвычайной ситуации. |
| 4.3 | Методы и технологии психопрофилактической работы и реабилитации специалистов служебной деятельности | Содержание психопрофилактической работы в служебной деятельности. Психологическая работа по профилактике девиаций поведения. Уровни психопрофилактической работы. Этапы профилактической работы. Психологический мониторинг профессиональных деструкций. Психологическое консультирование в работе со специалистами служебной деятельности. Методики и технологии реабилитации специалистов служебной деятельности. Принципы социально-психологической и медико-психологической реабилитации. Этапы индивидуально-комплексной реабилитации. |
| <i>Темы практических / семинарских занятий</i> | | |
| 1 | Модели управления персоналом | <p><i>Практикум</i> <i>Дискуссия</i></p> <p>Главные задачи кадрового менеджмента в сфере деятельности представителей профессий особого риска.</p> <p><i>Работа в подгруппах</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Модель «Спортивная команда». 2. Модель «Академия». 3. Модель «Человеческий капитал». 4. Партнерская модель. 5. Российская модель. <p>Анализ и обсуждение работы в группах: отличия и общие черты моделей. Подведение итогов. Общие выводы.</p> <p><i>СРС</i>: изучение моделей управления персоналом (отечественный и зарубежный опыт).</p> |
| 2 | Психологическая работа со служебными коллективами | <p><i>Семинар</i></p> <p>Психологическая работа в служебных коллективах</p> <p><i>Обсуждение вопросов</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Повышение социально-психологической компетентности сотрудников. 2. Оптимизация морально-психологического состояния личного состава и служебных коллективов, поддержание его на уровне, обеспечивающем эффективную профессиональную деятельность 3. Трудности социально-психологической адаптации индивидов к условиям профессиональной деятельности. <p><i>Выполнение кейс-заданий</i></p> <p><i>Работа в подгруппах</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Перечислите 5 социально-психологических факторов, которые формируют социально-психологический климат в вашем студенческом коллективе. 2. Перечислите 5 социально-психологических факторов, ко- |

| № п/п | Наименование раздела дисциплины | Содержание |
|-------|---|--|
| | | <p>которые способны оказать позитивное влияние на развитие вашего студенческого коллектива.</p> <p>3. Перечислите 5 социально-психологических факторов, которые «тормозят» развитие вашего студенческого коллектива.</p> <p>Анализ и обсуждение работы в группах: на основе выводов о состоянии социально-психологического климата в коллективе сформулировать предложения по его улучшению. Подведение итогов. Общие выводы.</p> <p><i>СРС:</i> изучение литературы по теме «Социально-психологические характеристика служебного коллектива и группового взаимодействия» (специфика служебного коллектива; формальная и неформальная структура служебного коллектива; особенности неформальной психологической структуры в служебном коллективе).</p> |
| 3 | Психологическое консультирование в работе со специалистами служебной деятельности | <p><i>Практикум</i></p> <p>1) Работа в подгруппах с дидактическим материалом:</p> <ul style="list-style-type: none"> – особенности психологического консультирования в работе со специалистами служебной деятельности; – техники психологического консультирования. <p>Анализ и обсуждение работы в группах. Подведение итогов. Общие выводы.</p> <p>2) Работа в подгруппах: живое консультирование клиент-консультант.</p> <p>Анализ и обсуждение трудностей, возникших в ходе работы. Подведение итогов. Общие выводы.</p> <p><i>СРС:</i> аналитический разбор кейсов (случаев консультирования специалистов служебной деятельности). Схема разбора: проблематика, направления и технологии консультативной работы, круг обсуждаемых вопросов.</p> |

4 Порядок оценивания успеваемости и сформированности компетенций обучающегося в текущей и промежуточной аттестации.

Для положительной оценки по результатам освоения дисциплины обучающемуся необходимо выполнить все установленные виды учебной работы. Оценка результатов работы обучающегося в баллах (по видам) приведена в таблице 7.

Таблица 7 – Балльно-рейтинговая оценка результатов учебной работы обучающихся по видам (БРС)

| № | Вид рейтинга | Сумма баллов | Весовой коэффициент, % | Примечание |
|---|------------------|--------------|------------------------|--|
| 1 | Текущий контроль | 80 | max 10 | Производится оценка посещаемости учебных занятий. Баллы выставляются в соответствии с критериями: до 10 баллов – выставляется в случае, если студент не имеет пропусков занятий; до 5 баллов – выставляется в случае, если студент имеет до 10% пропусков занятий; |

| | | | | |
|---|--------------------------------------|----|--------|---|
| | | | | до 3 баллов – выставляется в случае, если студент имеет до 20% пропусков занятий; 0 баллов – выставляется в случае, если студент имеет более 20% пропусков занятий. |
| | | | max 70 | Производится оценка следующих форм: – устные ответы студентов на практических занятиях; – выполнение заданий на практических и семинарских занятиях; – выполнение самостоятельных работ; – сформированность умений (в соответствии с изучаемыми темами) |
| 2 | Промежуточный контроль по дисциплине | 20 | max 10 | Ответ на теоретический вопрос |
| | | | max 10 | Выполнение практического задания |

Краткая характеристика используемых оценочных средств

Шкала оценки устного ответа

Отметка «отлично» ставится, если:

- знания отличаются глубиной и содержательностью, дается полный исчерпывающий ответ, как на основные вопросы, так и на дополнительные вопросы;
- студент свободно владеет научной терминологией;
- ответ студента структурирован, содержит анализ существующих теорий, научных школ, направлений и их авторов по излагаемому вопросу;
- логично и доказательно раскрывает проблему;
- ответ характеризуется глубиной, полнотой и не содержит фактических ошибок;
- ответ иллюстрируется примерами, в том числе из собственного опыта;
- студент демонстрирует умение аргументировано вести диалог и научную дискуссию.

Отметка «хорошо» ставится, если:

- знания имеют достаточный содержательный уровень, однако отличаются недостаточной структурированностью;
- содержание вопроса раскрывается, но имеются неточности при ответе на дополнительные вопросы
- имеющиеся в ответе несущественные фактические ошибки, студент способен исправить самостоятельно, благодаря наводящему вопросу;
- недостаточно раскрыта проблема по одному из вопросов;
- недостаточно логично изложен вопрос;
- студент не может назвать авторов той или иной теории по излагаемому вопросу;
- ответ прозвучал недостаточно уверенно;
- студент не смог продемонстрировать способность к интеграции теоретических знаний и практики.

Отметка «удовлетворительно» ставится, если:

- содержание вопроса раскрыто слабо, знания имеют фрагментарный характер, отличаются поверхностностью и малой содержательностью, имеются неточности при ответе на основные вопросы билета;
- программный материал в основном излагается, но допущены фактические ошибки;
- студент не может обосновать закономерности и принципы, объяснить факты;
- студент не может привести пример для иллюстрации теоретического положения;

- у студента отсутствует понимание излагаемого материала, материал слабо структурирован;
- у студента отсутствуют представления о межпредметных связях.

Отметка «неудовлетворительно» ставится, если:

- обнаружено незнание или непонимание студентом сущностной части дисциплины;
- содержание вопроса не раскрыто, допускаются существенные фактические ошибки, которые студент не может исправить самостоятельно;
- на большую часть дополнительных вопросов студент затрудняется дать ответ или не дает верных ответов.

Шкала оценивания доклада

Оценка «отлично» выставляется, если: доклад содержит полную информацию по представляемой теме, основанную на обязательных литературных источниках и современных публикациях; выступление сопровождается качественным демонстрационным материалом (слайд-презентация, раздаточный материал); выступающий свободно владеет содержанием, ясно и грамотно излагает материал; свободно и корректно отвечает на вопросы и замечания аудитории; точно укладывается в рамки регламента.

Оценка «хорошо» выставляется, если: представленная тема раскрыта, однако доклад содержит неполную информацию по представляемой теме; выступление сопровождается демонстрационным материалом (слайд-презентация, раздаточный материал); выступающий ясно и грамотно излагает материал; аргументированно отвечает на вопросы и замечания аудитории, однако выступающим допущены незначительные ошибки в изложении материала и ответах на вопросы.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если: выступающий демонстрирует поверхностные знания по выбранной теме, имеет затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии курса; отсутствует сопроводительный демонстрационный материал.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если: доклад не подготовлен, либо имеет существенные пробелы по представленной тематике, основан на недостоверной информации, выступающим допущены принципиальные ошибки при изложении материала.

Шкала оценивания практических заданий

Оценка «отлично» выставляется, если: задание выполнено, сделаны в целом корректные выводы.

Оценка «хорошо» выставляется, если: задание в целом выполнено, но допущены одна-две незначительных ошибки логического или фактического характера, сделаны выводы.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если: задание выполнено частично, допущены ошибки логического или фактического характера, предпринята попытка сформулировать выводы.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если: содержание задания не осознано, продукт неадекватен заданию, выводы отсутствуют.

Соотношение видов рейтинга для дисциплины с зачетом с оценкой

Оценка «отлично» – 100-85 баллов.

Оценка «хорошо» – 75-84 балла.

Оценка «удовлетворительно» – 51-74 балла.

Оценка «неудовлетворительно» – менее 50 баллов.

Если к моменту проведения экзамена студент набирает 51 балл и более баллов, оценка может быть выставлена ему в ведомость и в зачетную книжку без процедуры принятия зачета. Выставление оценок производится на последней неделе теоретического обучения по данной дисциплине.

Зачет проводится по вопросам. Предлагается один теоретический вопрос и практическое задание. На подготовку дается 15 минут.

Для оценивания уровня сформированности компетенции предполагается руководствоваться следующими критериями.

Ответ на зачете позволяет оценить степень сформированности знаний. Ответ оценивается по 5-ти балльной системе.

Шкалы промежуточного контроля, по итогам изучения дисциплины

Оценка «отлично» (100-85 баллов) ставится, если студент:

– Показывает глубокое и полное знание и понимание всего объема программного материала; полное понимание сущности рассматриваемых понятий, явлений и закономерностей, теорий, взаимосвязей.

– Умеет составить полный и правильный ответ на основе изученного материала; выделять главные положения, самостоятельно подтверждать ответ конкретными примерами, фактами; самостоятельно и аргументировано делать анализ, обобщать, формировать выводы. Устанавливает межпредметные (на основе ранее приобретенных знаний) и внутрипредметные связи, творчески применяет полученные знания в незнакомой ситуации. Последовательно, четко, связно, обоснованно и безошибочно излагает учебный материал: дает ответ в логической последовательности с использованием принятой терминологии; делает собственные выводы; формирует точное определение и истолкование основных понятий, законов, теорий; при ответе не повторяет дословно текст учебника; излагает материал научным языком; правильно и обстоятельно отвечает на дополнительные вопросы. Использует для доказательства выводы из наблюдений и опытов.

– Самостоятельно, уверенно и безошибочно применяет полученные знания в решении проблем на творческом уровне; допускает не более одного недочета, который легко исправляет по требованию преподавателя; умеет оперировать теоретическим материалом.

Оценка «хорошо» (75-84 балла) ставится, если студент:

– Показывает знания всего изученного программного материала. Дает полный и правильный ответ на основе изученных теорий; допускает незначительные ошибки и недочеты при воспроизведении изученного материала, определения понятий неточности при использовании научных терминов или в выводах и обобщениях из наблюдений и/или опыта.

– Материал излагает в определенной логической последовательности, при этом допускает одну негрубую ошибку или не более двух недочетов и может их исправить самостоятельно при требовании преподавателя; подтверждает ответ конкретными примерами; правильно отвечает на дополнительные вопросы преподавателя.

– Умеет самостоятельно выделять главные положения в изученном материале; на основании фактов и примеров обобщать, делать выводы, устанавливать внутри предметные связи. Применяет полученные знания на практике в видоизмененной ситуации, соблюдает основные правила культуры устной и письменной речи, использует научные термины.

Оценка «удовлетворительно» (51-74 балла) ставится, если студент:

– Усвоил основное содержание учебного материала, имеет пробелы в усвоении материала, не препятствующие дальнейшему усвоению программного материала; материал излагает не систематизировано, фрагментарно, не всегда последовательно.

– Показывает недостаточность в сформированности отдельных знаний и умений; выводы и обобщения аргументирует слабо, допускает в них ошибки.

– Допустил ошибки и неточности в использовании научной терминологии, определения понятий дал недостаточно четкие; не использовал в качестве доказательства выводы и обобщения из наблюдений, фактов или допустил ошибки при их изложении.

– Испытывает затруднения в применении знаний, необходимых для решения задач различных типов, при объяснении конкретных явлений на основе теорий и законов, или в подтверждении конкретных примеров практического применения теорий.

– Отвечает неполно на вопросы преподавателя (упуская основное), или воспроизводит содержание текста учебника, но недостаточно понимает отдельные положения, имеющие большое значение в этом тексте.

– Обнаруживает недостаточное понимание отдельных положений при воспроизведении текста учебника (записей, первоисточников) или отвечает неполно на вопросы преподавателя, допуская одну – две грубые ошибки.

Оценка «неудовлетворительно» (менее 50 баллов) ставится, если студент:

– Не усвоил и не раскрыл основное содержание материала; не делает выводов и обобщений.

– Не знает и не понимает значительную или основную часть программного материала в пределах поставленных вопросов или имеет слабо сформированные и не полные знания и не умеет применять их к решению конкретных вопросов и задач по образцу.

– При ответе (на один вопрос) допускает более двух грубых ошибок, которые не может исправить даже при помощи преподавателя.

– Не может ответить ни на один из поставленных вопросов.

– Полностью не усвоил материал.

5 Учебно-методическое обеспечение дисциплины.

5.1 Учебная литература

Основная учебная литература

1. Авдиенко, Г. Ю. Психологическое обеспечение служебной деятельности : учебник для вузов / Г. Ю. Авдиенко. — Москва : Юрайт, 2022. — 630 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13621-0. — URL: <https://urait.ru/bcode/466117> (дата обращения: 26.08.2022). — Текст: электронный.
2. Кокурин А. В., Психология служебной деятельности : учебник и практикум для вузов / А. В. Кокурин [и др.]; под общей редакцией А. В. Кокурина, В. Е. Петрова, В. И. Екимовой, В. М. Позднякова. — Москва : Юрайт, 2021. — 375 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12931-1. — URL: <https://urait.ru/bcode/448574> (дата обращения: 26.08.2022). — Текст: электронный.

Дополнительная литература

1. Мартиросова, Н.В. Психология служебной деятельности [Электронный ресурс]: учебное пособие / Н.В. Мартиросова, А.М. Ксенофонтов; Сев. (Арктич.) федер. ун-т им. М.В. Ломоносова. — Архангельск: САФУ, 2021. — 130 с. — ISBN 978-5-261-01493-5 — URL: <https://litgu.ru/knigi/psihologiya/532361-psihologija-sluzhebnoj-dejatelnosti.html> (дата обращения: 26.08.2022). — Текст: электронный.
2. Мещерякова, А. В. Психологическая работа с кадровым резервом в правоохранительных органах РФ : учебник и практикум для вузов / А. В. Мещерякова. — Москва : Юрайт, 2022. — 247 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8990-8. — URL: <https://urait.ru/bcode/452745> (дата обращения: 26.08.2022). — Текст: электронный.
3. Смирнов, В.Н. Психология в деятельности сотрудников правоохранительных органов: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Юриспруденция» / В.Н. Смирнов, Е.В. Петухов. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 208 с. — ISBN 978-5-238-01785-3. — URL: <https://znanium.com/catalog/product/1028554> (дата обращения: 26.08.2022). — Текст: электронный.

5.2 Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины.

Учебные занятия по дисциплине проводятся в учебных аудиториях НФИ КемГУ:

| № п/п | Наименование учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом образовательной программы | Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом, в том числе помещения для самостоятельной работы, с указанием перечня основного оборудования, учебно-наглядных пособий и используемого программного обеспечения | Адрес (местоположение) помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом (в случае реализации образовательной программы в сетевой форме дополнительно указывается наименование организации, с кото- |
|-------|--|--|--|
| | | | |

| | | | |
|--|--|---|--|
| | | | рой заключен договор) |
| | <p>Организация и содержание психологической помощи сотрудникам выполняющим задачи в экстремальных условиях</p> | <p>305 Учебная аудитория (мультимедийная) для проведения: - занятий лекционного типа; - занятий семинарского (практического) типа; - психологического консультирования; - групповых и индивидуальных консультаций; - текущего контроля и промежуточной аттестации Специализированная (учебная) мебель: доска маркерно-меловая, кафедра, столы, стулья. Оборудование: стационарное - компьютер преподавателя, проектор, экран, колонки; переносное - Web-камера. Используемое программное обеспечение: MSWindows (Microsoft Imagine Premium 3 year по лицензионному договору № 1212/КМР от 12.12.2018 г. до 12.12.2021 г.), LibreOffice (свободно распространяемое ПО), антивирусное ПО ESET Endpoint Security, лицензия №EAV-0267348511 до 30.12.2022 г.; Mozilla Firefox (свободно распространяемое ПО), Google Chrome (свободно распространяемое ПО), Opera (свободно распространяемое ПО), Foxit Reader (свободно распространяемое ПО), WinDjView (свободно распространяемое ПО), Яндекс.Браузер (отечественное свободно распространяемое ПО). Интернет с обеспечением доступа в ЭИОС.</p> | <p>654027, Кемеровская область, г. Новокузнецк, просп. Пионерский, д. 13, пом. 2</p> |

5.3. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы.

Перечень СПБД и ИСС по дисциплине

База профессиональных данных «Мир психологии» – Режим доступа: <http://psychology.net.ru/>

Единое окно доступа к образовательным ресурсам – свободный доступ к интегральному каталогу образовательных интернет-ресурсов и к электронной библиотеке учебно-методических материалов для общего и профессионального образования (Психология). Режим доступа: http://window.edu.ru/catalog/?p_rubr=2.2.77.2

Методики оценки онлайн – каталог профессиональных психологических тестов. Режим доступа: <https://psytests.org/test.html>

Научная электронная библиотека - www.elibrary.ru База данных статей из области психологии.

Soc.Lib.ru. – материалы по социологии, психологии и управлению. Сайт предназначен исключительно для научно-исследовательских целей, информирования общественности о научных разработках специалистов и прогрессивного развития мировой гуманитарной науки. Режим доступа <http://soc.lib.ru/>

6 Иные сведения и (или) материалы.

6.1. Примерные темы письменных учебных работ

Задания для самостоятельной работы студентов

| № п/п | Наименование раздела дисциплины | Содержание |
|-------|--|---|
| 1 | Целевой психологический ресурс как условие выполнения задач служебной деятельности | Виды психологических ресурсов (межперсональный ресурс, надперсональный ресурс, деятельностный ресурс). |
| 2 | Психологическая безопасность личности в экстремальных условиях | Основные стратегии поведения человека в экстремальных ситуациях (подобрать примеры). |
| 3 | Психология толпы и массовых беспорядков | Методы управления и профилактики противоправных действий толпы |
| 4 | Профессионально важные психологические свойства и профессионально-психологический потенциал сотрудников служебной деятельности | Предварительный (до занятия) просмотр фильма «Переговорщик» (США, 1998 год, режиссер Ф. Гари Грей). |
| 5 | Психические состояния специалистов опасных профессий в экстремальных условиях | Составление таблицы «Экстремальные факторы деятельности опасных профессий и их характеристика». |
| 6 | Негативные девиации и профессиональные деструкции сотрудников служебной деятельности в экстремальных условиях | Стрессогенные факторы профессиональной деятельности сотрудников служебной деятельности в экстремальных условиях, их преодоление и профилактика. |
| 7 | Профессиональный психологический отбор в профессиях особого риска | Изучение психодиагностических методов и методик по основным направлениям профессионального отбора (использовать список литературы к РПД). |
| 8 | Профессиональная этика сотрудников служебной деятельности | Эссе-рассуждение по теме «Зачем нужны единые нормы этического регулирования жизнедеятельности сотрудников служебной деятельности?» |
| 9 | Профессиональное здоровье специалистов экстремального профиля | Самодиагностика и самоанализ уровня профессионального выгорания. Методика «Синдром выгорания в профессиональной деятельности (Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова). Шкала «Социальной адаптации» Холмса-Рея. |
| 10 | Модели управления персоналом | Изучение моделей управления персоналом (отечественный и зарубежный опыт). |
| 11 | Психологическая работа со служебными коллективами | Изучение литературы по теме «Социально-психологические характеристика служебного коллектива и группового взаимодействия» (специфика служебного коллектива; формальная и неформальная структура служебного коллектива; особенности неформальной психологической структуры в служебном коллективе). |
| 12 | Психологическое консультирование в работе со специалистами служебной деятельности | Аналитический разбор кейсов (случаев консультирования специалистов служебной деятельности). Схема разбора: проблематика, направления и технологии консультативной работы, круг обсуждаемых вопросов. |

Типовые тестовые задания для текущего контроля

ВАРИАНТ 1

| № задания | Содержание вопроса | Варианты ответа |
|-----------|--|---|
| 1 | К основным задачам психологического обеспечения служебной деятельности относятся | 1) Формирование и развитие благоприятных социально-психологических процессов в служебных коллективах 2) Психолого-управленческое консультирование руководителей, развитие их психолого-педагогической компетентности 3) Психологическое обеспечение сопровождения служебных коллективов в экстремальных условиях деятельности 4) Все ответы верные |
| 2 | Осуществление служебной деятельности предполагает следующие меры | 1) Организационно-психологические 2) Психолого-экономические 3) Психолого-педагогические 4) Все ответы верные |
| 3 | Субъектами, осуществляющими психологическое обеспечение служебной деятельности, являются | 1) Психологи 2) Психотерапевты 3) Консультанты 4) Все ответы верные |
| 4 | Основными организационными принципами обеспечения служебной деятельности | 1) Целеустремленность 2) Непрерывность 3) Объективность 4) Все ответы верные |
| 5 | Компетенции, обеспечивающие успех и карьерный рост в конкретной сфере профессиональной деятельности | 1) Общекультурные 2) Профессиональные 3) Личностные 4) Все ответы верные |
| 6 | Неотъемлемыми составляющими (условиями реализации психологического обеспечения) выступают | 1) Институциональная 2) Идеино-стратегическая 3) Правовая 4) Все ответы верные |
| 7 | Составляющая (условий реализации психологического обеспечения), которая включает в себя концептуально-образующие начала деятельности психологов: социальное предназначение (миссия) системы психологического обеспечения, стратегию и приоритеты психологической работы, концепцию, тенденции и перспективы развития ведомственной психопрактики, этические основы деятельности психологов | 1) Институциональная 2) Идеино-стратегическая 3) Правовая 4) Организационная |
| 8 | К признакам профессиональной деформации сотрудников право- | 1) Жесткие профессиональные установки 2) Чрезмерная подозрительность и педантич- |

| | | |
|--|---------------------------------|---|
| | охранительных органов относятся | ность 3) Черствость к человеческому горю, беде 4) Все ответы верные |
|--|---------------------------------|---|

ВАРИАНТ 2

| № задания | Содержание вопроса | Варианты ответа |
|------------------|---|---|
| 1 | К основным задачам психологического обеспечения служебной деятельности относятся | 1) Минимизация последствий чрезвычайных происшествий и их профилактика в служебных коллективах 2) Психологическое просвещение служебных коллективов 3) Психологическое сопровождение основных этапов работы организации, направленное на их оптимизацию 4) Все ответы верные |
| 2 | Основными организационными принципами обеспечения служебной деятельности | 1) Активность 2) Оперативность 3) Соблюдение норм профессиональной этики 4) Все ответы верные |
| 3 | Компетенции, обеспечивающие развитие, жизненный успех, социальную адаптацию личности, способствующие решению профессиональных задач, задач социального участия и личного роста вне зависимости от конкретного направления профессиональной деятельности | 1) Общекультурные 2) Профессиональные 3) Личностные 4) Все ответы верные |
| 4 | Неотъемлемыми составляющими (условиями реализации психологического обеспечения) выступают | 1) Методическая 2) Материально-техническая 3) Организационная 4) Все ответы верные |
| 5 | Составляющая (условий реализации психологического обеспечения) представленная иерархически организованной и централизованно управляемой системой специализированных структурных подразделений и психологов органов | 1) Институциональная 2) Материально-техническая 3) Организационная 4) Правовая |
| 6 | К признакам профессиональной деформации сотрудников правоохранительных органов относятся | 1) Самооправдание нарушений служебных норм интересами и целями государственной служб 2) Использование служебного положения в личных целях Чрезмерная подозрительность и педантичность 3) Правовой нигилизм 4) Все ответы верные |
| 7 | Совокупность личностных, психологических, психофизиологических и антропометрических свойств индивида, обеспечиваю- | 1) Профессионально важные качества 2) Личностно-профессиональные особенности 3) Характерологические особенности 4) Все ответы верные |

| | | |
|---|---|--|
| | щих высокую вероятность успешности его профессионального становления и деятельности | |
| 8 | Быстро проходящее расстройство значительной степени тяжести у людей без психических отклонений в ответ на психологический или физиологический стресс, исключительный по своей интенсивности | 1) Посттравматическое расстройство 2) Пограничное расстройство 3) Истерическое расстройство 4) Острое стрессовое расстройство |

6.2. Примерные вопросы и задания / задачи для промежуточной аттестации

Таблица 9 – Примерные теоретические вопросы и практические задания к зачету

| Разделы и темы | Примерные теоретические вопросы | Примерные практические задания |
|---|---|---|
| Теоретические основы психологического обеспечения служебной деятельности | <ol style="list-style-type: none"> 1. Средства психологического обеспечения служебной деятельности. 2. Осуществление служебной деятельности: организационно-психологические, психолого-экономические, психолого-педагогические меры, психологическое прогнозирование. 3. Социально-психологические ценности служебной деятельности. 4. Критерии эффективности психологического обеспечения служебной деятельности. 5. Перспективы развития психологии служебной деятельности. 6. Закономерности деятельности в экстремальных условиях. 7. Изменения в поведении и функциональном состоянии личности в экстремальных условиях. 8. Переносимость экстремальных условий. Нервно-психическая устойчивость и неустойчивость. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Дайте определение понятию «целевой психологический ресурс». Раскройте суть основных видов психологических ресурсов. 2. Назовите различные подходы к психологической безопасности личности. Обозначьте суть одного из подходов. 3. Приведите примеры основных стратегий поведения человека в экстремальных ситуациях. 4. Предложите методы управления массовыми беспорядками и профилактики противоправных действий толпы. |
| Психологические аспекты осуществления служебной деятельности в экстремальных условиях | <ol style="list-style-type: none"> 9. Профили, основные виды и направления служебной деятельности. 10. Психологическое содержание должностей экстремального уровня. 11. Профессионально-важные качества специалистов служебной деятельности (ведущие, базовые, абсолютные, относительные). | <ol style="list-style-type: none"> 1. Обозначьте специфику профессионально важных психологических свойств и факторов сотрудников служебной деятельности. 2. Опишите в чем состоят личностные трансформации психики специалистов, осуществляющих профессиональную дея- |

| | | |
|--|--|---|
| | <p>12. Анти-профессиональные качества субъекта служебной деятельности.</p> <p>13. Модусы успешности человека в экстремальной деятельности (предельный и экстремальный).</p> <p>14. Субъектный подход к профессиональной деятельности в экстремальных условиях (Л.С. Рубинштейн, А.Н. Леонтьев, Б.Г. Ананьев, Л.И. Анцыферова).</p> <p>15. Профессиональное становление субъекта и развитие профессиональной субъектности личности.</p> <p>16. Основные направления психологического сопровождения специалистов экстремального профиля.</p> <p>17. Виды профессиональной деятельности психолога в условиях чрезвычайной ситуации.</p> | <p>тельность в экстремальных условиях.</p> <p>3. Перечислите экстремальные факторы деятельности опасных профессий, дайте им характеристику.</p> <p>4. Приведите примеры типичных профессиональных девиаций и деструкций специалистов, осуществляющих профессиональную деятельность в экстремальных условиях.</p> |
| <p>Система и направления психологического обеспечения служебной деятельности</p> | <p>18. Особенности, цели и задачи психологического обеспечения деятельности.</p> <p>19. Уровни организации и проведения психологической работы.</p> <p>20. Основные функции психологической службы.</p> <p>21. Субъекты и объекты психологической работы.</p> <p>22. Основные направления психологического обеспечения служебной деятельности.</p> <p>23. Особенности психологического сопровождения служебной деятельности в экстремальных и постэкстремальных условиях.</p> <p>24. Основные виды и задачи морально-психологической подготовки.</p> <p>25. Методы и методики профессионально-психологической подготовки.</p> <p>26. Психологическое моделирование задач, условий и трудностей профессиональной деятельности специалистов.</p> <p>27. Профессиональная экстремально-психологическая подготовка.</p> <p>28. Общие, индивидуальные и групповые специальные задачи профессиональной экстремально-психологической подготовки.</p> <p>29. Этапы профессиональной экс-</p> | <p>1. Обоснуйте подбор психодиагностических методов и методик по основным направлениям профессионального отбора (в зависимости от цели исследования).</p> <p>2. Зачем нужны единые нормы этического регулирования жизнедеятельности сотрудников служебной деятельности? Обоснуйте свой ответ.</p> <p>3. Предложите методы и способы профилактики профессионального выгорания специалистов, осуществляющих профессиональную деятельность в экстремальных условиях.</p> |

| | | |
|--|--|--|
| | тремально-психологической подготовки. | |
| Технологии психологической работы в служебной деятельности | <p>30. Кадровая политика организации.</p> <p>31. Сущность психологической помощи, ее алгоритмы и принципы.</p> <p>32. Этапы осуществления психологической помощи.</p> <p>33. Принципы осуществления психологической помощи.</p> <p>34. Формы и методы оказания психологической помощи.</p> <p>35. Основные практические модели психологической помощи.</p> <p>36. Психологическая помощь в экстремальных ситуациях.</p> <p>37. Экстренная психологическая помощь и основные правила ее оказания.</p> <p>38. Виды реакций на экстремальную ситуацию и техники экстренной психологической помощи.</p> <p>39. Принципы и этические нормы специалиста-психолога при работе в чрезвычайной ситуации.</p> <p>40. Содержание психопрофилактической работы в служебной деятельности.</p> <p>41. Психологическая работа по профилактике девиаций поведения.</p> <p>42. Уровни и этапы психопрофилактической работы.</p> <p>43. Психологический мониторинг профессиональных деструкций.</p> <p>44. Психологическое консультирование в работе со специалистами служебной деятельности.</p> <p>45. Методики и технологии реабилитации специалистов служебной деятельности.</p> <p>46. Принципы социально-психологической и медико-психологической реабилитации.</p> <p>47. Этапы индивидуально-комплексной реабилитации.</p> | <p>1. Сравните концепции: использования трудовых ресурсов, управления человеческими ресурсами, управления персоналом. Обозначьте их сходства и отличия.</p> <p>2. Назовите главные задачи кадрового менеджмента в сфере деятельности представителей профессий особого риска.</p> <p>3. В чем состоят особенности различных моделей управления персоналом (отечественных и зарубежных).</p> <p>4. Перечислите основные направления психологической работы в служебных коллективах. Раскройте суть одного из направлений.</p> <p>5. В чем вы видите особенности психологического консультирования и использования специфических техник в работе со специалистами служебной деятельности.</p> |

Составитель: Ветрова Яна Анатольевна, канд. психол. наук, доцент кафедры психологии и общей педагогики