

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО «ЛГПУ»)**

**Институт педагогики и психологии  
Кафедра психологии**

**УТВЕРЖДАЮ**  
Директор Института педагогики и  
психологии \_\_\_\_\_ М.В. Рудь  
« 20 » \_\_\_\_\_ 2024 г.



Приложение к рабочей программе учебной дисциплины

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**  
для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации  
обучающихся по дисциплине  
**«Профессионально-психологический отбор в профессии особого риска»**

Направление подготовки – 37.04.01 Психология  
программа магистратуры – Кризисная психология  
Квалификация выпускника – магистр  
Форма обучения – очная  
ОФО: курс 1, семестр 2

Разработчик:  
кандидат психологических наук  
О.В. Шевченко;  
кандидат педагогических наук, доцент  
А.В. Ковалёва

Заведующий кафедрой психологии  
Е.И. Барышева

« 13 » \_\_\_\_\_ 2024 г.



Луганск, 2024

# 1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

## 1.1. Область применения

Фонд оценочных средств (ФОС) – неотъемлемая часть рабочей программы дисциплины «Профессионально-психологический отбор в профессии особого риска» и предназначен для контроля и оценки образовательных достижений студентов, освоивших программу дисциплины.

## 1.2. Цели и задачи фонда оценочных средств

Цель ФОС – установить соответствие уровня подготовки обучающегося требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки в магистратуре 37.04.01 Психология, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29 июля 2020 г. № 841, приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 26 ноября 2020 г. № 1456 «О внесении изменений в федеральные государственные образовательные стандарты высшего образования».

## 1.3. Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения основной образовательной программы

Процесс освоения дисциплины направлен на овладение следующих компетенций и индикаторов их достижения:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
<b>Универсальные компетенции</b>	
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели и реализовывать свою роль в команде	ИУК – 3.1. Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели ИУК – 3.2. При реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе учитывает особенности поведения и интересы других участников ИУК – 3.3. Анализирует возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, строит продуктивное взаимодействие с учетом этого. ИУК – 3.4. Осуществляет обмен информацией, знанием и опытом с членами команды, оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели ИУК – 3.5. Соблюдает нормы и установленные правила командной работы, несет личную ответственность за результат
<b>Профессиональные компетенции</b>	
ПК –7. Способен проводить психологическую диагностику детей и обучающихся, социальных групп,	ИПК–7.1. Знает основные методы, принципы, особенности и техники проведения психологической диагностики детей и обучающихся, социальных групп, отдельных лиц (клиентов) для определения содержания психологической проблемы клиента ИПК – 7.2. Умеет проводить психологическую диагностику детей и обучающихся, социальных групп, отдельных лиц (клиентов) для

отдельных лиц (клиентов) для определения содержания психологической проблемы	определения содержания психологической проблемы ИПК – 7.3. Владеет способами поиска необходимой информации для проведения психологической диагностики и методического обеспечения исследования психологической проблемы ИПК – 7.4. Владеет умениями и навыками использования основных методов проведения психологической диагностики детей и обучающихся, социальных групп, отдельных лиц (клиентов) для определения содержания психологической проблемы
--	--

#### 1.4. Этапы формирования компетенций и средства оценивания уровня их сформированности

№ п/п	Этапы формирования компетенций	Компетенции	Контрольно-оценочные средства / способ оценивания
1.	Индивидуально-психологические различия и методологические проблемы ППО	УК–3, ПК-7	Устный опрос
2.	Психология способностей как методологическая проблема ППО	УК–3, ПК-7	Устный опрос
3.	Психодиагностика как основной элемент ППО для профессий связанных с особым риском	УК–3, ПК-7	Выполнение практических заданий Контрольная работа
4.	Общие вопросы методологии организации и проведения ППО при подборе кадров для профессий связанных с особым риском.	УК–3, ПК-7	Подготовка мультимедийных презентаций
5.	Технология выявления профессионально важных качеств для профессий связанных с особым риском.	УК–3, ПК-7	Выполнение практических заданий
6.	Основные принципы, методы и технология подбора методик для решения задач ППО кадров для профессий связанных с особым риском.	УК–3, ПК-7	Подготовка мультимедийных презентаций
7.	Принципы и методы формирования итогового заключения о профессионально психологической пригодности кандидатов для профессий связанных с особым риском	УК–3, ПК-7	Выполнение практических заданий
	Промежуточная аттестация	УК–3, ПК-7	экзамен

### 1.5. Описание показателей формирования компетенций

Код компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели)
УК-3 способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	<p><b>знать:</b> общие формы организации деятельности коллектива; психологию межличностных отношений в группах разного возраста; основы стратегического планирования работы коллектива для достижения поставленной цели;</p> <p><b>уметь:</b> создавать в коллективе психологически безопасную доброжелательную среду; учитывать в своей социальной и профессиональной деятельности интересы коллег; предвидеть результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий; планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды;</p> <p><b>владеть:</b> навыками постановки цели в условиях командой работы; способами управления командной работой в решении поставленных задач; навыками преодоления возникающих в коллективе разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон.</p>
ПК-7 способен проводить психологическую диагностику детей и обучающихся, социальных групп, отдельных лиц (клиентов) для определения содержания психологической проблемы	<p><b>знать:</b> области работы и виды деятельности психолога, психологические технологии, позволяющие решать типовые задачи в различных областях практики; основные потребности населения в психологических услугах; особенности организации, содержание работы и планирование основных форм деятельности психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности.</p> <p><b>уметь:</b> проводить психологическую диагностику детей и обучающихся, социальных групп, отдельных лиц (клиентов) для определения содержания психологической проблемы, оказывать психологическую поддержку клиентам для выхода из трудных жизненных ситуаций; разрабатывать программы индивидуальной работы с клиентами с учетом конкретных профессиональных задач; разрабатывать программы групповой работы психологической поддержке клиентов (участников образовательного процесса, семей в трудных жизненных ситуациях в соответствии с заявленными проблемами);</p> <p><b>владеть:</b> навыками проведения группового индивидуального диагностики и консультирования клиентов, попавшим в трудную жизненную ситуацию; навыками диагностики, проведения экспертизы и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам.</p>

### 1.6. Критерии оценивания компетенций на разных этапах их формирования

Вид текущей учебной работы	Количество баллов
----------------------------	-------------------

Изучение дополнительной литературы	15
Решение задач	10
Выполнение конспект-схем, анализ видеоматериалов	20
Моделирование психологических коррекционных занятий	25
Экзамен	30
Итого:	100

### Накопительная система оценивания по 100-балльной шкале

Четырехбалльная система оценивания экзамена	100-балльная шкала	Буквенная шкала, соответствующая 100-балльной шкале	Система оценивания зачета
Отлично	<b>90-100</b>	<b>А – ОТЛИЧНО</b> – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному	<b>ЗАЧТЕНО</b>
Хорошо	<b>83-89</b>	<b>В – ОЧЕНЬ ХОРОШО</b> – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному	
Хорошо	<b>75-82</b>	<b>С – ХОРОШО</b> – теоретическое содержание курса освоено полностью; некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками	
Удовлетворительно	<b>63-74</b>	<b>Д – УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО</b> – теоретическое содержание дисциплины освоено частично, но пробелы не носят существенного характера; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы; большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, содержат ошибки	

Удовлетворительно	<b>50-62</b>	<b>Е – ПОСРЕДСТВЕННО</b> – теоретическое содержание курса освоено частично; некоторые практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены либо качество выполнения некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному	
Неудовлетворительно	<b>21-49</b>	<b>FX – НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО</b> – теоретическое содержание курса освоено частично; необходимые практические навыки работы не сформированы; большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено либо качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному; при дополнительной самостоятельной работе над материалом курса возможно повышение качества выполнения учебных заданий	<b>НЕ ЗАЧТЕНО</b>
Неудовлетворительно	<b>0-20</b>	<b>F – НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО</b> – теоретическое содержание курса не освоено; необходимые практические навыки работы не сформированы; все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий	

## **1.7. Образец оформления экзаменационного билета**

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО «ЛГПУ»)**

**202\_/202\_ учебный год**

**ИНСТИТУТ ПЕДАГОГИКИ И ПСИХОЛОГИИ  
КАФЕДРА ПСИХОЛОГИИ**

Экзамен (устный/письменный) по дисциплине: **«Профессионально-психологический отбор в профессии особого риска»**

Направление подготовки: 37.04.01 Психология (магистерская программа «Кризисная психология»).

Форма обучения: очная

### **ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1.**

1. Цель и задачи профессионального психологического отбора для профессий особого риска.
2. Понятие о способностях личности.
3. Правила оформления результатов профессиографического исследования.

Утверждено на заседании кафедры,  
протокол № \_\_ от 202\_\_г.

Заведующий кафедрой психологии \_\_\_\_\_ Е.И. Барышева

Экзаменатор: \_\_\_\_\_ А.В. Ковалева

## **2. КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА**

### **2.1. Оценочные средства текущего контроля (экзамен)**

1. Основные направления и проблемы прогнозирования поведения человека при отборе персонала.
2. Соотношение социального и биологического в исследовании человека и проблема отбора персонала.
3. Основные этапы и стадии развития человека как субъекта труда.

4. Цель и задачи профессионального психологического отбора для профессий особого риска
5. Причины, обуславливающие целесообразность ППО.
6. Виды отбора кандидатов на замещение вакантных должностей в профессиях особого риска.
7. Основные этапы разработки практической реализации мероприятий ППО.
8. Понятие о профессионально важных качествах для профессий особого риска.
9. Моральная ответственность психолога при проведении мероприятий ППО.
10. Проблема дискриминации прав кандидатов при проведении мероприятий ППО.
11. Профессиональный психологический отбор и дифференциальная психология.
12. Современные концепции темперамента.
13. Основные научные методы сбора информации об особенностях личности.
14. Математико-статистический анализ в психологии личности.
15. Реализация существующих подходов к индивидуальным различиям на уровне психодиагностических методик.
16. Понятие о способностях личности.
17. Функционально-деятельностный подход в изучении способностей.
18. Классификация способностей.
19. Двухфакторная теория интеллекта Ч. Спирмена.
20. Многофакторная модель способностей Л. Терстоуна.
21. Иерархическая модель способностей.
22. Проблема построения структуры профессионально важных качеств.
23. Уровни и виды измерений психических явлений..
24. Современные психодиагностические тесты и проблема ППО.
25. Тесты, используемые при проведении ППО.
26. Требования, предъявляемые к психодиагностическим методикам профотбора для профессий особого риска.
27. Основные этапы осуществления мероприятий профотбора.
28. Факторный подход к разработке системы ППО.
29. Метод двух портретов.
30. Концепция адаптационного потенциала личности.
31. Основные понятия ассесмент-центра.
32. Сфера компетенции профессионального психологического отбора.
33. Построение психологической модели специальности (профессиограммы) для профессий особого риска.
34. Методы изучения профессионально важных качеств личности.
35. Конструктивные особенности современных методик выявления профессионально важных качеств в профессиях особого риска.



36. Правила оформления результатов профессиографического исследования.

37. Метод классификации видов деятельности.

38. Метод пилотажного обследования.

39. Основные принципы выбора методик.

40. Основные этапы оценки степени профессиональной пригодности.

41. Оценка надежности и валидности психологического теста.

42. Требования к стандартизации шкал.

43. Понятие нормативного показателя.

44. Способы разработки нормативных показателей.

45. Основные способы разработки алгоритма.

46. Стандартизация процедуры исследования.

47. Понятие и способы осуществления рекрутинга.

48. Проведение психологического обследования.

49. Порядок вынесения итогового заключения.

50. Решение о приеме на работу.

51. Анализ эффективности мероприятий ППО.

52. Основные разделы инструкции о порядке организации и проведении мероприятий ППО.

53. Создание компьютерного варианта системы ППО: постановка задачи программисту.

54. Порядок проверки алгоритма итогового заключения в процессе практической деятельности.

55. Последовательность действий по экспериментальной оценке соответствия методик замыслу и задачам мероприятий ППО.

56. Критерии психологической готовности персонала к работе в экстремальных условиях.

57. Формы и методы психологического отбора персонала для работы в экстремальных условиях (на примере конкретной группы, отряда, подразделения).

58. Особенности психологической диагностики кандидатов для работы в экстремальных условиях с учетом категории и профессии (специальности).

59. Критерии определения профессионально-важных психологических качеств.

60. Отличие успешных специалистов от неуспешных (на примере конкретной группы, отряда, подразделения).

61. Диагностика профессионально непригодных кандидатов для работы в экстремальных условиях.

62. Особенности составления психологических заключений и психологических паспортов кандидатов по итогам их отбора для работы в экстремальных условиях (на примере конкретной группы, отряда, подразделения).

63. Проявление неблагоприятных для работы в экстремальных условиях психических состояний в процессе конкретной профессиональной деятельности (на примере конкретной группы, отряда, подразделения).

64. Приемы, методики, психотехники преодоления тревоги, страха, паники, иных неблагоприятных для работы в экстремальных условиях состояний (с использованием практических результатов психологической работы в экстремальных условиях).

65. Формы проявлений острых стрессовых расстройств в конкретных ситуациях, методы их диагностики и коррекции.

66. Последствия посттравматических стрессовых, расстройств и способы их коррекции.

67. Приемы, формы и методики регуляции благоприятных психических состояний персонала для работы в экстремальных условиях (на примере конкретной группы, отряда, подразделения).

68. Конкретные программы профессионально-психологической подготовки персонала для работы в экстремальных условиях. Их особенность и преимущество.

69. Формы, приемы и методики, применяемые в процессе профессионально-психологической подготовки персонала к работе в экстремальных условиях (на примере конкретной группы, отряда, подразделения).

70. Формы и методы достижения личной безопасности специалистов, работающих в экстремальных условиях.

71. Диагностика устойчивых противопоказаний к деятельности персонала в экстремальных условиях.

72. Формирование важных качеств специалистов для обеспечения их физической безопасности в ситуации риска для жизни.

73. Роль психологии в достижении профессионального мастерства работников, выполняющих свои обязанности в экстремальных условиях.

74. Моральная ответственность психолога при проведении мероприятий ППО.

75. Морально-психологическая помощь руководителям и управленцам в решении профессиональных задач в условиях служебной деятельности.

### **Вопросы для проведения контрольной работы:**

#### **Вариант 1**

1. История возникновения и развития ППО.
2. Цель и задачи профессионального психологического отбора.
3. Причины, обуславливающие целесообразность ППО.
4. Виды отбора кандидатов на замещение вакантных должностей.
5. Основные этапы разработки практической реализации мероприятий ППО.
6. Понятие о профессионально важных качествах.
7. Субъективные и объективные факторы, обуславливающие эффективность мероприятий ППО.

8. Моральная ответственность психолога при проведении мероприятий ППО.

9. Проблема дискриминации прав кандидатов при проведении мероприятий ППО.

### **Вариант 2**

1. Индивидуальные различия людей как научная проблема психологии.  
2. Основные направления и исследования в дифференциальной психологии.

3. Профессиональный психологический отбор и дифференциальная психология.

4. Типологические особенности нервной системы.

5. Темперамент и проявления индивидуальных различий.

6. Современные концепции темперамента.

7. Основные научные методы сбора информации об особенностях личностях.

8. Матстатистический анализ в психологии личности.

9. Реализация существующих подходов к индивидуальным различиям на уровне психодиагностических методик.

10. Основные проблемы, возникающие при определении индивидуальных различий при решении задач ППО.

### **Вариант 3**

1. Методологические основы психодиагностики.

2. Проблема измерения психических явлений.

3. Уровни и виды измерений.

4. Современные психодиагностические тесты и проблема ППО.

5. Тесты, используемые при проведении ППО.

6. Требования, предъявляемые к психодиагностическим методикам профотбора.

7. Субъективные и объективные причины возникновения ошибок при формировании заключений о профессиональной психологической пригодности.

### **Вариант 4**

1. Основные этапы осуществления мероприятий профотбора.

2. Факторный подход к разработке системы ППО.

3. Метод двух портретов.

4. Концептуальный подход к разработке системы ППО.

5. Личностные свойства и эффективность профессиональной деятельности.

6. Концепция адаптационного потенциала личности.

7. Основные понятия ассесмент-центра.

8. Сфера компетенции профессионального психологического отбора.

### **Вариант 5**

1. Основные принципы выбора методик.

2. Основные этапы оценки степени профессиональной пригодности.

3. Оценка надежности и валидности психологического теста.

4. Методы статистического анализа результатов пилотажного исследования.

5. Принципы отбора критериев успешности профессиональной деятельности.

#### **Темы для подготовки мультимедийных презентаций:**

1. Общие вопросы морально-психологической помощи в профессиональной сфере.

2. Морально-психологическое сопровождение служащих при профессиональном и карьерном росте.

3. Морально-психологическая помощь в адаптации служащих к организационным, социально-психологическим и профессиональным составляющим служебной деятельности.

4. Мониторинг морально-психологических и организационных характеристик в служебной деятельности.

5. Система психологических технологий по развитию морально-психологических свойств работников.

6. Морально-психологическая помощь руководителям и управленцам в решении профессиональных задач в условиях служебной деятельности.

7. Помощь в повышении трудовой мотивации сотрудников разнообразных государственных служб.

8. Разнообразие психотехнологий по оптимизации морально-психологического настроения служащих в зависимости от типа организации и решаемых профессиональных задач.

#### **Темы научных докладов.**

1. Виды отбора кандидатов на замещение вакантных должностей в профессиях особого риска

2. Роль психологии в достижении профессионального мастерства работников, выполняющих свои обязанности в экстремальных условиях.

3. Психологические особенности переговорной деятельности.

4. Основные приемы и методы ведения переговоров с преступниками по освобождению заложников.

5. Особенности осуществления психологического сопровождения персонала в экстремальных условиях (на примере конкретной группы, отряда, подразделения).

6. Основные приемы и методы, используемые при проведении непосредственной профессионально-психологической подготовки (на примере конкретной группы, отряда, подразделения).

7. Формы проявлений острых стрессовых расстройств в конкретных ситуациях, методы их диагностики и коррекции.

8. Особенности составления психологических заключений и психологических паспортов кандидатов по итогам их отбора для работы в экстремальных условиях (на примере конкретной группы, отряда, подразделения).

9. Конкретные программы профессионально-психологической подготовки персонала для работы в экстремальных условиях. Их особенность и преимущество.

### **Вопросы для проведения контрольной работы:**

1. Критерии психологической готовности персонала к работе в экстремальных условиях.

2. Формы и методы психологического отбора персонала для работы в экстремальных условиях (на примере конкретной группы, отряда, подразделения).

3. Особенность психологической диагностики кандидатов для работы в экстремальных условиях с учетом категории и профессии (специальности).

4. Критерии определения профессионально-важных психологических качеств.

5. Отличие успешных специалистов от неуспешных (на примере конкретной группы, отряда, подразделения).

6. Диагностика профессионально непригодных кандидатов для работы в экстремальных условиях.

7. Особенность составления психологических заключений и психологических паспортов кандидатов по итогам их отбора для работы в экстремальных условиях (на примере конкретной группы, отряда, подразделения).

8. Проявление неблагоприятных для работы в экстремальных условиях психических состояний в процессе конкретной профессиональной деятельности (на примере конкретной группы, отряда, подразделения).

9. Приемы, методики, психотехники преодоления тревоги, страха, паники, иных неблагоприятных для работы в экстремальных условиях состояний (с использованием практических результатов психологической работы в экстремальных условиях).

10. Формы проявлений острых стрессовых расстройств в конкретных ситуациях, методы их диагностики и коррекции.

11. Последствия посттравматических стрессовых расстройств и способы их коррекции.

12. Приемы, формы и методики регуляции благоприятных психических состояний персонала для работы в экстремальных условиях (на примере конкретной группы, отряда, подразделения).

13. Конкретные программы профессионально-психологической подготовки персонала для работы в экстремальных условиях. Их особенность и преимущество.

14. Формы, приемы и методики, применяемые в процессе профессионально-психологической подготовки персонала к работе в экстремальных условиях (на примере конкретной группы, отряда, подразделения).

15. Формы и методы достижения личной безопасности специалистов, работающих в экстремальных условиях.

16.Диагностика устойчивых противопоказаний к деятельности персонала в экстремальных условиях.

17.Формирование важных качеств специалистов для обеспечения их физической безопасности в ситуации риска для жизни.

### **Тест по дисциплине**

1. Психологическая подготовка личного состава силовых структур проводится с целью

А. их подготовки к работе в чрезвычайных ситуациях;

Б. формирования морально-психологической готовности к выполнению обязанностей в повседневных и экстремальных условиях;

В. приобретения им психологической готовности к работе в полевых условиях;

Г. усиления морально-психологических качеств личности.

2. Мониторинг социально-психологического климата в организации / подразделении это

А. постоянное наблюдение за поведением сотрудников подразделения с целью коррекции их поведения;

Б. постоянное наблюдение за поведением сотрудников подразделения с целью предотвращения конфликтов;

В. постоянные исследования социально обусловленной и относительно устойчивой системы отношений сотрудников подразделения между собой и к подразделению как целому;

Г. постоянные исследования взаимоотношений сотрудников подразделения с целью повышения качества работы подразделения.

3. Профессиональная деформация –это

А. распространение выработанных человеком профессиональных стереотипов на другие сферы его жизни, включая внепрофессиональное поведение;

Б. изменения личности, характера, ценностных ориентиров поведения и других качеств, наступающие под влиянием профессиональной деятельности;

В. «перенос» своих профессиональных навыков, знаний и качеств в повседневную жизнь;

Г. когнитивное искажение / психологическая дезориентация личности из-за постоянного влияния внешних и внутренних факторов профессиональной деятельности приводящая к формированию специфически-профессионального типа личности.

4. Синдром эмоционального выгорания проявляется как

А. нарастающее эмоциональное истощение сотрудников, вынужденных общаться с людьми, вплоть до личностных изменений;

Б. снижение эмоциональной реакции человека на эмоциональные раздражители;

В. усталость, ощущение беспомощности и разочарования;  
Г. специфический вид профессиональной деформации работников, вынужденных общаться с людьми.

5. Специфическим психическим процессом (по В. В. Петухову) НЕ является

- А. ощущения;
- Б. восприятие;
- В. обобщение;
- Г. представление
- Д. мышление.

6. Высокая стрессоустойчивость характеризуется низким уровнем:

- А. содержания сахара в крови;
- Б. чувствительности;
- В. осознания;
- Г. эмоциональности.

7. Для предотвращения стрессовых состояний и снятия стресса нельзя:

- А. постоянно заниматься спортом;
- Б. вести активный образ жизни;
- В. применять приемы саморегуляции;
- Г. в любых необходимых количествах принимать алкоголь.

8. Управление своим психоэмоциональным состоянием, которое достигается путем воздействия человека на самого себя с помощью слов, мысленных образов, а также управления мышечным тонусом и дыханием называется :

- А. самоуспокоение;
- Б. самоанализ;
- В. самовнушение;
- Г. саморегуляция.

9. Конфликтные ситуации могут быть преодолены за счет (уберите нерелевантное)

- А. напористости одной из конфликтующих сторон;
- Б. регулирования отношений и ограничения личных свобод;
- В. обсуждения проблемы и взаимных претензий;
- Г. взаимодействия и поиска общей цели.

10. Слова или действия, которые приводят к конфликту, называются

- А. неприемлемыми;
- Б. несправедливыми;
- В. оскорбительными;
- Г. конфликтогенам

### **Практические задания.**

1. Подготовьте краткое сообщение по теме (на выбор) «Психологический отбор в правоохранительных органах» или «Принципы оказания психологической помощи».

2. На конкретном примере покажите, каким образом выбирается конкретный психокоррекционный метод для решения проблемы сотрудника.

3. На основе материалов публикаций (в том числе – в Интернет) проведите сравнение технологии психологического обеспечения служебной деятельности сотрудников УИС в разных регионах России и ЛНР.

Примеры тестовых заданий для самопроверки:

1. Основоположник учения о стрессе (выберите один правильный ответ): а) Т. Рибо. б) Г. Селье. в) З. Фрейд. г) А. Бине.

2. Установка на улучшение отношения к деятельности может быть сформирована (выберите один или несколько правильных ответов): а) при наказаниях. б) поощрениях. в) унижении. г) доверии. д) конфронтации.

3. Дополните определение. Профессионально-психологическая подготовленность сотрудника правоохранительного органа – это подготовленность к пониманию и учету ... аспектов при осуществлении своей профессиональной деятельности, к преодолению психологических ... на пути решения профессиональных задач.

4. Наиболее перспективным для зачисления в резерв кадров, на выдвижение и подготовку управленческих кадров считается возраст (выберите один правильный ответ):

а) 30-35 лет; б) 40-45 лет; в) 25-30 лет; г) 45-50 лет.

5. Способность к выполнению определенных действий без предварительного обдумывания их (выберите один правильный ответ):

а) привычка. б) умение. в) навык. г) талант. д) гениальность.