

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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

Арзамасский филиал ННГУ - Психолого-педагогический факультет

УТВЕРЖДЕНО
решением Ученого совета ННГУ
протокол № 15 от 24.12.2025 г.

Рабочая программа дисциплины

Психологическое обеспечение профессиональной деятельности

Уровень высшего образования
Бакалавриат

Направление подготовки / специальность
37.03.01 - Психология

Направленность образовательной программы
Психология развития

Форма обучения
очно-заочная

г. Арзамас

2026 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.О.24 Психологическое обеспечение профессиональной деятельности относится к обязательной части образовательной программы.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
ОПК-5: Способен выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера	<p>ИОПК-5.1: Знает теоретические основы и принципы планирования, организации и проведения мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера.</p> <p>ИОПК-5.2: Умеет применять методы решения задач профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера.</p> <p>ИОПК-5.3: Владеет средствами профилактической, развивающей, коррекционной или реабилитационной работы.</p>	<p>ИОПК-5.1: Знать теоретические основы и принципы планирования, организации и проведения мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного характера в процессе психологического сопровождения профессиональной деятельности.</p> <p>ИОПК-5.2: Уметь применять методы решения задач профилактического, развивающего, коррекционного характера в процессе психологического сопровождения профессиональной деятельности..</p> <p>ИОПК-5.3: Владеть средствами профилактической, развивающей, коррекционной работы в процессе психологического сопровождения профессиональной деятельности.</p>	<p>Реферат</p> <p>Сообщение на практических занятиях</p> <p>Практическая задача</p> <p>Тест</p>	<p>Экзамен:</p> <p>Контрольные вопросы</p>
ОПК-8: Способен	ИОПК-8.1: Знает основы	ИОПК-8.1:	Практическая	

<p>выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры</p>	<p>профессиональной деятельности психолога в организациях в соответствии с организационной политикой, принципами и процедурами. ИОПК-8.2: Умеет выполнять профессиональные психологические функции в организациях разного типа. ИОПК-8.3: Владеет способами решения профессиональных психологических задач.</p>	<p>Знать основы профессиональной деятельности психолога в организациях в соответствии с организационной политикой, принципами и процедурами ИОПК-8.2: Уметь выполнять профессиональные психологические функции в организациях разного типа ИОПК-8.3: Владеть способами решения профессиональных психологических задач</p>	<p>задача Реферат Сообщение на практических занятиях Тест</p>	<p>Экзамен: Контрольные вопросы</p>
<p>ПК-4.2: Способен проводить оценку социальных групп и коллективов, различных характеристик социальной среды как факторов существования и развития личности</p>	<p>ИПК-4.2.1: Знает теоретические основы и принципы психологической оценки социальных групп и коллективов. ИПК-4.2.2: Умеет проводить психологическую оценку социальных групп и коллективов, различных характеристик социальной среды как факторов существования и развития личности. ИПК-4.2.3: Владеет способами решения задач психологической оценки социальных групп и коллективов.</p>	<p>ИПК-4.2.1: Знать основы теоретические основы и принципы психологической оценки социальных групп и профессиональных коллективов ИПК-4.2.2: Уметь проводить психологическую оценку социальных групп и профессиональных коллективов, различных характеристик социальной среды как факторов существования и развития личности. ИПК-4.2.3: Владеть способами решения задач психологической оценки социальных групп и профессиональных коллективов</p>	<p>Практическая задача Реферат Сообщение на практических занятиях Тест</p>	<p>Экзамен: Контрольные вопросы</p>

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очно-заочная
Общая трудоемкость, з.е.	3

Часов по учебному плану	108
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	
- занятия лекционного типа	18
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	36
- КСР	2
самостоятельная работа	16
Промежуточная аттестация	36 Экзамен

3.2. Содержание дисциплины

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

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе			
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы	Всего	
0 3 Ф 0	0 3 Ф 0	0 3 Ф 0	0 3 Ф 0	0 3 Ф 0	
Тема 1. Организационно-методологические принципы психологической службы	7	2	4	6	1
Тема 2. Профессиональное самоопределение, профориентация	7	2	4	6	1
Тема 3. Профпригодность. Профессионально - психологический отбор кандидатов при приеме на работу	8	2	4	6	2
Тема 4. Профессиональная адаптация сотрудников	8	2	4	6	2
Тема 5. Управление профессиональной мотивацией.	8	2	4	6	2
Тема 6. Эффективность и успешность профессиональной деятельности	8	2	4	6	2
Тема 7. Психологическое обеспечение безопасности профессиональной деятельности	8	2	4	6	2
Тема 8. Психологическое сопровождение управленческой деятельности и увольняющихся сотрудников	8	2	4	6	2
Тема 9. Обучение различных категорий персонала основам психологических знаний	8	2	4	6	2
Аттестация	36				
КСР	2			2	
Итого	108	18	36	56	16

Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Организационно- методологические принципы психологической службы. Организационная психология. Основы проведения профессионального психологического отбора, социально-психологической работы в профессиональных коллективах. Технологии профессионально-

психологической подготовки специалистов для работы в различных профессиональных организациях.

Тема 2. Профессиональное самоопределение, профориентация. Человек как саморазвивающаяся система. Профессиональная идентификация, кризис в развитии самосознания личности. Профессиографическое и психологическое описание профессиональной деятельности. Индивидуально-типологические свойства личности и их влияние на выбор профессии и профессиональную успешность работника. Профессиональное развитие как форма подготовки человека к выполнению новых обязанностей. Роль внешних и внутренних факторов в обеспечении профессиональной мотивации.

Тема 3. Профпригодность. Профессионально - психологический отбор кандидатов при приеме на работу. Цель профессионального отбора и подготовки специалистов. психофизиология профессиональной деятельности. Психологическое сопровождение профессиональной деятельности. Определение требований при выборе кандидатов.

Тема 4. Профессиональная адаптация сотрудников. Вступление в должность. Надежность. работоспособность и ответственность в профессиональной деятельности. Профессиональное обучение, стимуляция и оценка персонала.

Тема 5. Управление профессиональной мотивацией. Классификация потребностей человека. развитие личности и теории о природе потребностей. Дуальность личности и потребностей, гармоничное развитие. Внешние и внутренние мотивы деятельности, самомотивация и истинная мотивация. Иерархия потребностей и мотивов.

Тема 6. Эффективность и успешность профессиональной деятельности. Личность и гармоничное общение - сотрудничество. Психология конкуренции. Психология сотрудничества. гармоничное развитие личности, деловая карьера, права и обязанности. Психологическое обеспечение эффективной профессиональной деятельности.

Тема 7. Психологическое обеспечение безопасности профессиональной деятельности. Социально-психологическое изучение личности претендентов, принимаемых на вакантное место. Порядок и условия принятия кандидата на вакантное место. Основные требования, предъявляемые к кандидатам, изучение их личности и прохождение испытательного срока. Правовые условия перемещения по карьерной лестнице сотрудников в организации. Условия личной профессиональной безопасности сотрудников в профессиональной деятельности.

Тема 8. Психологическое сопровождение управленческой деятельности и увольняющихся сотрудников. Социально-психологическое изучение личности управленцев и и увольняющихся сотрудников. Порядок и условия увольнения сотрудников. Основные требования, предъявляемые к кандидатам на управленческий пост. Правовые условия увольнения сотрудников в организации.

Тема 9. Обучение различных категорий персонала основам психологических знаний. Категории и признаки эффективной совместной деятельности. Принципы и направления совместной деятельности. Эффективность вербальных и невербальных коммуникаций. Социальная перцепция и типы коммуникативных сетей. Эффективность и законы социально-психологических коммуникаций.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:
Электронные курсы, созданные в системе электронного обучения ННГУ:

Психологическое обеспечение профессиональной деятельности,
<https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=11174>.

Иные учебно-методические материалы:

Учебно-методические документы, регламентирующие самостоятельную работу, адреса доступа к документам:

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

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

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции ОПК-5:

1. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: сущность, цели, структура и место в системе организационной психологии.
2. Исторические этапы становления психологического обеспечения труда: от психотехники до современного аутсорсинга кадровых процессов.
3. Нормативно-правовые и этические основы психологического обеспечения в организации.
4. Психологический профессиональный отбор: критерии, этапы, методы (на примере одной опасной профессии).
5. Современные компьютерные методики в профессиональной диагностике: возможности и ограничения.
6. Диагностика профессионально важных качеств: подходы и методы оценки.
7. Центр оценки как технология комплексной оценки персонала: разработка упражнений и обработка данных.
8. Психологическая безопасность профессиональной среды: факторы риска и методы повышения.
9. Психология ошибок в профессиональной деятельности: классификация, причины, профилактика человеческого фактора.
10. Профессиональный стресс и эмоциональное выгорание: модели, диагностика, программы корпоративной профилактики.

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции ОПК-8:

1. Посттравматический стресс у специалистов экстремального профиля: психологическое сопровождение и реабилитация.
2. Психологическое сопровождение профессиональной адаптации молодых специалистов.
3. Психологический контракт и организационная лояльность: методы диагностики и формирования.
4. Психологическое обеспечение карьерного консультирования: технологии и работа с карьерными ожиданиями.
5. Коучинг и супервизия в профессиональной деятельности как формы психологического обеспечения.
6. Психологическое обеспечение деятельности в условиях дефицита времени, неопределённости и высокой ответственности.
7. Вахтовый метод работы: психологические риски и модель корпоративного сопровождения.
8. Профилактика деструктивного поведения на рабочем месте: алгоритмы реагирования службы психологической поддержки.

9. Психологическое обеспечение удалённой и гибридной занятости: профилактика выгорания и работа с виртуальными командами.
10. Психологические службы в организациях: модели структуры, штатное обеспечение и критерии эффективности.

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции ПК-4.2:

1. Психологическая готовность к профессиональной деятельности: структура, уровни, методы формирования.
2. Профессиональная деформация личности: виды, механизмы развития, способы профилактики и коррекции.
3. Психологическое обеспечение процедур аттестации и сертификации персонала.
4. Психологические аспекты профессиональной переподготовки и повышения квалификации взрослых.
5. Психологическое консультирование сотрудников организации: направления, этапы, типичные запросы.
6. Профессиональная идентичность и кризисы профессионального развития на разных этапах карьеры.
7. Психологическая поддержка работников предпенсионного и пенсионного возраста: адаптация к выходу на пенсию.
8. Управление конфликтами в профессиональной среде: психологические стратегии и медиация.
9. Психологический климат в трудовом коллективе: диагностика, факторы влияния, технологии оптимизации.
10. Инклюзивная профессиональная среда: психологическое обеспечение трудовой деятельности лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Критерии оценивания (оценочное средство - Реферат)

Оценка	Критерии оценивания
отлично	реферативная работа полностью раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников и изданий периодической печати, приводит практические примеры, в докладе отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов.
хорошо	реферативная работа частично раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов (при докладе), но при этом дает не четкие ответы, без достаточно их аргументации.
удовлетворительно	реферативная работа в общих чертах раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию только из учебников. При ответах на дополнительные вопросы в докладе путается в ответах, не может дать понятный и аргументированный ответ.
неудовлетворительно	реферативная работа не раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент при ответах на дополнительные вопросы в докладе путается в ответах, не может дать понятный и аргументированный ответ.

5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Сообщение на практических занятиях) для оценки сформированности компетенции ОПК-5:

1. Профессионализм, компетентность, квалификация.
2. Стороны и критерии профессионализма
3. Уровни профессионализма.
4. Профессиональное и личностное самоопределение, карьера и профессиональный выбор.
5. Профессиональное самоопределение как поиск смысла в трудовой деятельности.

5.1.5 Типовые задания (оценочное средство - Сообщение на практических занятиях) для оценки сформированности компетенции ОПК-8:

1. Общие и специальные профессиональные способности.
2. Понятие «эффективность труда». Показатели эффективности труда.
3. Возрастная динамика профессионального и социального развития. Профессиональный опыт.
4. Типичные ошибки начинающего психолога при проведении профессионального отбора.
5. Как провести беседу с сотрудником, который отрицает признаки эмоционального выгорания.
6. Алгоритм действий психолога при поступлении жалобы на буллинг со стороны руководителя.
7. Признаки ложных показаний в личностных опросниках при приёме на работу: как распознать и что делать.
8. Особенности психологического сопровождения сотрудников в первые две недели после выхода из декретного отпуска.

5.1.6 Типовые задания (оценочное средство - Сообщение на практических занятиях) для оценки сформированности компетенции ПК-4.2:

1. Профпригодность. Относительная и абсолютная профпригодность. Этапы психологического профессионального отбора.
2. Функции профессиональной аттестации. Профессиональная аттестация в разных отраслях.
3. Профессиональное обучение и образование. Этапы профессионального обучения, его успешность. Непрерывное профессиональное образование.
4. Как построить разговор с руководителем, который требует «немедленно уволить проблемного сотрудника».
5. Три приёма для снижения тревоги у работника перед аттестацией (без применения лекарственных средств).
6. Почему корпоративные тренинги сплочения часто не работают: разбор типичных ошибок.
7. Как отличить профессиональную лень от защитного поведения при страхе неудачи.
8. Действия психолога в ситуации внезапной смерти сотрудника: алгоритм оповещения и экстренной поддержки коллектива.

Критерии оценивания (оценочное средство - Сообщение на практических занятиях)

Оценка	Критерии оценивания
отлично	ставится за глубокие и прочные знания всех теоретических вопросов занятия; за последовательное, грамотное, эмоциональное и полное изложение материала темы; за свободное применение знаний на практике.
хорошо	за прочные знания всех теоретических вопросов занятия; за грамотное и существенное, с допущением некоторых неточностей, изложение материала темы; за достаточно свободное и самостоятельное применение теоретических знаний на практике.
удовлетворительно	за знание основного материала темы; за упрощенное, с незначительными

Оценка	Критерии оценивания
	ошибками, его изложение; за умение с помощью преподавателя применять полученные знания на практике
неудовлетворительно	за отказ отвечать, за незнание значительной части материала темы; за существенные ошибки в его изложении; не ответ на поставленные основные и дополнительные вопросы, за незнание определений и терминологии, за неумение выполнять практические работы.

5.1.7 Типовые задания (оценочное средство - Практическая задача) для оценки сформированности компетенции ОПК-5:

Продавец Петрова А.К. работает в отделе один год. За время работы ей удалось в достаточной мере освоить ассортимент отдела, установить доброжелательные отношения с коллективом сотрудников. По характеру спокойная, уравновешенная. К работе относится ответственно, проявляет желание работать в магазине. Однако в общении с покупателями инициативы не проявляет. Реагирует на вопросы, просьбы о помощи в выборе товара, доброжелательна, но старается свести это общение к минимуму. С большей увлеченностью занимается расстановкой товара, поддержанием чистоты и порядка в торговом зале, в связи с чем потенциальные покупатели часто остаются без внимания продавца и уходят.

Продумайте и составьте мотивационную беседу с сотрудником Петровой А.К. на проявление инициативы в общении с покупателями.

Задача 1. В психофизиологический кабинет ОАО РЖД поступило сообщение о нарушении правил безопасности движения и эксплуатации железнодорожного транспорта. И., машинист локомотивной бригады, имеющий большой стаж работы во время очередной ночной поездки пропустил предупреждающий сигнал семафора, тем самым спровоцировал серьезную аварию, после чего был отстранен от выполнения своих профессиональных обязанностей. Известно, что при прохождении динамического контроля функционального состояния наблюдалось ухудшение некоторых показателей. Стаж работы -30 лет, возраст -55 лет. Возникла необходимость установить, может ли И. выполнять профессиональные обязанности без угрозы для жизни перевозимых пассажиров.

Задание 1.

1.Какой вид психологической экспертизы показан в этом случае? Что является объектом экспертного психологического исследования?

2.Составьте алгоритм проведения экспертизы. 3.Какие методы и методики исследования уместно применить в данном случае?

Задача 2. Анализ случаев экспертизы информационной продукции. Составление экспертного заключения по различным видам информационной продукции, включая печатную продукцию, мультфильмы, кинофильмы на предмет выявления негативного контента, оказывающего вредное воздействие на психическое и психологическое здоровье и развития ребенка.

Задача 3. Выполнение индивидуальных практических заданий по изучению экспертного случая и подбору экспериментальных методик.

Задача 4. Охарактеризуйте комплекс мер по психологической реабилитации сотрудницы исправительной колонии для несовершеннолетних, получившей психическую травму в результате нападения на неё воспитанника колонии.

Какие психологические проблемы у данной сотрудницы вы можете обнаружить по результатам диагностики?

Задача 5. Моббинг со стороны руководителя

Ситуация: Начальник отдела (мужчина, 50 лет) систематически критикует при всех молодую сотрудницу (27 лет), перебивает, обесценивает её идеи, даёт невыполнимые поручения («сделай отчёт за ночь»), а потом жалуется на её некомпетентность вышестоящему руководству. Девушка пришла к психологу организации со слезами: «я схожу с ума, может, я правда ничего не умею?».

Задание:

1. Отличается ли данная ситуация от жёсткого стиля управления? Обоснуйте.
2. Что психолог может сделать на уровне работы с сотрудницей (без конфронтации с начальником)?
3. В каком случае психолог обязан доложить вышестоящему руководству о поведении начальника отдела? Какие доказательства нужны?

5.1.8 Типовые задания (оценочное средство - Практическая задача) для оценки сформированности компетенции ОПК-8:

Задача 1.

Девятиклассник Вова Б. собирается стать юристом. Его дедушка, заслуженный юрист на пенсии, намерение внука одобряет. Сам Вовочка увлекается спортом. Ходит в секцию футбола, собирается пойти в группу восточного единоборства, дома иногда паяет, увлекается радиотехникой. В школе он учится в основном на тройки, но оправдывает себя тем, что в старших классах ему наймут репетитора и он станет отличником, и тогда после школы он спокойно поступит на юрфак МГУ. Правильный ли профессиональный выбор он осуществил? Реализует ли он его после 11 класса? Ответ обоснуйте.

Задача 2. Вы устроились работать психологом в крупную организацию в силовых структурах.

Расскажите, как вы организуете диагностику проблем лиц, нуждающихся в коррекционных воздействиях? Какие проблемы у сотрудников вы можете обнаружить по результатам диагностики?

Охарактеризуйте направления и виды психологической экспертизы в данной ситуации и составьте программу коррекционных мероприятий.

Задача 3. Вы устроились работать психологом в МЧС.

Расскажите, как вы организуете диагностику проблем сотрудников, нуждающихся в коррекционных воздействиях? Какие личностные проблемы сотрудников могут быть обнаружены в ходе диагностики? Охарактеризуйте методы коррекционных мероприятий.

Задача 4. В организацию, где вы работаете психологом, устроился начальником службы безопасности бывший военнослужащий, проходивший службу по контракту в «горячих точках» и получивший ранение. Коллеги высказывают опасение по поводу ношения оружия данным сотрудником, считают его эмоционально нестабильным.

Опишите алгоритм ваших действий по решению данной проблемной ситуации.

Охарактеризуйте направления и виды психологической экспертизы в данной ситуации.

Задача 5. Профилактика выгорания в «помогающей» профессии

Ситуация: Социальные работники (15 человек), обслуживающие одиноких пожилых людей на дому, за год сменили 70% состава. Оставшиеся выглядят апатичными, часто берут больничные, на плановой диагностике у всех высокие показатели деперсонализации («все они [подопечные] всё равно умрут, зачем стараться»).

Задание:

1. Назовите специфические факторы выгорания именно в этой профессии (минимум 4).
2. Разработайте программу групповой супервизии (3 встречи по 1,5 часа) – укажите тему, цель и одно упражнение для каждой встречи.
3. Что можно изменить в организации труда (график, нагрузка, поддержка), не требуя дополнительного финансирования?

5.1.9 Типовые задания (оценочное средство - Практическая задача) для оценки сформированности компетенции ПК-4.2:

Задача 1.

Существует несколько типов профессионального развития личности. При профориентационной работе с подростком психологу необходимо определить, по какому типу будет развиваться его личность, для того, чтобы помочь с выбором профессии и адаптацией в жизни. Какие типы профессионального развития личности выделяются? Какие из этих типов наименее благоприятны, а, следовательно, каким из них необходимо уделять наибольшее внимание при работе?

Задача 2. Сотрудники служебной организации рассказывают про своего коллегу штатному психологу: «Когда мы узнали, что наш сосед, Ростислав Борисович, оказался наркоманом, мы не поверили. Ведь наркоманы – это уголовники. А Ростислав Борисович – такой уважаемый человек. Из хорошей семьи, дом – полная чаша. И сам герой: всю жизнь на военной службе, участвовал в боях в Афганистане, был тяжело ранен, долго лечился. А какой он вежливый, воспитанный, и вообще нормальный на вид. Ну, разве это может быть, что такой человек – наркоман?»

Задача 3. Конфликт «ценности vs эффективность»

Ситуация: Менеджер по продажам (35 лет, стаж 10 лет) показывает высокие результаты, но систематически грубит коллегам, обесценивает их идеи, а на замечания руководителя отвечает: «Я приношу деньги, а не

нянькаться». В коллективе растёт напряжённость, два сотрудника написали заявление об увольнении.

Задание:

1. Сформулируйте психологический диагноз (возможные причины поведения).
2. Предложите план беседы с сотрудником (3–4 ключевых вопроса).
3. Разработайте два варианта решения: а) если сотрудник открыт к изменениям; б) если сотрудник отказывается менять поведение.

Может ли быть Ростислав Борисович наркоманом? Если да, то на какой стадии?

Какие причины возникновения наркомании, скорее всего, могут быть в рассмотренном случае?

Какие действия должен предпринять психолог в данной ситуации в рамках соблюдения принципа конфиденциальности и информационной безопасности?

Охарактеризуйте направления и виды психологической экспертизы в данной ситуации.

Задача 4. Ложь в профотборе: как подтвердить или опровергнуть

Ситуация: При приёме на должность оператора колл-центра (работа с жалобами) кандидат (29 лет) в интервью и опросниках демонстрирует «сверхспокойствие, доброжелательность и стрессоустойчивость». Однако его предыдущий работодатель (неофициально) сообщает, что сотрудника уволили за грубость клиентам и срывы. Кандидат этого не скрывал, но объяснил «спровоцировали».

Задание:

1. Какие дополнительные методы проверки (кроме опросников и рекомендаций) вы можете использовать законно?
2. Составьте 3 ситуационных вопроса для интервью, которые выявят реальную стратегию поведения в конфликте с клиентом.
3. Принимать ли кандидата на испытательный срок? Если да, то какие критерии оценки вы пропишете в плане испытательного срока?

Задача 5. Внезапная смерть сотрудника на рабочем месте

Ситуация: В офисе IT-компании (открытое пространство, 50 человек) у сотрудника (45 лет) во время обеда остановилось сердце. Скорая констатировала смерть. Сотрудники в шоке, некоторые видели процесс реанимации. Руководитель просит психолога «что-то сделать, чтобы завтра

все вышли на работу».

Задание:

1. Опишите алгоритм экстренной психологической помощи на месте происшествия (первые 2 часа).
2. Что вы скажете руководителю (коротко) о том, почему нельзя требовать «нормальной работы» на следующий день?
3. Разработайте план мероприятий на ближайшую неделю (собрание с коллективом, индивидуальные консультации, ритуал прощания – с учётом этики).

Критерии оценивания (оценочное средство - Практическая задача)

Оценка	Критерии оценивания
отлично	обучающийся (группа студентов) активно и мотивированно работал в течение выполнения задания, демонстрировал готовность выполнять поставленные задачи качественно и творчески, предлагая конструктивные и обоснованные способы решения ситуации. Демонстрировал умение оперативно ориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения; умение ставить и реализовать профессиональные цели и задачи в различных, даже неожиданных ситуациях, адекватно используя методы и технологии профессиональной деятельности; умение учитывать возрастные, типологические и индивидуальные особенности участников ситуации при выборе адекватных способов ее решения; умение выявлять актуальные психологические возможности (психологические ресурсы), необходимые для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач; умение предвидеть и анализировать результаты психологического воздействия.
хорошо	обучающийся (группа студентов) мотивированно работал в течение выполнения задания, демонстрировал готовность выполнять поставленные задачи качественно, предлагая конструктивные и обоснованные способы решения ситуации. Демонстрировал умение ориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения; умение ставить и реализовать профессиональные цели и задачи в различных ситуациях, используя методы и технологии профессиональной деятельности с мелкими недочетами; умение учитывать возрастные, типологические и индивидуальные особенности обучающихся, допуская неточности при выборе способов решения; умение выявлять актуальные психологические возможности (психологические ресурсы), необходимые для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач, допуская неточности при выборе способов решения; мог ошибиться в прогнозировании и анализе результатов психологического воздействия.
удовлетворительно	обучающийся (группа студентов) демонстрировал низкие мотивацию и готовность выполнять поставленные задачи, испытывал существенные затруднения в выборе и аргументации выбранных способов решения ситуации; с трудом умел ориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения; допускал серьезные ошибки в постановке и реализации профессиональных целей и задач в различных ситуациях, использовании методов и технологий профессиональной деятельности; допускал ошибки,

Оценка	Критерии оценивания
	<p>учитывая возрастные, типологические и индивидуальные особенности обучающихся при выборе способов решения ситуации; допускал ошибки в выявлении актуальных психологических возможностей (психологических ресурсов), необходимых для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач; допускал ошибки в прогнозировании и анализе результатов психологического воздействия.</p>
неудовлетворительно	<p>учебная активность и мотивация обучающегося (группы студентов) слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствует, при решении задачи не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки в выборе и аргументации выбранных способов решения ситуации; не может ориентироваться в ситуации и причинах ее возникновения; допускал грубые ошибки в постановке и реализации профессиональных целей и задач использовании методов и технологий профессиональной деятельности; не умеет учитывать возрастные, типологические и индивидуальные особенности обучающихся при выборе способов решения ситуации; не умеет выявлять актуальные психологические возможности (психологические ресурсы), необходимые для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач не может прогнозировать и анализировать результаты психологического воздействия.</p>

5.1.10 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ОПК-5:

Выберите один правильный ответ

Задание 1

Что из перечисленного относится к первичным признакам эмоционального выгорания на начальном этапе?

- а) Полное безразличие к результатам работы и цинизм по отношению к коллегам
- б) Психофизическое истощение, чувство пустоты, снижение энергетического тонуса
- в) Открытые конфликты с руководством и отказ выполнять должностные обязанности
- г) Соматические заболевания (язва, гипертония) на фоне стресса
- д) Желание сменить профессию и уволиться в ближайший месяц

Задание 2

Какой метод профессионального отбора является наиболее прогностически валидным для оценки поведения в реальных рабочих ситуациях?

- а) Стандартизированный личностный опросник
 - б) Биографическая анкета (анализ жизненного пути)
 - в) Групповое интервью с руководителем
 - г) Ассесмент-центр (центр оценки) с деловыми играми и кейсами
 - д) Проективный тест (например, интерпретация неопределённых стимулов)
-

Задание 3

В ситуации массового сокращения персонала психолог организации в первую очередь обязан:

- а) Составить список «неблагонадёжных» сотрудников для руководства
 - б) Провести тренинги по стрессоустойчивости для оставшихся работников
 - в) Обеспечить психологическую поддержку увольняемым, соблюдая конфиденциальность
 - г) Убедить руководителя отменить сокращение ради сохранения психологического климата
 - д) Организовать анонимное тестирование всех сотрудников на суицидальные риски
-

Задание 4

Что из перечисленного является признаком здорового психологического климата в трудовом коллективе?

- а) Отсутствие критики в адрес руководителя
- б) Высокая текучесть кадров в сочетании с формальной вежливостью
- в) Преобладание деловых конфликтов над личностными и готовность помогать коллегам
- г) Единогласное голосование на всех собраниях без обсуждения
- д) Жёсткая иерархия с минимальным горизонтальным общением

Задание 5

Какая стратегия психологического консультирования сотрудника наиболее эффективна при жалобе «Меня не ценят, хотя я работаю больше всех»?

- а) Предложить сотруднику немедленно написать заявление на повышение заработной платы
- б) Посоветовать сотруднику снизить темп работы до среднего по отделу
- в) Организовать встречу сотрудника с руководителем без предварительной подготовки
- г) Помочь сотруднику отделить факты от интерпретаций и сформулировать конкретный запрос для переговоров
- д) Посоветовать уволиться и найти место, где «будут ценить»

5.1.11 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ОПК-8:

Выберите один правильный ответ

Задание 6

При проведении профессионального психологического отбора кандидата на должность, связанную с высокой ответственностью за жизнь людей (например, авиадиспетчер), использование личностного опросника выявило «социально желательные» ответы. Какое действие психолога будет наиболее корректным?

- а) Отклонить кандидата без дополнительных объяснений
 - б) Засчитать результаты как достоверные, так как кандидат старался быть честным
 - в) Повторить тот же опросник в тот же день для проверки надёжности
 - г) Использовать проективные методики и ситуационное интервью для перекрёстной проверки
 - д) Сообщить кандидату о нечестности и предложить пройти детектор лжи
-

Задание 7

Сотрудник (35 лет) после двух лет успешной работы внезапно начал опаздывать, допускать ошибки и конфликтовать. На консультации психолог выяснил, что у сотрудника развод и суд по разделу детей. Какова первичная задача психолога в данной ситуации?

- а) Направить сотрудника к психиатру для исключения депрессивного расстройства
 - б) Сообщить руководителю о личных проблемах сотрудника для снижения требований
 - в) Предложить сотруднику взять отпуск за свой счёт до стабилизации состояния
 - г) Оценить актуальное функциональное состояние сотрудника и совместно разработать щадящий режим на период кризиса
 - д) Рекомендовать сотруднику уволиться, чтобы не портить репутацию
-

Задание 8

Какое из утверждений наиболее точно характеризует различие между супервизией и коучингом в профессиональной деятельности?

- а) Супервизия проводится только в группе, коучинг — только индивидуально
 - б) Супервизия направлена на анализ ошибок и соблюдение профессиональных стандартов, коучинг — на достижение конкретных целей клиента
 - в) Коучинг оплачивается организацией, супервизия — всегда за счёт сотрудника
 - г) Супервизия применяется только в экстремальных профессиях, коучинг — в бизнесе
 - д) Супервизия не требует обратной связи, коучинг построен на жёсткой оценке
-

Задание 9

При внедрении системы психологического обеспечения удалённой работы руководитель просит психолога «отслеживать, чем сотрудники занимаются в рабочее время». Какое действие психолога соответствует профессиональной этике?

- а) Установить программу слежения за экранами всех сотрудников без их уведомления
 - б) Объяснить руководителю разницу между контролем эффективности (по результатам) и тотальным наблюдением, предложив прозрачные критерии оценки
 - в) Отказаться от выполнения любых задач, связанных с удалённой работой
 - г) Анонимно опросить сотрудников о их фактической занятости и передать результаты руководителю
 - д) Уволиться из организации, так как требование руководителя является незаконным
-

Задание 10

В коллективе, где преобладают сотрудники предпенсионного возраста (55–62 года), наблюдается сопротивление любым изменениям (новая программа учёта, гибкий график, обучение). Какова наиболее вероятная психологическая причина этого сопротивления?

- а) Снижение когнитивных способностей, исключающее обучение
- б) Желание уйти на пенсию раньше срока, создавая видимость некомпетентности
- в) Страх потерять статус эксперта и быть уволенным после выявления пробелов в знаниях
- г) Лень и отсутствие трудовой мотивации как возрастная норма
- д) Конфликт поколений, не связанный с профессиональной деятельностью

5.1.12 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-4.2:

Выберите правильный ответ.

Задание 11

Психолог организации проводит плановую диагностику профессиональной деформации у педагогов со стажем более 15 лет. Какой симптом НЕ относится к типичным проявлениям профессиональной деформации в помогающих профессиях?

- а) Авторитарный стиль общения и категоричность суждений
 - б) Повышенная эмпатия и эмоциональная вовлечённость в проблемы клиентов
 - в) Тенденция к упрощению и стереотипизации профессиональных задач
 - г) Перенос профессиональных ролей (назидательность, контроль) в личную жизнь
 - д) Снижение гибкости и способности адаптироваться к новым методикам
-

Задание 12

Руководитель отдела продаж просит психолога разработать систему нематериальной мотивации, но при этом отказывается увеличивать зарплаты и вводить премии. Какой инструмент будет наиболее эффективным в данных ограничениях с точки зрения психологии труда?

- а) Публичный рейтинг сотрудников с ежедневным обновлением (доска позора/славы)
 - б) Возможность выбирать удобные смены и выходные дни для лучших сотрудников по итогам месяца
 - в) Обязательные корпоративные мероприятия по выходным для сплочения
 - г) Запрет на использование телефонов в рабочее время для повышения дисциплины
 - д) Еженедельные отчёты о количестве совершённых ошибок каждого сотрудника
-

Задание 13

В организацию обратился руководитель среднего звена с жалобой: «Подчинённые не берут на себя инициативу, даже в мелочах ждут указаний. Я вынужден всё контролировать, но уже выгораю сам». Какая из

перечисленных рекомендаций психолога будет наиболее адекватной первым шагом?

- а) Провести для подчинённых тренинг по лидерству и инициативности
 - б) Посоветовать руководителю временно взять на себя ещё больше задач, чтобы «показать пример»
 - в) Проанализировать вместе с руководителем, как его собственное поведение (гиперконтроль, наказание за ошибки) подавляет инициативу
 - г) Уволить двух самых пассивных сотрудников для запугивания остальных
 - д) Внедрить систему штрафов за отсутствие предложений по улучшению работы
-

Задание 14

При психологическом сопровождении сотрудника, вернувшегося на работу после тяжёлой болезни (инсульт), коллеги замечают, что он стал медленнее соображать и допускает ошибки в простых операциях. Сам сотрудник отрицает трудности и требует полной нагрузки. Какое действие психолога будет этически и профессионально верным?

- а) Полностью довериться самооценке сотрудника, чтобы не травмировать его
 - б) Конфиденциально сообщить руководителю о некомпетентности сотрудника и рекомендовать увольнение
 - в) Провести объективную диагностику сохранных функций и совместно с сотрудником разработать адаптированный функционал с постепенным усложнением
 - г) Направить сотрудника на медико-социальную экспертизу без его согласия
 - д) Запретить сотруднику выполнять сложные операции, поставив его в известность приказом
-

Задание 15

В компании с горизонтальной структурой управления (самоуправляемые команды) возник конфликт: одна команда систематически срывает сроки передачи данных другой, ссылаясь на «непредвиденные сложности».

Психолога пригласили как фасилитатора. Какой формат работы будет наиболее эффективным на первом этапе?

- а) Провести отдельные беседы с каждой командой, чтобы собрать «компромат»
- б) Организовать совместную встречу, где каждая команда письменно фиксирует свои обязательства и публично их озвучит
- в) Доложить вышестоящему руководству о неэффективности горизонтальной структуры
- г) Предложить перевести обе команды под единого жесткого руководителя
- д) Провести тренинг на командообразование с веревочным курсом

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
отлично	80 – 100 % правильных ответов
хорошо	60 – 79 % правильных ответов
удовлетворительно	40 – 59% правильных ответов
неудовлетворительно	менее 40% правильных ответов

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
	не зачтено	зачтено		
<u>Знания</u>	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок
<u>Умения</u>	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме

<u>Навыки</u>	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов
---------------	---	---	---	--

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

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

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:

5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ОПК-5

1. Проблема психологического обеспечения профессиональной деятельности в современном обществе.
2. Морально-этические принципы работы психолога
3. Положение о психологической службе предприятия (организации).
4. Принципы пользования психологической информацией.
5. Направления деятельности психолога
6. Психологическое сопровождение, объект и предмет психологической практики, система работы с персоналом.
7. Организационно-методологические принципы психологической службы
8. Направления деятельности практического психолога, результаты правильно организованного психологического сопровождения.
9. Факторы, влияющие на выбор профессии и типичные ошибки выбора профессии.

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ОПК-8

1. Основные функции и компоненты профориентационной работы.
2. Этапы профессионального отбора.
3. Система психологического прогноза успешности деятельности работников, составление формулы оценки профпригодности.
4. Профессионально - психологический отбор кандидатов при приеме на работу.
5. Собеседование при приеме на работу: структура, основные правила, психологические методы.
6. Профессиональная адаптация сотрудников. Роль и задачи психолога в работе аттестационной комиссии.
7. Управление профессиональной мотивацией. Теории и концепции профессиональной мотивации.

8. Способы оценки профессиональной эффективности, типичные ошибки при оценке эффективности персонала.
9. Психологическое обеспечение безопасности профессиональной деятельности.

5.3.3 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-4.2

1. Факторы, устойчиво повышающие и временно повышающие подверженность опасности.
2. Психологическая профилактика эмоционального выгорания.
3. Кризисы профессиональной деятельности.
4. Психологическое сопровождение управленческой деятельности
5. Диагностика эффективности управленческих решений.
6. Поведенческие подходы к эффективному руководству. Управленческие способности высшего уровня.
7. Психологическое сопровождение увольняющихся сотрудников
8. Профилактика текучести кадров.
9. Обучение различных категорий персонала основам психологических знаний.
10. Алгоритм разработки программ для обучения персонала основам психологических знаний.

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

Оценка	Критерии оценивания
отлично	выставляется, когда студент глубоко и прочно усвоил весь программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с ситуационными заданиями, правильно обосновывает принятые решения, умеет самостоятельно обобщать и излагать материал, не допуская ошибок.
хорошо	выставляется, если студент твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические положения и владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении аналитических заданий.
удовлетворительно	выставляется в том случае, при котором студент освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала и испытывает затруднения в выполнении практических заданий.
неудовлетворительно	выставляется студенту, ответ которого содержит существенные пробелы в знании основного содержания учебной программы дисциплины и не умеющего использовать полученные знания при решении практических задач.

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

Основная литература:

1. Авдиенко Геннадий Юрьевич. Психологическое обеспечение служебной деятельности : учебник для вузов / Г. Ю. Авдиенко. - Москва : Юрайт, 2025. - 630 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-13621-0. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=922808&idb=0>.
2. Корнеенков Сергей Семенович. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности : учебник для вузов / С. С. Корнеенков. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2025. - 304 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-10940-5 : 1229.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=964199&idb=0>.
3. Пряжникова Елена Юрьевна. Психология труда: теория и практика : учебник для вузов / Е. Ю. Пряжникова. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2025. - 469 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-21553-3 : 2249.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=963242&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Гуревич Павел Семенович. Введение в профессию (психология) : Учебник / Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, факультет психологии. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. - 415 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-009783-1. - ISBN 978-5-16-101194-2., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=834575&idb=0>.
2. Психология труда, инженерная психология и эргономика в 2 ч. Часть 1 : Учебник для вузов / под ред. Климова Е.А., Носковой О.Г., Солнцевой Г.Н. - Москва : Юрайт, 2021. - 351 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-00129-7. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=765069&idb=0>.
3. Психология труда, инженерная психология и эргономика в 2 ч. Часть 2 : Учебник для вузов / под ред. Климова Е.А., Носковой О.Г., Солнцевой Г.Н. - Москва : Юрайт, 2021. - 186 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-00131-0. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=765961&idb=0>.
4. Шнейдер Лидия Бернгардовна. Психология карьеры : Учебник и практикум для вузов / Шнейдер Л. Б., Акбиева З. С., Цариценцева О. П. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2021. - 187 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-06900-6. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=767414&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

Лицензионное программное обеспечение: MicrosoftOffice.

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Российский индекс научного цитирования (РИНЦ), платформа Elibrary: национальная информационно-аналитическая система. Адрес доступа: http://elibrary.ru/project_risc.asp

ГАРАНТ. Информационно-правовой портал [Электронный ресурс].– Адрес доступа:

<http://www.garant.ru>

Свободно распространяемое программное обеспечение:

программное обеспечение LibreOffice;

программное обеспечение Paint.NET;

Электронные библиотечные системы и библиотеки:

Электронная библиотечная система "Лань" <https://e.lanbook.com/>

Электронная библиотечная система "Консультант студента" <http://www.studentlibrary.ru/>

Электронная библиотечная система "Юрайт" <http://www.urait.ru/>

Электронная библиотечная система "Znanium" <http://znanium.com/>

Фундаментальная библиотека ННГУ. –Адрес доступа: www.lib.unn.ru/

Сайт библиотеки Арзамасского филиала ННГУ. – Адрес доступа: lib.arz.unn.ru

Ресурс «Массовые открытые онлайн-курсы Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского»

<https://mooc.unn.ru/>

Портал «Современная цифровая образовательная среда Российской Федерации»

<https://online.edu.ru/public/promo>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения.

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

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки/специальности 37.03.01 - Психология.

Автор(ы): Патрикеева Элла Геннадьевна, кандидат психологических наук, доцент.

Рецензент(ы): Дворникова Ирина Николаевна, кандидат психологических наук.

Заведующий кафедрой: Тихонова Элеонора Викторовна, кандидат психологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 10.12.2025, протокол № 10.