Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гриб Владислав Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 26.03.2026 14:04:44
Уникальный программный ключ:
637517d24e103c3db032acf37e839d98ec1c5bb2f5eb89c29abfcd7f43985447

**Образовательное частное учреждение высшего образования**
**«МОСКОВСКИЙУНИВЕРСИТЕТИМЕНИА.С.ГРИБОЕДОВА»**
(ИМПЭ им. А.С. Грибоедова)

## Международный институт психологии и логопедии

**УТВЕРЖДАЮ:**
И.о. директора международного
института психологии и логопедии
_____ /О.С. Ефимова/
«19» декабря 2025 г

**ФОНДОЦЕНОЧНЫХСРЕДСТВ**

По учебной дисциплине:
**Профилактика профдеформации психолога**
по направлению подготовки/специальности:
**37.00.00 Психологические науки**
**Направление подготовки 37.04.01 Психология**
**(уровень магистратура)**

**Направленность (профиль):**
**«Психотерапия, консультативная и клиническая психология»**

Формы обучения: **очная**

**Москва**
**2026**

Фонд оценочных средств для дисциплины «Профилактика профдеформации психолога». Направление подготовки/специальность **37.04.01 Психология,** направленность (профиль/специализация): «Психотерапия, консультативная и клиническая психология» – М.: Московский университет им. А.С. Грибоедова. – 56 с.

Фонд оценочных средств является неотъемлемой частью рабочей программы дисциплины.

Разработчик: Ефимова О.С./ _____

Заведующий кафедрой: ./ _____

## 1. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Настоящий Фонд оценочных средств (ФОС) по дисциплине «Профилактика профдеформации психолога» является неотъемлемым приложением к рабочей программе дисциплины (РПД) «Профилактика профдеформации психолога». На данный ФОС распространяются все реквизиты утверждения, представленные в РПД по данной дисциплине.

## 2. ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Для определения качества освоения обучающимися учебного материала по дисциплине используются следующие оценочные средства:

| № п/п | Оценочное средство | Краткая характеристика оценочного средства | Представление оценочного средства в ФОС |
|---|---|---|---|
| 1 | Тестирование | Вид контроля, позволяющий оценить изученный теоретический материал. | Вопросы для проведения тестирования |
| 2 | Практические задания | Вид контроля, позволяющий оценить умение обучающегося применять осваиваемую компетенцию в практических ситуациях и при решении производственных задач | Задания к практическому занятию |
| 3 | Контрольная работа | Вид контроля, позволяющий определить результат освоения компетенций по дисциплине в рамках рассматриваемой темы, оцениваемый с помощью соответствующих индикаторов достижения компетенций | Задания контрольной работы |
| 4 | Самостоятельная работа | Вид контроля, позволяющий оценить проработку теоретического материала, изучение рекомендуемой литературы, выполнение практико-ориентированных заданий (заполнение таблиц, проведение сравнительного анализа, составление схем и др.), решение практических задач, создание презентаций, написание рефератов, подборку нормативного и иного материала и выполнение других заданий | Задания самостоятельной работы |
| 5 | Курсовая работа | Вид контроля, позволяющий выявить степень владения базовыми знаниями, умениями и навыками, необходимыми для обучения, и определить уровень владения новым материалом | Индивидуальные задания (темы) для курсовой работы |
| 6 | Зачет/Зачет с оценкой/Экзамен | Вид контроля, позволяющий выявить степень овладения знаниями, умениями и навыками, необходимыми для дальнейшего освоения образовательной программы подготовки | Вопросы для подготовки к зачету/зачету с оценкой/экзамену |

## 3. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЕ

### 3.1. Сопроводительная информация.

| | |
|---|---|
| Разработчик | О.С.Ефимова |
| Кафедра | Общей психологии и педагогики |
| Наименование дисциплины | «Профилактика профдеформации психолога» |
| Факультет | Психологии |
| Направление подготовки / специальность | 37.04.01 Психология (уровень магистратура) |
| Количество вопросов в оценочных заданиях (диапазон) | |

| | |
|---|---|
| Общеевремя тестирования(мин) | |
| Общее количество вопросов/заданий в ФОС | |
| Размещенность на веб-сайте Университета примерного перечня вопросов, заданий ФОС – для подготовки обучающихся к прохождению оценки (да / нет) | Да |

**3.2. Характеристика оцениваемых компетенций.**

| **Код компетенции** | **Формулировка компетенции** | **Индикаторы достижения компетенции** (для планирования результатов обучения по элементам образовательной программы и соответствующих оценочных средств) |
|---|---|---|
| УК-2 | Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла | **УК-2.1.** Знает теоретические, правовые основы разработки и реализации проектов, методы определения оптимальных способов достижения поставленной цели проекта<br>**УК-2.2.** Умеетразрабатывать и реализовывать проекты, применять методы определения оптимальных способов достижения поставленной цели проекта; определять зоны ответственности участников проекта<br>**УК-2.3.** Владеет навыками управления проектом на всех этапах его жизненного цикла; навыками осуществления мониторинга хода реализации проекта; навыками презентации обоснования (аргументации) идеи проекта, публичного представления результатов реализации проекта; владеет опытом практических действий в сфере планирования этапов реализации проекта, определения видов работ в сфере достижения задач проекта, владеет опытом действий в области командной проектной работы |

## 4. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

### 4.1. ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ.

Тесты содержат набор вопросов, в полном объеме охватывающие изученный теоретический материал по указанной теме (индикаторы ЗНАТЬ). Выполнение тестов позволяет определить результат освоения компетенций по дисциплине в рамках рассматриваемой темы, оцениваемый с помощью соответствующих индикаторов достижения компетенций. Индивидуальный тестовый сеанс для каждого обучающегося формируется по специальному алгоритму, обеспечивающему заданную тематическую структуру и пропорциональное наличие вопросов разного типа и сложности.

***При формировании тестов необходимо использовать задания следующих типов***:

Тип задания 1. Задания закрытого типа на установление соответствия.

Тип задания 2. Задания закрытого типа на установление последовательности.

Тип задания 3. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор одного правильного ответа из предложенных с последующим объяснением своего выбора.

Тип задания 4. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор нескольких ответов из предложенных с последующим объяснением своего выбора.

Тип задания 5. Задания открытого типа с развернутым ответом

| Тема | Код и формулировка компетенции | Индикаторы достижения компетенции | Тест по теме |
|---|---|---|---|
| Теоретико-методологические основы исследования взаимодействия личности и профессии | УК-2<br>Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла | **ИУК-2.1.** Знает теоретические, правовые основы разработки и реализации проектов, методы определения оптимальных способов достижения поставленной цели проекта | **Задание закрытого типа на установление соответствия**<br>Установите соответствие между понятием и его характеристикой.<br><br>**Понятие** — **Харак**<br>**1.** Профессиональная направленность личности — **A.** Стойкие интересы и склон профессии<br>**2.** Профессиональная пригодность — **B.** Совокупность знаний, уме для выполнения профессиона<br>**3.** Профессиональная деформация — **C.** Изменение личностных ка<br>**4.** Карьерная траектория — **D.** Последовательность проф человека<br><br>**Ключ:** 1–A, 2–B, 3–C, 4–D<br><br>---<br><br>**Задание закрытого типа на установление последовательности**<br>Установите правильную последовательность этапов исследования взаимодействия личности и профессии.<br><br>Элементы:<br>A. Определение целей исследования<br>B. Выбор методов и инструментов<br>C. Сбор данных<br>D. Анализ результатов<br>E. Интерпретация и оформление выводов |

| Тема | Код и формулировка компетенции | Индикаторы достижения компетенции | Тест по теме |
|---|---|---|---|
| | | | **Ключ:** A → B → C → D → E<br><br>--- |
| | | **ИУК-2.2.** Умеетразрабатывать и реализовывать проекты, применять методы определения оптимальных способов достижения поставленной цели проекта; определять зоны ответственности участников проекта | **Задание комбинированного типа (один ответ + объяснение)**<br>Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие ваш выбор.<br>Психолог изучает, насколько личностные качества сотрудника соответствуют требованиям его профессии с помощью стандартизированного теста. Какой метод исследования используется?<br><br>A. Интервью<br>B. Тестирование<br>C. Наблюдение<br>D. Анкетирование<br><br>**Ключ:** B<br>Обоснование: Тестирование позволяет объективно измерять соответствие личностных характеристик требованиям профессии.<br><br>--- |
| | | **ИУК-2.3.** Владеет навыками управления проектом на всех этапах его жизненного цикла; навыками осуществления мониторинга хода реализации проекта; навыками презентации обоснования (аргументации) идеи проекта, публичного представления результатов реализации проекта; владеет опытом практических действий в сфере планирования этапов | **Задание комбинированного типа (несколько ответов + объяснение)**<br>Прочитайте текст, выберите все правильные ответы и запишите аргументы, обосновывающие ваш выбор.<br>Для изучения взаимодействия личности и профессии психолог может использовать различные методы. Какие из перечисленных позволяют выявить индивидуальные |

| Тема | Код и формулировка компетенции | Индикаторы достижения компетенции | Тест по теме |
|---|---|---|---|
| | | реализации проекта, определения видов работ в сфере достижения задач проекта, владеет опытом действий в области командной проектной работы | особенности и профессиональные склонности?<br><br>A. Тесты профессиональной направленности<br>B. Интервью с сотрудником<br>C. Анкетирование<br>D. Наблюдение за рабочей деятельностью<br>E. Изучение литературных источников<br><br>**Ключ:** A, B, C, D<br>Обоснование: Эти методы дают эмпирические данные о личностных качествах, профессиональных интересах и поведении. Литературный анализ не фиксирует индивидуальные особенности конкретного человека.<br><br>---<br><br>**Расчётная задача**<br>Решите задачу.<br>В группе 30 сотрудников распределение профессиональной направленности: высокая — 10, средняя — 15, низкая — 5. После проведения тренинга по развитию профессиональных компетенций планируется увеличить количество сотрудников с высокой направленностью на 40% и снизить количество с низкой направленностью до 2 человек. Сколько сотрудников будет в каждой категории?<br><br>**Ключ:** высокая — 14, средняя — 14, низкая — 2<br>Обоснование:<br>— 40% от 10 = 4 → высокая = 10 + 4 = 14<br>— низкая = 2<br>— средняя = 30 − 14 − 2 = 14 |
| Профессиональная | УК-2 | **ИУК-2.1.** Знает теоретические, правовые | **Задание закрытого типа на установление соответствия** |

| Тема | Код и формулировка компетенции | Индикаторы достижения компетенции | Тест по теме |
|---|---|---|---|
| деформация личности | Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла | основы разработки и реализации проектов, методы определения оптимальных способов достижения поставленной цели проекта | Установите соответствие между понятием и характеристикой.<br><br>**Понятие** — **Характ**<br>**1.** Профессиональная деформация — **A.** Изменение личностных кач<br>**2.** Синдром эмоционального выгорания — **B.** Состояние хронической уст<br>**3.** Профессиональная компетентность — **C.** Совокупность знаний, умен профессиональной деятельнос<br>**4.** Психологическая устойчивость — **D.** Способность сохранять эмо работоспособность<br><br>**Ключ:** 1–A, 2–B, 3–C, 4–D<br><br>---<br><br>**Задание закрытого типа на установление последовательности**<br>Установите последовательность проявлений профессиональной деформации личности.<br><br>Элементы:<br>A. Снижение интереса к профессиональной деятельности<br>B. Эмоциональная усталость<br>C. Снижение эффективности работы<br>D. Цинизм или отчуждение от коллег<br>E. Потеря мотивации<br><br>**Ключ:** B → A → C → D → E |

| Тема | Код и формулировка компетенции | Индикаторы достижения компетенции | Тест по теме |
|---|---|---|---|
| | | **ИУК-2.2.** Умеетразрабатывать и реализовывать проекты, применять методы определения оптимальных способов достижения поставленной цели проекта; определять зоны ответственности участников проекта | **Задание комбинированного типа (один ответ + объяснение)**<br>Прочитайте текст. Психолог фиксирует у сотрудника повышенную раздражительность и апатию к работе после нескольких лет службы. Что это может указывать?<br><br>A. Профессиональная деформация<br>B. Повышенная мотивация<br>C. Психологический рост<br>D. Карьерный кризис<br><br>**Ключ:** A<br>Обоснование: Характерные признаки профессиональной деформации — эмоциональная усталость и снижение интереса к работе. |
| | | **ИУК-2.3.** Владеет навыками управления проектом на всех этапах его жизненного цикла; навыками осуществления мониторинга хода реализации проекта; навыками презентации обоснования (аргументации) идеи проекта, публичного представления результатов реализации проекта; владеет опытом практических действий в сфере планирования этапов реализации проекта, определения видов работ в сфере достижения задач проекта, владеет опытом действий в области командной проектной работы | **Задание комбинированного типа (несколько ответов + объяснение)**<br>Какие признаки могут указывать на профессиональную деформацию?<br><br>A. Снижение интереса к работе<br>B. Цинизм и отчуждение<br>C. Повышенная ответственность<br>D. Эмоциональная усталость<br>E. Сильная мотивация к саморазвитию |

| Тема | Код и формулировка компетенции | Индикаторы достижения компетенции | Тест по теме |
|---|---|---|---|
| | | | **Ключ:** A, B, D<br><br>---<br><br>**Расчётная задача**<br>Решите задачу.<br>В отделе 25 сотрудников: высокий уровень профессионального стресса — 8, средний — 12, низкий — 5. После тренинга по профилактике профессиональной деформации планируется снизить количество сотрудников с высоким уровнем стресса на 50% и перевести 3 человека из среднего уровня в высокий для контроля. Сколько сотрудников будет в каждой категории?<br><br>**Ключ:** высокий — 7, средний — 9, низкий — 5<br>Обоснование:<br>— Высокий: 8 − 50%*8 + 3 = 7<br>— Средний: 12 − 3 − (50% от 8?) = 9<br>— Низкий: 5 |
| Диагностика и психологические основы профилактики профессиональных деформаций (деструкций) | УК-2<br>Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла | **ИУК-2.1.** Знает теоретические, правовые основы разработки и реализации проектов, методы определения оптимальных способов достижения поставленной цели проекта | **Задание закрытого типа на установление соответствия**<br><br>**Понятие** — **Харак**<br>**1.** Диагностика профессиональной деформации — **A.** Выявление степени выра под влиянием профессии<br>**2.** Психологическое тестирование — **B.** Применение стандартизи личности и профессиональ<br>**3.** Анкетирование — **C.** Сбор субъективной инф и отношении к работе<br>**4.** Наблюдение — **D.** Фиксация поведения и р деятельности |

| Тема | Код и формулировка компетенции | Индикаторы достижения компетенции | Тест по теме |
|---|---|---|---|
| | | | **Ключ:** 1–A, 2–B, 3–C, 4–D<br><br>---<br><br>**Задание закрытого типа на установление последовательности**<br>Установите последовательность этапов диагностики профессиональной деформации.<br><br>Элементы:<br>A. Определение целей диагностики<br>B. Выбор методов исследования<br>C. Сбор данных<br>D. Анализ результатов<br>E. Разработка рекомендаций по профилактике<br><br>**Ключ:** A → B → C → D → E<br><br>---<br><br>**Задание комбинированного типа (один ответ + объяснение)**<br>Психолог проводит анкетирование сотрудников для выявления признаков эмоционального выгорания. Какой метод диагностики используется?<br><br>A. Наблюдение<br>B. Тестирование<br>C. Анкетирование<br>D. Интервью |
| | | **ИУК-2.2.** Умеетразрабатывать и реализовывать проекты, применять методы определения оптимальных способов достижения поставленной цели проекта; определять зоны ответственности участников проекта | |

| Тема | Код и формулировка компетенции | Индикаторы достижения компетенции | Тест по теме |
|---|---|---|---|
| | | **ИУК-2.3.** Владеет навыками управления проектом на всех этапах его жизненного цикла; навыками осуществления мониторинга хода реализации проекта; навыками презентации обоснования (аргументации) идеи проекта, публичного представления результатов реализации проекта; владеет опытом практических действий в сфере планирования этапов реализации проекта, определения видов работ в сфере достижения задач проекта, владеет опытом действий в области командной проектной работы | **Ключ:** C<br>Обоснование: Анкетирование позволяет собрать субъективную информацию о состоянии личности и отношении к работе.<br><br>---<br><br>**Задание комбинированного типа (несколько ответов + объяснение)**<br>Какие методы применяются для диагностики профессиональных деформаций?<br><br>A. Тестирование<br>B. Интервью<br>C. Анкетирование<br>D. Наблюдение<br>E. Изучение профессиональных документов<br><br>**Ключ:** A, B, C, D<br><br>---<br><br>**Расчётная задача**<br>Решите задачу.<br>В отделе 20 сотрудников: высокий уровень профессионального выгорания — 6, средний — 10, низкий — 4. После профилактического тренинга количество сотрудников с высоким уровнем выгорания планируется снизить на 50%, а количество сотрудников со средним уровнем перевести 2 человека в высокий для контроля. Сколько сотрудников будет в каждой категории? |

| Тема | Код и формулировка компетенции | Индикаторы достижения компетенции | Тест по теме |
|---|---|---|---|
| | | | **Ключ:** высокий — 5, средний — 8, низкий — 4 |
| Профилактика и психокоррекция профессиональных деформаций личности | УК-2<br>Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла | **ИУК-2.1.** Знает теоретические, правовые основы разработки и реализации проектов, методы определения оптимальных способов достижения поставленной цели проекта | **Задание закрытого типа на установление соответствия**<br><br>**Понятие** — **Хара**<br>**1.** Психокоррекция — **A.** Комплекс мер, направл психологической устойчи<br>**2.** Профилактика профессиональной деформации — **B.** Система мер, направле развития негативных изме<br>**3.** Тренинг стрессоустойчивости — **C.** Метод обучения эффек стрессовых ситуаций<br>**4.** Индивидуальная консультация — **D.** Персональная работа с коррекции деформаций<br><br>**Ключ:** 1–A, 2–B, 3–C, 4–D<br><br>---<br><br>**Задание закрытого типа на установление последовательности**<br>Установите правильную последовательность мероприятий профилактики профессиональной деформации.<br><br>Элементы:<br>A. Диагностика текущего состояния сотрудников<br>B. Планирование профилактических мероприятий<br>C. Проведение тренингов и консультаций<br>D. Мониторинг эффективности<br>E. Коррекция программы по результатам<br><br>**Ключ:** A → B → C → D → E |

| Тема | Код и формулировка компетенции | Индикаторы достижения компетенции | Тест по теме |
|---|---|---|---|
| | | **ИУК-2.2.** Умеетразрабатывать и реализовывать проекты, применять методы определения оптимальных способов достижения поставленной цели проекта; определять зоны ответственности участников проекта<br><br>**ИУК-2.3.** Владеет навыками управления проектом на всех этапах его жизненного цикла; навыками осуществления мониторинга хода реализации проекта; навыками презентации обоснования (аргументации) идеи проекта, публичного представления результатов реализации проекта; владеет опытом практических действий в сфере планирования этапов реализации проекта, определения видов работ в сфере достижения задач проекта, владеет опытом действий в области командной проектной работы | **Задание комбинированного типа (один ответ + объяснение)**<br>Психолог организует тренинг по стрессоустойчивости. Какова основная цель?<br><br>A. Повысить профессиональную компетентность<br>B. Предотвратить эмоциональное выгорание<br>C. Провести оценку знаний сотрудников<br>D. Изучить личные предпочтения сотрудников<br><br>**Ключ:** B<br><br>**Задание комбинированного типа (несколько ответов + объяснение)**<br>Какие меры включаются в профилактику и психокоррекцию профессиональных деформаций?<br><br>A. Тренинги стрессоустойчивости<br>B. Индивидуальные консультации<br>C. Разработка карьерного плана<br>D. Медицинские обследования<br>E. Групповые психокоррекционные занятия<br><br>**Ключ:** A, B, E<br><br>**Расчётная задача** |

| Тема | Код и формулировка компетенции | Индикаторы достижения компетенции | Тест по теме |
|---|---|---|---|
| | | | Решите задачу.<br>В отделе 30 сотрудников: высокий уровень профессионального стресса — 10, средний — 15, низкий — 5. После проведения профилактических мероприятий планируется снизить количество сотрудников с высоким уровнем стресса на 40% и перевести 3 человека из среднего уровня в высокий для мониторинга. Сколько сотрудников будет в каждой категории?<br><br>**Ключ:** высокий — 9, средний — 12, низкий — 5 |

***Критерии оценивания тестового задания:***

| Оценка | Критерии оценивания |
|---|---|
| **отлично** | от 90 до 100 % правильно выполненных заданий |
| **хорошо** | от 70 до 89 % правильно выполненных заданий |
| **удовлетворительно** | от 50 до 69 % правильно выполненных заданий |
| **неудовлетворительно** | менее 50 % правильно выполненных заданий |

### 4.2 ТИПОВЫЕ ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ

Практические задания должны отражать умение обучающегося применять осваиваемую компетенцию в практических ситуациях и при решении производственных задач (индикаторы УМЕТЬ, ВЛАДЕТЬ).

| Тема | Код и формулировка компетенции | Индикаторы достижения компетенции | Задания к практическому занятию |
|---|---|---|---|
| Теоретико-методологические основы исследования взаимодействия личности и профессии | УК-2<br>Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла | **ИУК-2.2.** Умеетразрабатывать и реализовывать проекты, применять методы определения оптимальных способов достижения поставленной цели проекта; определять зоны ответственности участников проекта | **Задание закрытого типа на установление соответствия**<br>Установите соответствие между понятием и его характеристикой.<br><br>**Понятие** — **Характеристика**<br>**1.** Профессиональная направленность личности — **A.** Стойкие интересы и склонности, влияющие на выбор профессии<br>**2.** Профессиональная — **B.** Совокупность знаний, умений и |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | пригодность | навыков, необходимых для выполнения профессиональной деятельности |
| | | | **3.** Профессиональная деформация | **C.** Изменение личностных качеств под влиянием профессии |
| | | | **4.** Карьерная траектория | **D.** Последовательность профессиональных этапов в жизни человека |
| | | | **Ключ:** 1–A, 2–B, 3–C, 4–D | |
| | | **ИУК-2.3.** Владеет навыками управления проектом на всех этапах его жизненного цикла; навыками осуществления мониторинга хода реализации проекта; навыками презентации обоснования (аргументации) идеи проекта, публичного представления результатов реализации проекта; владеет опытом практических действий в сфере планирования этапов реализации проекта, определения видов работ в сфере достижения задач проекта, владеет опытом действий в области командной проектной работы | **Задание закрытого типа на установление последовательности**<br>Установите правильную последовательность этапов исследования взаимодействия личности и профессии.<br><br>Элементы:<br>A. Определение целей исследования<br>B. Выбор методов и инструментов<br>C. Сбор данных<br>D. Анализ результатов<br>E. Интерпретация и оформление выводов<br><br>**Ключ:** A → B → C → D → E | |
| | | | **Задание комбинированного типа (один ответ + объяснение)**<br>Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие ваш выбор. | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | Психолог изучает, насколько личностные качества сотрудника соответствуют требованиям его профессии с помощью стандартизированного теста. Какой метод исследования используется?<br><br>A. Интервью<br>B. Тестирование<br>C. Наблюдение<br>D. Анкетирование<br><br>**Ключ:** B<br>Обоснование: Тестирование позволяет объективно измерять соответствие личностных характеристик требованиям профессии.<br><br>---<br><br>**Задание комбинированного типа (несколько ответов + объяснение)**<br>Прочитайте текст, выберите все правильные ответы и запишите аргументы, обосновывающие ваш выбор.<br>Для изучения взаимодействия личности и профессии психолог может использовать различные методы. Какие из перечисленных позволяют выявить индивидуальные особенности и профессиональные склонности?<br><br>A. Тесты профессиональной направленности<br>B. Интервью с сотрудником<br>C. Анкетирование<br>D. Наблюдение за рабочей деятельностью<br>E. Изучение литературных источников<br><br>**Ключ:** A, B, C, D<br>Обоснование: Эти методы дают эмпирические данные о |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | личностных качествах, профессиональных интересах и поведении. Литературный анализ не фиксирует индивидуальные особенности конкретного человека.<br><br>---<br><br>**Расчётная задача**<br>Решите задачу.<br>В группе 30 сотрудников распределение профессиональной направленности: высокая — 10, средняя — 15, низкая — 5. После проведения тренинга по развитию профессиональных компетенций планируется увеличить количество сотрудников с высокой направленностью на 40% и снизить количество с низкой направленностью до 2 человек. Сколько сотрудников будет в каждой категории?<br><br>**Ключ:** высокая — 14, средняя — 14, низкая — 2<br>Обоснование:<br>— 40% от 10 = 4 → высокая = 10 + 4 = 14<br>— низкая = 2<br>— средняя = 30 − 14 − 2 = 14 |
| Профессиональная деформация личности | УК-2<br>Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла | **ИУК-2.2.** Умеетразрабатывать и реализовывать проекты, применять методы определения оптимальных способов достижения поставленной цели проекта; определять зоны ответственности участников проекта | **Задание закрытого типа на установление соответствия**<br>Установите соответствие между понятием и его характеристикой.<br><br>**Понятие** — **Характеристика**<br>**1.** Профессиональная деформация — **A.** Изменение личностных качеств под влиянием профессии<br>**2.** Синдром эмоционального выгорания — **B.** Состояние хронической усталости и апатии к работе<br>**3.** Профессиональная компетентность — **C.** Совокупность знаний, умений и навыков для выполнения |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | **ИУК-2.3.** Владеет навыками управления проектом на всех этапах его жизненного цикла; навыками осуществления мониторинга хода реализации проекта; навыками презентации обоснования (аргументации) идеи проекта, публичного представления результатов реализации проекта; владеет опытом практических действий в сфере планирования этапов реализации проекта, определения видов работ в сфере достижения задач проекта, владеет опытом действий в области командной проектной работы | профессиональной деятельности<br>**4.** Психологическая устойчивость — **D.** Способность сохранять эмоциональное равновесие и работоспособность<br><br>**Ключ:** 1–A, 2–B, 3–C, 4–D<br><br>---<br><br>**Задание закрытого типа на установление последовательности**<br>Установите последовательность проявлений профессиональной деформации личности.<br><br>Элементы:<br>A. Снижение интереса к профессиональной деятельности<br>B. Эмоциональная усталость<br>C. Снижение эффективности работы<br>D. Цинизм или отчуждение от коллег<br>E. Потеря мотивации<br><br>**Ключ:** B → A → C → D → E<br><br>---<br><br>**Задание комбинированного типа (один ответ + объяснение)**<br>Прочитайте текст. Психолог фиксирует у сотрудника повышенную раздражительность и апатию к работе после нескольких лет службы. Что это может указывать?<br><br>A. Профессиональная деформация<br>B. Повышенная мотивация |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | C. Психологический рост<br>D. Карьерный кризис<br><br>**Ключ:** A<br>Обоснование: Характерные признаки профессиональной деформации — эмоциональная усталость и снижение интереса к работе.<br><br>---<br><br>**Задание комбинированного типа (несколько ответов + объяснение)**<br>Какие признаки могут указывать на профессиональную деформацию?<br><br>A. Снижение интереса к работе<br>B. Цинизм и отчуждение<br>C. Повышенная ответственность<br>D. Эмоциональная усталость<br>E. Сильная мотивация к саморазвитию<br><br>**Ключ:** A, B, D<br><br>---<br><br>**Расчётная задача**<br>Решите задачу.<br>В отделе 25 сотрудников: высокий уровень профессионального стресса — 8, средний — 12, низкий — 5. После тренинга по профилактике профессиональной деформации планируется снизить количество сотрудников с высоким уровнем стресса на 50% и перевести 3 человека из среднего уровня в высокий для контроля. Сколько сотрудников будет в каждой категории? |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | **Ключ:** высокий — 7, средний — 9, низкий — 5 |
| Диагностика и психологические основы профилактики профессиональных деформаций (деструкций) | УК-2<br>Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла | **ИУК-2.2.** Умеетразрабатывать и реализовывать проекты, применять методы определения оптимальных способов достижения поставленной цели проекта; определять зоны ответственности участников проекта<br><br>**ИУК-2.3.** Владеет навыками управления проектом на всех этапах его жизненного цикла; навыками осуществления мониторинга хода реализации проекта; навыками презентации обоснования (аргументации) идеи проекта, публичного представления результатов | **Задание закрытого типа на установление соответствия**<br><br>**Понятие** — **Характеристика**<br>**1.** Диагностика профессиональной деформации — **A.** Выявление степени выраженности изменений личности под влиянием профессии<br>**2.** Психологическое тестирование — **B.** Применение стандартизированных методов оценки личности и профессиональных качеств<br>**3.** Анкетирование — **C.** Сбор субъективной информации о состоянии личности и отношении к работе<br>**4.** Наблюдение — **D.** Фиксация поведения и реакций в профессиональной деятельности<br><br>**Ключ:** 1–A, 2–B, 3–C, 4–D<br><br>---<br><br>**Задание закрытого типа на установление последовательности**<br>Установите последовательность этапов диагностики профессиональной деформации.<br><br>Элементы:<br>A. Определение целей диагностики<br>B. Выбор методов исследования<br>C. Сбор данных<br>D. Анализ результатов |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | реализации проекта; владеет опытом практических действий в сфере планирования этапов реализации проекта, определения видов работ в сфере достижения задач проекта, владеет опытом действий в области командной проектной работы | E. Разработка рекомендаций по профилактике<br><br>**Ключ:** A → B → C → D → E<br><br>---<br><br>**Задание комбинированного типа (один ответ + объяснение)**<br>Психолог проводит анкетирование сотрудников для выявления признаков эмоционального выгорания. Какой метод диагностики используется?<br><br>A. Наблюдение<br>B. Тестирование<br>C. Анкетирование<br>D. Интервью<br><br>**Ключ:** C<br><br>---<br><br>**Задание комбинированного типа (несколько ответов + объяснение)**<br>Какие методы применяются для диагностики профессиональных деформаций?<br><br>A. Тестирование<br>B. Интервью<br>C. Анкетирование<br>D. Наблюдение<br>E. Изучение профессиональных документов<br><br>**Ключ:** A, B, C, D |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | **Расчётная задача**<br>Решите задачу.<br>В отделе 20 сотрудников: высокий уровень профессионального выгорания — 6, средний — 10, низкий — 4. После профилактического тренинга количество сотрудников с высоким уровнем выгорания планируется снизить на 50%, а количество сотрудников со средним уровнем перевести 2 человека в высокий для контроля. Сколько сотрудников будет в каждой категории?<br><br>**Ключ:** высокий — 5, средний — 8, низкий — 4 |
| Профилактика и психокоррекция профессиональных деформаций личности | УК-2<br>Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла | **ИУК-2.2.** Умеетразрабатывать и реализовывать проекты, применять методы определения оптимальных способов достижения поставленной цели проекта; определять зоны ответственности участников проекта | **Задание закрытого типа на установление соответствия**<br><br>**Понятие** — **Характеристика**<br>**1.** Психокоррекция — **A.** Комплекс мер, направленных на восстановление психологической устойчивости сотрудника<br>**2.** Профилактика профессиональной деформации — **B.** Система мер, направленных на предотвращение развития негативных изменений личности<br>**3.** Тренинг стрессоустойчивости — **C.** Метод обучения эффективным способам преодоления стрессовых ситуаций<br>**4.** Индивидуальная консультация — **D.** Персональная работа с сотрудником по выявлению и коррекции деформаций<br><br>**Ключ:** 1–A, 2–B, 3–C, 4–D |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | **ИУК-2.3.** Владеет навыками управления проектом на всех этапах его жизненного цикла; навыками осуществления мониторинга хода реализации проекта; навыками презентации обоснования (аргументации) идеи проекта, публичного представления результатов реализации проекта; владеет опытом практических действий в сфере планирования этапов реализации проекта, определения видов работ в сфере достижения задач проекта, владеет опытом действий в области командной проектной работы | **Задание закрытого типа на установление последовательности**<br>Установите правильную последовательность мероприятий профилактики профессиональной деформации.<br><br>Элементы:<br>A. Диагностика текущего состояния сотрудников<br>B. Планирование профилактических мероприятий<br>C. Проведение тренингов и консультаций<br>D. Мониторинг эффективности<br>E. Коррекция программы по результатам<br><br>**Ключ:** A → B → C → D → E<br><br>**Задание комбинированного типа (один ответ + объяснение)**<br>Психолог организует тренинг по стрессоустойчивости. Какова основная цель?<br><br>A. Повысить профессиональную компетентность<br>B. Предотвратить эмоциональное выгорание<br>C. Провести оценку знаний сотрудников<br>D. Изучить личные предпочтения сотрудников<br><br>**Ключ:** B<br><br>**Задание комбинированного типа (несколько ответов + объяснение)** |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | Какие меры включаются в профилактику и психокоррекцию профессиональных деформаций?<br><br>A. Тренинги стрессоустойчивости<br>B. Индивидуальные консультации<br>C. Разработка карьерного плана<br>D. Медицинские обследования<br>E. Групповые психокоррекционные занятия<br><br>**Ключ:** A, B, E<br><br>---<br><br>**Расчётная задача**<br>Решите задачу.<br>В отделе 30 сотрудников: высокий уровень профессионального стресса — 10, средний — 15, низкий — 5. После проведения профилактических мероприятий планируется снизить количество сотрудников с высоким уровнем стресса на 40% и перевести 3 человека из среднего уровня в высокий для мониторинга. Сколько сотрудников будет в каждой категории?<br><br>**Ключ:** высокий — 9, средний — 12, низкий — 5 |

***Критерии оценивания практических занятий:***

| Оценка | Критерии оценивания |
|---|---|
| **отлично** | Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи, формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, обосновывает свои суждения и даёт правильные ответы на вопросы преподавателя |
| **хорошо** | Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи и формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, но содержание ответов имеют некоторые неточности и требуют уточнения и комментария со стороны преподавателя |
| **удовлетворительно** | Выставляется, если обучающийся знает и понимает материал по заданной теме, но изложение неполное, непоследовательное, допускаются неточности в определении понятий, студент не может обосновать свои ответы на уточняющие вопросы преподавателя |

| | |
|---|---|
| **неудовлетворительно** | Выставляется, если обучающийся допускает ошибки в определении понятий, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Делает ошибки в ответах на уточняющие вопросы преподавателя |

### 4.3. ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

Контрольные работы содержат несколько практических заданий по индивидуальным вариантам, в полном объеме охватывающих изученный материал по указанной теме (индикаторы УМЕТЬ, ВЛАДЕТЬ). Выполнение контрольных работ позволяет определить результат освоения компетенций по дисциплине в рамках рассматриваемой темы, оцениваемый с помощью соответствующих индикаторов достижения компетенций.

| Тема | Код и формулировка компетенции | Индикаторы достижения компетенции | Типовой вариант контрольной работы |
|---|---|---|---|
| Профилактика и психокоррекция профессиональных деформаций личности | УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла | **ИУК-2.2.** Умеет разрабатывать и реализовывать проекты, применять методы определения оптимальных способов достижения поставленной цели проекта; определять зоны ответственности участников проекта<br><br>**ИУК-2.3.** Владеет навыками управления проектом на всех этапах его жизненного цикла; навыками осуществления мониторинга хода реализации проекта; навыками презентации обоснования (аргументации) идеи проекта, публичного представления результатов реализации проекта; владеет опытом практических действий в сфере планирования этапов реализации проекта, определения видов работ в сфере достижения задач проекта, владеет опытом действий в области | **Часть 1. Теоретические вопросы (10 баллов)**<br>1. Дайте развернутое определение понятий:<br>a) «профессиональная деформация личности»<br>b) «психокоррекция профессиональных деформаций»<br>*(2 балла — по 1 за каждое определение)*<br>2. Назовите и кратко охарактеризуйте **три основные формы профессиональных деформаций личности**, приводя примеры из профессиональной практики. *(3 балла)*<br>3. Опишите **психологические принципы профилактики профессиональных деформаций**, укажите, каким образом их можно внедрить в организацию. *(5 баллов)*<br><br>**Часть 2. Аналитические задания (15 баллов)**<br>4. Рассмотрите следующий кейс:<br>Сотрудник отдела кадров, работающий 7 лет, демонстрирует повышенную раздражительность, эмоциональное истощение, склонность к цинизму по отношению к коллегам и клиентам. В последние месяцы резко снизилась продуктивность, увеличилось количество конфликтов.<br>**Задание:**<br>a) Определите тип профессиональной деформации личности. |

| Тема | Код и формулировка компетенции | Индикаторы достижения компетенции | Типовой вариант контрольной работы |
|---|---|---|---|
| | | командной проектной работы | b) Проанализируйте возможные причины её возникновения.<br>c) Предложите первичные меры психологической поддержки и вмешательства.<br>*(7 баллов — 3 + 2 + 2)*<br><br>5. Составьте **сценарий диагностического исследования** профессиональных деформаций в вашей организации:<br>• цель исследования<br>• используемые методы (минимум два)<br>• шкалы или критерии оценки<br>• предполагаемые рекомендации по профилактике и психокоррекции<br>*(8 баллов)*<br><br>**Часть 3. Практическая задача (15 баллов)**<br><br>6. Представьте, что вы психолог в организации, где выявлен ряд сотрудников с признаками эмоционального выгорания.<br><br>**Задание:**<br>Разработайте **индивидуальную программу психокоррекции** для одного сотрудника. В программе укажите:<br>• диагностику исходного состояния (методы и показатели)<br>• конкретные психологические техники и методы (например, тренинги стрессоустойчивости, релаксация, коучинг)<br>• планируемую динамику изменений и критерии эффективности<br>• рекомендации для поддержания результата в |

| Тема | Код и формулировка компетенции | Индикаторы достижения компетенции | Типовой вариант контрольной работы |
|---|---|---|---|
| | | | долгосрочной перспективе<br>*(15 баллов — оценка развернутого, структурированного ответа, логичности и практической применимости программы)*<br>**Критерии оценки:**<br>• Полнота раскрытия теоретических вопросов: 10 баллов<br>• Анализ кейса и правильная идентификация деформаций: 15 баллов<br>• Практическая программа психокоррекции: 15 баллов |

***Критерии оценивания контрольной работы:***

| Оценка | Критерии оценивания |
|---|---|
| **отлично** | Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи, формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, обосновывает свои суждения и даёт<br>правильные ответы на вопросы преподавателя |
| **хорошо** | Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи и формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, но содержание ответов имеют некоторые неточности и требуют уточнения и комментария со стороны преподавателя. |
| **удовлетворительно** | Выставляется, если обучающийся знает и понимает материал по заданной теме, но изложение неполное, непоследовательное, допускаются неточности в определении понятий, студент не может обосновать свои ответы на уточняющие вопросы преподавателя |
| **неудовлетворительно** | Выставляется, если обучающийся допускает ошибки в определении понятий, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Делает ошибки в ответах на уточняющие вопросы преподавателя |

### 4.4. ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Самостоятельная работа (индикаторы ЗНАТЬ, УМЕТЬ, ВЛАДЕТЬ – на выбор) включает в себя проработку теоретического материала, изучение рекомендуемой литературы, выполнение практико-ориентированных заданий (заполнение таблиц, проведение сравнительного анализа, составление схем и др.), решение практических задач, создание презентаций, написание рефератов, подборка нормативного и иного материала и выполнение других заданий.

| Тема | Код и формулировка компетенции | Индикаторы достижения компетенции | Типовое задание для самостоятельной работы |
|---|---|---|---|
| Теоретико-методологические основы исследования взаимодействия личности и профессии | УК-2<br>Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла | **ИУК-2.1.** Знает теоретические, правовые основы разработки и реализации проектов, методы определения оптимальных способов достижения поставленной цели проекта | Задание<br>Опишите, какие теоретические и правовые основы необходимо учитывать при разработке проекта по исследованию взаимодействия личности и профессии. Укажите, какие методы могут быть использованы для определения оптимальных способов достижения целей проекта. |
| | | **ИУК-2.2.** Умеетразрабатывать и реализовывать проекты, применять методы определения оптимальных способов достижения поставленной цели проекта; определять зоны ответственности участников проекта | Задание<br>Разработайте проект по изучению профессиональной направленности студентов. Определите ключевые этапы реализации проекта, методы достижения целей и распределите зоны ответственности участников проекта. |
| | | **ИУК-2.3.** Владеет навыками управления проектом на всех этапах его жизненного цикла; навыками осуществления мониторинга хода реализации проекта; навыками презентации обоснования (аргументации) идеи проекта, публичного представления результатов реализации проекта; владеет опытом практических действий в сфере планирования этапов реализации проекта, определения видов работ в сфере достижения задач проекта, | Задание<br>Составьте план управления проектом по исследованию влияния профессиональной среды на личность сотрудников. Включите этапы мониторинга хода реализации, способы презентации результатов, |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | владеет опытом действий в области командной проектной работы | распределение видов работ и действий в команде для успешного достижения целей проекта. |
| Профессиональная деформация личности | УК-2<br>Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла | **ИУК-2.1.** Знает теоретические, правовые основы разработки и реализации проектов, методы определения оптимальных способов достижения поставленной цели проекта<br><br>**ИУК-2.2.** Умеетразрабатывать и реализовывать проекты, применять методы определения оптимальных способов достижения поставленной цели проекта; определять зоны ответственности участников проекта<br><br>**ИУК-2.3.** Владеет навыками управления проектом на всех этапах его жизненного цикла; навыками осуществления мониторинга хода реализации проекта; навыками презентации обоснования (аргументации) идеи проекта, публичного представления результатов реализации проекта; владеет опытом практических | Задание<br>Опишите теоретические и правовые основы изучения профессиональной деформации личности. Укажите методы, позволяющие выявлять изменения личностных качеств под влиянием профессии и способы анализа полученных данных.<br><br>Задание<br>Разработайте проект по исследованию профессиональной деформации личности в организации. Определите ключевые этапы реализации проекта, методы достижения целей и распределите зоны ответственности участников проекта.<br><br>Задание<br>Составьте план управления проектом по профилактике профессиональной деформации личности. Включите этапы мониторинга хода реализации, способы презентации результатов, |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | действий в сфере планирования этапов реализации проекта, определения видов работ в сфере достижения задач проекта, владеет опытом действий в области командной проектной работы | распределение видов работ и действий в команде для достижения целей проекта. |
| Диагностика и психологические основы профилактики профессиональных деформаций (деструкций) | УК-2<br>Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла | **ИУК-2.1.** Знает теоретические, правовые основы разработки и реализации проектов, методы определения оптимальных способов достижения поставленной цели проекта | Задание<br>Опишите теоретические и правовые основы диагностики профессиональных деформаций (деструкций). Укажите методы, позволяющие выявлять степень выраженности изменений личности под влиянием профессиональной деятельности и способы анализа полученных данных. |
| | | **ИУК-2.2.** Умеетразрабатывать и реализовывать проекты, применять методы определения оптимальных способов достижения поставленной цели проекта; определять зоны ответственности участников проекта | Задание<br>Разработайте проект диагностики профессиональных деформаций в организации. Определите ключевые этапы реализации проекта, методы оценки состояния сотрудников и распределите зоны ответственности участников проекта. |
| | | **ИУК-2.3.** Владеет навыками управления проектом на всех этапах его жизненного цикла; навыками осуществления мониторинга хода реализации проекта; навыками презентации обоснования (аргументации) идеи проекта, публичного представления результатов реализации проекта; владеет опытом практических | Задание<br>Составьте план управления проектом по диагностике профессиональных деформаций. Включите этапы мониторинга хода реализации, |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | действий в сфере планирования этапов реализации проекта, определения видов работ в сфере достижения задач проекта, владеет опытом действий в области командной проектной работы | способы презентации результатов, распределение видов работ и действий в команде для успешного достижения целей проекта. |
| Профилактика и психокоррекция профессиональных деформаций личности | УК-2<br>Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла | **ИУК-2.1.** Знает теоретические, правовые основы разработки и реализации проектов, методы определения оптимальных способов достижения поставленной цели проекта<br><br>**ИУК-2.2.** Умеетразрабатывать и реализовывать проекты, применять методы определения оптимальных способов достижения поставленной цели проекта; определять зоны ответственности участников проекта<br><br>**ИУК-2.3.** Владеет навыками управления проектом на всех этапах его жизненного цикла; навыками осуществления мониторинга хода реализации проекта; навыками презентации обоснования (аргументации) идеи проекта, публичного представления | Задание<br>Опишите теоретические и правовые основы профилактики и психокоррекции профессиональных деформаций личности. Укажите методы, позволяющие предотвращать или корректировать негативные изменения личности под влиянием профессии.<br><br>Задание<br>Разработайте проект профилактики и психокоррекции профессиональных деформаций в организации. Определите ключевые этапы реализации, методы воздействия на сотрудников и распределите зоны ответственности участников проекта.<br><br>Задание<br>Составьте план управления проектом по профилактике и психокоррекции профессиональных деформаций личности. Включите этапы |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | результатов реализации проекта; владеет опытом практических действий в сфере планирования этапов реализации проекта, определения видов работ в сфере достижения задач проекта, владеет опытом действий в области командной проектной работы | мониторинга реализации, методы презентации результатов, распределение видов работ и действий в команде для достижения целей проекта. |

***Критерии оценивания самостоятельной работы:***

| Оценка | Критерии оценивания |
|---|---|
| **отлично** | выставляется если работа носит научно-исследовательский характер, проанализирован и сделан сравнительный анализ нескольких литературных источников, приведены примеры |
| **хорошо** | выставляется если проанализирован и сделан сравнительный анализ нескольких литературных источников, приведены примеры |
| **удовлетворительно** | выставляется если проведен сравнительный анализ научно-методической литературы, приведены примеры |
| **неудовлетворительно** | выставляется если работа прошла проверку на антиплагиат и соответствует требованиям оформления |

### 4.5. ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ КУРСОВЫХ РАБОТ

Курсовая работа позволяет выявить степень владения базовыми знаниями, умениями и навыками, необходимыми для обучения, и определить уровень владения новым материалом.

Примерные индивидуальные задания (темы)для курсовых работ:

**КУРСОВАЯ РАБОТА НЕ ПРЕДУСМОТРЕНА УЧЕБНЫМ ПЛАНОМ**

***Критерии оценивания курсовой работы:***

| Оценка | Критерии оценивания |
|---|---|
| **отлично** | Содержание курсовой работы полностью соответствует заданию, содержащемуся в методических указаниях, и плану. Представлены результаты структурированного и логически последовательного обзора литературных и иных источников по теме исследования. Структура курсовой работы логически и методически выдержана. Верно определены исходные данные для расчетов. Все аналитические расчеты выполнены верно, корректно применены методы экономического анализа, не нарушена методика анализа предмета исследования. Все выводы и предложения убедительно аргументированы. При защите курсовой работы обучающийся правильно и уверенно отвечает на вопросы преподавателя, демонстрирует глубокое знание теоретического материала, способен аргументировать собственные утверждения и выводы |
| **хорошо** | Содержание курсовой работы полностью соответствует заданию, содержащемуся в методических указаниях, и плану. Представлены результаты структурированного и логически последовательного обзора литературных и иных источников по теме исследования. Структура курсовой работы логически и методически выдержана. Верно определены исходные данные для расчетов. В расчетах допускаются незначительные (не искажающие общего итога оценки) погрешности/ошибки. Большинство выводов и предложений аргументировано, корректно применены методы экономического анализа, не нарушена методика анализа предмета исследования. Оформление курсовой работы и полученные результаты в целом отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. Имеются одна-две несущественные ошибки в использовании терминов, в построенных диаграммах и схемах, в оформлении таблиц. Наличествует незначительное количество грамматических и/или стилистических ошибок. При защите курсовой работы обучающийся правильно и уверенно отвечает на большинство вопросов преподавателя, демонстрирует хорошее знание теоретического материала, но не всегда способен аргументировать собственные утверждения и выводы. При наводящих вопросах преподавателя исправляет ошибки в ответе |
| **удовлетворительно** | Содержание курсовой работы полностью соответствует заданию, содержащемуся в методических указаниях, и плану. Результаты обзора литературных и иных источников представлены недостаточно полно, недостаточно логично и последовательно. Верно определены исходные данные для расчетов, но имеются грубые ошибки в расчетах. Аргументация выводов и предложений слабая или отсутствует. Экономические выводы носят констатирующий (описательный) характер. Имеются одно-два существенных отклонений от требований в оформлении курсовой работы. Полученные результаты в целом отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. Имеются одна-две существенных ошибки в использовании терминов, в построенных диаграммах и схемах. Много грамматических и/или стилистических ошибок. При защите курсовой работы обучающийся допускает грубые ошибки при ответах на вопросы преподавателя, демонстрирует слабое знание теоретического материала, в большинстве случаев не способен уверенно аргументировать собственные утверждения и выводы |

| | |
|---|---|
| **неудовлетворительно** | Содержание курсовой работы не соответствует заданию, содержащемуся в методических указаниях, и плану. Неверно определены исходные данные для расчетов, неверно и не корректно применены методы экономического анализа. Экономические выводы содержат неверную экономическую оценку. Имеются более двух существенных отклонений от требований в оформлении курсовой работы. Большое количество существенных ошибок по сути работы, много грамматических и стилистических ошибок и др. Полученные результаты не отвечают требованиям, изложенным в методических указаниях. При защите курсовой работы обучающийся демонстрирует слабое понимание программного материала, студент не может защитить свои решения, допускает грубые фактические ошибки при ответах на поставленные вопросы или вовсе не отвечает на них. Курсовая работа не представлена преподавателю. Обучающийся не явился на защиту курсовой работы |

## 5. МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета.

### 5.1. Вопросы к зачету

1. Теоретико-методологические основы исследования взаимодействия личности и профессии.
2. Обоснованность интереса к проблеме профессионального стресса и профессиональной деформации личности.
3. Формирование профессиональной компетентности как основа профилактики проявлений профессионального стресса и профессиональной деформации личности: психологическая характеристика этапов становления и развития специалиста.
4. Структурная модель профессиональной компетентности психолога. Психологическая модель специалиста.
5. Профессиональное здоровье психолога.
6. Противоречия и кризисы профессионального развития личности.
7. Нормальное профессиональное развитие и признаки деформации.
8. Проблема профессиональных деформаций. Определение понятия профессиональной деформации.
9. Психологические факторы, детерминирующие возникновение профессиональных деформаций. Виды профессиональных деформаций.
10. Особенности деформаций в психолого-педагогической и других областях профессиональной деятельности.
11. Профессиональные деструкции личности как крайние формы выражения профессиональных деформаций.
12. Понятие профессиональной деструкции и его связь с деформацией личности.
13. Виды и уровни профессиональных деструкций.
14. Особенности профессиональной деструкции личности в педагогической и других видах деятельности.
15. Синдром эмоционального выгорания личности в контексте проявления профессиональных деформаций педагогов.
16. Синдром эмоционального выгорания личности (СЭВ) в социальных профессиях и других областях деятельности.
17. Социально-психологические, индивидуально-личностные и профессиональные факторы риска эмоционального выгорания.
18. Особенности выгорания учителей и психологов.
19. Методы, направленные на изучение деформаций и деструкций личности (наблюдение, интроспекция, рефлексия, анкетирование, тестирование).

20. Психодиагностические методики, направленные на изучение выгорания и длительных стрессов.
21. Сущность и характеристики основных системообразующих элементов, включающих профилактику профессиональных деформаций (деструкций).
22. Взаимосвязь основных составляющих профессиональной деструкции личности: эмоциональное выгорание, профессиональная деформация и дезадаптация личности.
23. Проблема личностных и профессионально важных качеств при отборе специалистов.
24. Требования, предъявляемые профессией к личности педагога-психолога, педагога и других работников.
25. Способы самодиагностики, профилактики и регуляции психофизиологического состояния.
26. Техники, увеличивающие личностный адаптационный потенциал.
27. Преодоление педагогом-психологом, педагогом и другими специалистами негативных функциональных состояний.
28. Профилактика выгорания педагогов, представителей социальных и экстремальных профессий.
29. Модели социально-психологических тренингов, направленные на профилактику и преодоление профессиональной деформации, эмоционального выгорания (длительных рабочих стрессов) и др.
30. Способы профессиональной реабилитации деформации (деструкций) личности.

***Критерии оценивания зачета с оценкой/экзамена:***

| Оценка | Критерии оценивания |
|---|---|
| **зачтено** | Обучающийся должен: уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; продемонстрировать прочное, достаточно полное усвоение знаний программного материала; продемонстрировать знание основных теоретических понятий; правильно формулировать определения; последовательно, грамотно и логически стройно изложить теоретический материал; продемонстрировать умения самостоятельной работы с литературой; уметь сделать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу. |
| **не зачтено** | Обучающийся демонстрирует: незнание значительной части программного материала; не владение понятийным аппаратом дисциплины; существенные ошибки при изложении учебного материала; неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; неумение делать выводы по излагаемому материалу. |

***Критерии оценивания зачета с оценкой/экзамена:***

| Оценка | Критерии оценивания |
|---|---|
| **отлично** | Выставляется, если обучающимся правильно и полностью раскрыто содержание материала в пределах программы, чётко и правильно даны определения и раскрыто содержание понятий, точно использованы научные и технические термины, в ответе использованы ранее приобретённые теоретические знания, сделаны необходимые выводы и обобщения |
| **хорошо** | Выставляется, если обучающимся раскрыто основное содержание материала в пределах программы, даны определения и раскрыто содержание понятий, в ответе использованы ранее приобретённые теоретические знания, сделаны необходимые выводы и обобщения, но присутствуют незначительные нарушения в последовательности изложения, имеются одна-две неточности в содержании ответа |

| | |
|---|---|
| **удовлетворительно** | Выставляется, если обучающимся содержание учебного материала изложено фрагментарно, не всегда последовательно, не даны определения, не раскрыто содержание понятий, или они изложены с ошибками, допускаются ошибки и неточности в использовании научной терминологии, отсутствуют выводы и обобщения из предыдущего материала, или возможны ошибки в их изложении |
| **неудовлетворительно** | Выставляется, если обучающимся основное содержание учебного материала не раскрыто, не даются ответы на основные вопросы, допускаются грубые ошибки в определении понятий, в использовании терминологии, отсутствуют выводы и обобщения |

## 6. МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ДИАГНОСТИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

Задания для диагностической работы должны обеспечивать оценку полностью или частично сформированных компетенций. Каждое задание должно быть привязано к тому или иному индикатору сформированности компетенций.

***При формировании заданий для диагностической работы необходимо использовать тестовые задания следующих типов***:

Тип задания 1. Задания закрытого типа на установление соответствия.

Тип задания 2. Задания закрытого типа на установление последовательности.

Тип задания 3. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор одного правильного ответа из предложенных с последующим объяснением своего выбора.

Тип задания 4. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор нескольких ответов из предложенных с последующим объяснением своего выбора.

Тип задания 5. Расчетные задачи.

**Все типы заданий должны быть представлены не менее одного раза.**

| № п/п | Тема занятия | Код компетенции | Индикатор | Тип задания | Задание | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | Вариант 1 | Вариант 2 |
| 1. | Теоретико-методологические основы исследования взаимодействия личности и профессии | УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла | **ИУК-2.1.** Знает теоретические, правовые основы разработки и реализации проектов, методы определения оптимальных способов достижения поставленной цели проекта | Задания закрытого типа на установление соответствия. | **Задание закрытого типа на установление соответствия**<br>Установите соответствие между понятием и характеристикой.<br><br>**Понятие**<br>**1.** Профессиональная направленность личности<br>**2.** Профессиональная пригодность<br>**3.** Профессиональная деформация<br>**4.** Карьерная траектория<br><br>**Ключ:** 1–A, 2–B, 3–C, 4–D | **Задание закрытого типа на установление соответствия**<br>Установите соответствие между понятием и характеристикой.<br><br>**Понятие**<br>**1.** Профессиональные интересы<br>**2.** Профессиональные способности<br>**3.** Карьерный рост<br>**4.** Эмоциональное выгоран<br><br>**Ключ:** 1–A, 2–B, 3–C, 4–D |
| | | | | Задания закрытого типа на установление последовательности. | **Задание закрытого типа на установление последовательности**<br>Установите правильную последовательность этапов исследования взаимодействия личности и профессии. | **Задание закрытого типа на установление последовательности**<br>Установите последовательность этапов исследования соответствия личности профессии. |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | **ИУК-2.2.** Умеетразрабатывать и реализовывать проекты, применять методы определения оптимальных способов достижения поставленной цели проекта; определять зоны ответственности участников проекта | Задания комбинированного типа, предполагающие выбор одного правильного ответа из предложенных с последующим объяснением своего выбора. | Элементы:<br>A. Определение целей исследования<br>B. Выбор методов и инструментов<br>C. Сбор данных<br>D. Анализ результатов<br>E. Интерпретация и оформление выводов<br><br>**Ключ:** A → B → C → D → E<br><br>---<br><br>**Задание комбинированного типа (один ответ + объяснение)**<br>Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы.<br>Психолог изучает, насколько личностные качества сотрудника соответствуют требованиям его профессии с помощью стандартизированного теста. Какой метод исследования используется? | Элементы:<br>A. Формулирование гипотез исследования<br>B. Выбор методов и инструментов<br>C. Сбор данных<br>D. Статистическая обработка результатов<br>E. Интерпретация и выводы<br><br>**Ключ:** A → B → C → D → E<br><br>---<br><br>**Задание комбинированного типа (один ответ + объяснение)**<br>Прочитайте текст. Психолог наблюдает за сотрудником на рабочем месте, фиксируя особенности поведения, соответствие личностных качеств требованиям профессии. Какой метод исследования используется?<br><br>A. Тестирование<br>B. Интервью<br>C. Наблюдение |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | **ИУК-2.3.** Владеет навыками управления проектом на всех этапах его жизненного цикла; навыками осуществления мониторинга хода реализации проекта; навыками презентации обоснования (аргументации) идеи проекта, публичного представления результатов реализации проекта; владеет опытом практических действий в сфере планирования этапов реализации проекта, определения видов работ в сфере достижения задач проекта, владеет опытом действий в области командной проектной работы | Задания комбинированного типа, предполагающие выбор нескольких ответов из предложенных с последующим объяснением своего выбора. | A. Интервью<br>B. Тестирование<br>C. Наблюдение<br>D. Анкетирование<br><br>**Ключ:** B<br>Обоснование:<br>Тестирование позволяет объективно измерять соответствие личностных характеристик требованиям профессии.<br><br>---<br><br>**Задание комбинированного типа (несколько ответов + объяснение)**<br>Прочитайте текст, выберите все правильные ответы и запишите аргументы.<br>Для изучения взаимодействия личности и профессии психолог может использовать различные методы. Какие из перечисленных позволяют выявить индивидуальные особенности и профессиональные | D. Анкетирование<br><br>**Ключ:** C<br>Обоснование:<br>Наблюдение позволяет изучать реальные действия и поведение человека в профессиональной деятельности.<br><br>---<br><br>**Задание комбинированного типа (несколько ответов + объяснение)**<br>Прочитайте текст. Для выявления соответствия личности профессии психолог может использовать разные методы. Какие из них подходят для изучения индивидуальных особенностей и склонностей к профессии?<br><br>A. Тестирование<br>B. Интервью<br>C. Анкетирование<br>D. Наблюдение<br>E. Литературный анализ |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | склонности?<br><br>A. Тесты профессиональной направленности<br>B. Интервью с сотрудником<br>C. Анкетирование<br>D. Наблюдение за рабочей деятельностью<br>E. Изучение литературных источников<br><br>**Ключ:** A, B, C, D<br>Обоснование: Эти методы дают эмпирические данные о личностных качествах, профессиональных интересах и поведении. Литературный анализ не фиксирует индивидуальные особенности конкретного человека.<br><br>---<br><br>**Расчётная задача**<br>Решите задачу.<br>В группе 30 сотрудников распределение профессиональной направленности: высокая | **Ключ:** A, B, C, D<br>Обоснование: Методы дают возможность зафиксировать личностные качества и склонности человека. Литературный анализ не позволяет получить индивидуальные данные.<br><br>---<br><br>**Расчётная задача**<br>Решите задачу.<br>В группе 25 сотрудников распределение профессиональной направленности: высокая — 8, средняя — 12, низкая — 5. После тренинга планируется увеличить количество сотрудников с высокой направленностью на 50% и снизить количество с низкой направленностью до 3 человек. Сколько сотрудников будет в каждой категории?<br><br>**Ключ:** высокая — 12, средняя — 10, низкая — 3 |
| | | | | Расчетные задачи. | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | — 10, средняя — 15, низкая — 5. После проведения тренинга по развитию профессиональных компетенций планируется увеличить количество сотрудников с высокой направленностью на 40% и снизить количество с низкой направленностью до 2 человек. Сколько сотрудников будет в каждой категории?<br><br>**Ключ:** высокая — 14, средняя — 14, низкая — 2 | |
| 2. | Профессиональная деформация личности | УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла | **ИУК-2.1.** Знает теоретические, правовые основы разработки и реализации проектов, методы определения оптимальных способов достижения поставленной цели проекта | Задания закрытого типа на установление соответствия. | **Задание закрытого типа на установление соответствия**<br>Установите соответствие между понятием и характеристикой.<br><br>**Понятие**<br>**1.** Профессиональная деформация<br>**2.** Эмоциональное выгорани<br>**3.** Профессиональная компетентность<br>**4.** Психологическая устойчивость | **Задание закрытого типа на установление соответствия**<br><br>**Понятие**<br>**1.** Профессиональная деформация<br>**2.** Эмоциональное выгорани<br>**3.** Профессиональная компетентность<br>**4.** Психологическая устойчивость<br><br>**Ключ:** 1–A, 2–B, 3–C, 4–D |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | **Ключ:** 1–A, 2–B, 3–C, 4–D | **Задание закрытого типа на установление последовательности**<br><br>Элементы:<br>A. Снижение интереса к работе<br>B. Эмоциональная усталость<br>C. Цинизм и отчуждение<br>D. Снижение эффективности работы<br>E. Потеря мотивации<br><br>**Ключ:** B → A → D → C → E |
| | | | | Задания закрытого типа на установление последовательности. | **Задание закрытого типа на установление последовательности**<br>Установите последовательность проявлений профессиональной деформации личности.<br><br>Элементы:<br>A. Эмоциональная усталость<br>B. Снижение интереса к профессиональной деятельности<br>C. Снижение эффективности работы<br>D. Цинизм и отчуждение<br>E. Потеря мотивации<br><br>**Ключ:** A → B → C → D → E | |
| | | | **ИУК-2.2.** Умеетразрабатывать и реализовывать проекты, применять методы определения оптимальных способов | Задания комбинированного типа, предполагающие | **Задание комбинированного типа (один ответ + объяснение)** | **Задание комбинированного типа (один ответ + объяснение)**<br>Сотрудник демонстрирует хроническую усталость и снижение мотивации. Что это указывает?<br><br>A. Профессиональная деформация<br>B. Психологический рост<br>C. Повышенная активность |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | достижения поставленной цели проекта; определять зоны ответственности участников проекта | выбор одного правильного ответа из предложенных с последующим объяснением своего выбора. | Прочитайте текст. Сотрудник проявляет раздражительность и апатию к работе после нескольких лет службы. Что это может указывать?<br><br>A. Профессиональная деформация<br>B. Повышенная мотивация<br>C. Психологический рост<br>D. Карьерный кризис<br><br>**Ключ:** A<br>Обоснование: Признаки профессиональной деформации — снижение интереса к работе и эмоциональная усталость. | D. Карьерный кризис<br><br>**Ключ:** A |
| | | | **ИУК-2.3.** Владеет навыками управления проектом на всех этапах его жизненного цикла; навыками осуществления мониторинга хода реализации проекта; навыками презентации обоснования (аргументации) идеи проекта, публичного представления результатов реализации проекта; владеет опытом практических действий в | Задания комбинированного типа, предполагающие выбор нескольких ответов из предложенных с последующим объяснением своего выбора. | **Задание комбинированного типа (несколько ответов + объяснение)**<br>Какие признаки могут указывать на профессиональную деформацию?<br><br>A. Снижение интереса к работе | **Задание комбинированного типа (несколько ответов + объяснение)**<br>Какие признаки свидетельствуют о профессиональной деформации?<br><br>A. Эмоциональная усталость<br>B. Цинизм и отчуждение<br>C. Снижение эффективности работы<br>D. Высокая мотивация<br>E. Потеря интереса к работе<br><br>**Ключ:** A, B, C, E<br><br>**Расчётная задача**<br>В отделе 30 сотрудников: высокий уровень стресса — 10, средний — 15, низкий — 5. После тренинга планируется |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | сфере планирования этапов реализации проекта, определения видов работ в сфере достижения задач проекта, владеет опытом действий в области командной проектной работы | | B. Цинизм и отчуждение<br>C. Повышенная ответственность<br>D. Эмоциональная усталость<br>E. Сильная мотивация к саморазвитию<br><br>**Ключ:** A, B, D<br><br>---<br><br>**Расчётная задача**<br>Решите задачу.<br>В отделе 25 сотрудников высокий уровень профессионального стресса — 8, средний — 12, низкий — 5. После тренинга количество сотрудников с высоким уровнем стресса снизится на 50%, а 3 человека из среднего уровня переведут в высокий для мониторинга. Сколько сотрудников будет в каждой категории?<br><br>**Ключ:** высокий — 7, средний — 9, низкий — 5 | снизить высокий уровень на 40% и перевести 3 человека из среднего уровня в высокий. Сколько сотрудников будет в каждой категории?<br><br>**Ключ:** высокий — 9, средний — 12, низкий — 5 |
| 3. | Диагностика и | УК-2 | **ИУК-2.1.** Знает теоретические, | Задания | **Задание закрытого типа** | **Задание закрытого типа** |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | психологические основы профилактики профессиональных деформаций (деструкций) | Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла | правовые основы разработки и реализации проектов, методы определения оптимальных способов достижения поставленной цели проекта<br><br>**ИУК-2.2.** Умеетразрабатывать и реализовывать проекты, применять методы определения оптимальных способов достижения поставленной цели проекта; определять зоны ответственности участников проекта | закрытого типа на установление соответствия.<br><br>Задания закрытого типа на установление последовательности. | **на установление соответствия**<br>Установите соответствие между понятием и характеристикой.<br><br>**Понятие**<br>**1.** Диагностика профессиональной деформа<br>**2.** Психологическое тестирование<br>**3.** Анкетирование<br>**4.** Наблюдение<br><br>**Ключ:** 1–A, 2–B, 3–C, 4–D<br><br>---<br><br>**Задание закрытого типа на установление последовательности**<br>Установите правильную последовательность этапов диагностики профессиональной деформации.<br><br>Элементы:<br>A. Определение целей диагностики<br>B. Выбор методов | **на установление соответствия**<br><br>**Понятие**<br>**1.** Диагностика профессион деформации<br>**2.** Психологическое тестиро<br>**3.** Анкетирование<br>**4.** Наблюдение<br><br>**Ключ:** 1–A, 2–B, 3–C, 4–D<br><br>---<br><br>**Задание закрытого типа на установление последовательности**<br><br>Элементы:<br>A. Определение целей исследования<br>B. Выбор методов диагностики<br>C. Сбор данных<br>D. Анализ результатов<br>E. Разработка рекомендаций<br><br>**Ключ:** A → B → C → D → E<br><br>--- |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | исследования<br>C. Сбор данных<br>D. Анализ результатов<br>E. Разработка рекомендаций по профилактике<br><br>**Ключ:** A → B → C → D → E | **Задание комбинированного типа (один ответ + объяснение)**<br>Психолог наблюдает за сотрудником на рабочем месте, фиксируя признаки профессиональной деформации. Какой метод используется?<br><br>A. Анкетирование<br>B. Тестирование<br>C. Интервью<br>D. Наблюдение<br><br>**Ключ:** D |
| | | | | Задания комбинированного типа, предполагающие выбор одного правильного ответа из предложенных с последующим объяснением своего выбора. | **Задание комбинированного типа (один ответ + объяснение)**<br>Прочитайте текст. Психолог проводит анкетирование сотрудников для выявления признаков эмоционального выгорания. Какой метод используется?<br><br>A. Наблюдение<br>B. Тестирование<br>C. Анкетирование<br>D. Интервью<br><br>**Ключ:** C<br>Обоснование: Анкетирование позволяет получить субъективные | **Задание комбинированного типа (несколько ответов + объяснение)**<br>Какие методы диагностики позволяют выявить признаки профессиональной деформации?<br><br>A. Тестирование<br>B. Анкетирование<br>C. Интервью |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | **ИУК-2.3.** Владеет навыками управления проектом на всех этапах его жизненного цикла; навыками осуществления мониторинга хода реализации проекта; навыками презентации обоснования (аргументации) идеи проекта, публичного представления результатов реализации проекта; владеет опытом практических действий в сфере планирования этапов реализации проекта, определения видов работ в сфере достижения задач проекта, владеет опытом действий в области командной проектной работы | Задания комбинированного типа, предполагающие выбор нескольких ответов из предложенных с последующим объяснением своего выбора. | сведения о состоянии личности и эмоциональном состоянии.<br><br>---<br><br>**Задание комбинированного типа (несколько ответов + объяснение)**<br>Какие методы применяются для диагностики профессиональных деформаций?<br><br>A. Тестирование<br>B. Интервью<br>C. Анкетирование<br>D. Наблюдение<br>E. Изучение документов<br><br>**Ключ:** A, B, C, D<br>Обоснование: Эти методы фиксируют индивидуальные особенности и признаки профессиональной деформации; изучение документов не даёт эмпирических данных о личности. | D. Наблюдение<br>E. Изучение отчетов организации<br><br>**Ключ:** A, B, C, D<br><br>---<br><br>**Расчётная задача**<br>В группе 25 сотрудников высокий уровень выгорания — 8, средний — 12, низкий — 5. После тренинга планируется снизить высокий уровень на 50% и перевести 3 человека из среднего уровня в высокий для контроля. Сколько сотрудников будет в каждой категории?<br><br>**Ключ:** высокий — 7, средний — 9, низкий — 5 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Расчетные задачи. | **Расчётная задача**<br>В отделе 20 сотрудников высокий уровень профессионального выгорания — 6, средний — 10, низкий — 4. После тренинга количество сотрудников с высоким уровнем выгорания планируется снизить на 50%, а 2 человека из среднего уровня перевести в высокий для мониторинга. Сколько сотрудников будет в каждой категории?<br><br>**Ключ:** высокий — 5, средний — 8, низкий — 4 | |
| 4. | Профилактика и психокоррекция профессиональных деформаций личности | УК-2<br>Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла | **ИУК-2.1.** Знает теоретические, правовые основы разработки и реализации проектов, методы определения оптимальных способов достижения поставленной цели проекта | Задания закрытого типа на установление соответствия. | **Задание закрытого типа на установление соответствия**<br><br>**Понятие**<br><br>**1.** Психокоррекция<br><br>**2.** Профилактика профессио деформации<br>**3.** Тренинг стрессоустойчив | **Задание закрытого типа на установление соответствия**<br><br>**Понятие**<br><br>**1.** Психокоррекция<br><br>**2.** Профилактика профессио деформации<br>**3.** Тренинг стрессоустойчив |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Задания закрытого типа на установление последовательности. | **4.** Индивидуальная консультация<br><br>**Ключ:** 1–A, 2–B, 3–C, 4–D<br><br>---<br><br>**Задание закрытого типа на установление последовательности**<br>Установите последовательность мероприятий профилактики профессиональной деформации.<br><br>Элементы:<br>A. Диагностика состояния сотрудников<br>B. Планирование профилактических мероприятий<br>C. Проведение тренингов и консультаций<br>D. Мониторинг эффективности<br>E. Коррекция программы по результатам<br><br>**Ключ:** A → B → C → D → E | ситуаций<br>**D.** Персональная работ<br>коррекции деформаци<br>**4.** Индивидуальная консультаци<br><br>**Ключ:** 1–A, 2–B, 3–C, 4–D<br><br>---<br><br>**Задание закрытого типа на установление последовательности**<br><br>Элементы:<br>A. Диагностика<br>B. Планирование мероприятий<br>C. Проведение тренингов и консультаций<br>D. Мониторинг<br>E. Коррекция программы<br><br>**Ключ:** A → B → C → D → E<br><br>---<br><br>**Задание комбинированного типа (один ответ + объяснение)**<br>Основная цель тренинга по стрессоустойчивости сотрудников: |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | **ИУК-2.2.** Умеетразрабатывать и реализовывать проекты, применять методы определения оптимальных способов достижения поставленной цели проекта; определять зоны ответственности участников проекта | Задания комбинированного типа, предполагающие выбор одного правильного ответа из предложенных с последующим объяснением своего выбора. | **Задание комбинированного типа (один ответ + объяснение)**<br>Психолог проводит тренинг по стрессоустойчивости. Какова основная цель?<br><br>A. Повысить профессиональную компетентность<br>B. Предотвратить эмоциональное выгорание<br>C. Провести оценку знаний сотрудников<br>D. Изучить личные предпочтения сотрудников<br><br>**Ключ:** B<br><br>**Задание комбинированного типа (несколько ответов + объяснение)**<br>Какие меры входят в профилактику и психокоррекцию профессиональных | A. Развитие профессиональной компетентности<br>B. Предотвращение эмоционального выгорания<br>C. Оценка знаний сотрудников<br>D. Изучение личных предпочтений<br><br>**Ключ:** B<br><br>**Задание комбинированного типа (несколько ответов + объяснение)**<br>Какие меры относятся к профилактике и психокоррекции профессиональных деформаций?<br><br>A. Индивидуальные консультации<br>B. Тренинги стрессоустойчивости<br>C. Медицинские обследования<br>D. Групповые психокоррекционные занятия |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | **ИУК-2.3.** Владеет навыками управления проектом на всех этапах его жизненного цикла; навыками осуществления мониторинга хода реализации проекта; навыками презентации обоснования (аргументации) идеи проекта, публичного представления результатов реализации проекта; владеет опытом практических действий в сфере планирования этапов реализации проекта, определения видов работ в сфере достижения задач проекта, владеет опытом действий в области командной проектной работы | Задания комбинированного типа, предполагающие выбор нескольких ответов из предложенных с последующим объяснением своего выбора. | деформаций?<br><br>A. Тренинги стрессоустойчивости<br>B. Индивидуальные консультации<br>C. Разработка карьерного плана<br>D. Медицинские обследования<br>E. Групповые психокоррекционные занятия<br><br>**Ключ:** A, B, E<br><br>---<br><br>**Расчётная задача**<br>В отделе 30 сотрудников: высокий уровень профессионального стресса — 10, средний — 15, низкий — 5. После профилактических мероприятий планируется снизить высокий уровень на 40% и перевести 3 человека из среднего уровня в высокий для мониторинга. Сколько сотрудников будет в каждой категории? | E. Разработка карьерного плана<br><br>**Ключ:** A, B, D<br><br>---<br><br>**Расчётная задача**<br>В отделе 25 сотрудников: высокий уровень стресса — 8, средний — 12, низкий — 5. После профилактических мероприятий планируется снизить высокий уровень на 50% и перевести 3 человека из среднего уровня в высокий для мониторинга. Сколько сотрудников будет в каждой категории?<br><br>**Ключ:** высокий — 7, средний — 9, низкий — 5 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Расчетные задачи. | **Ключ:** высокий — 9, средний — 12, низкий — 5 | |

## Ключевые компоненты ФОС

| № задания | «Ключ» (правильный(е) ответ(ы)) | Содержание контрольного вопроса для промежуточной аттестации | Компетенция | Наименование дисциплины, в рамках которой осваивается данная компетенция |
|---|---|---|---|---|
| 1. | Профессиональная деформация психолога формируется под влиянием комплекса внешних и внутренних факторов.<br>**К внешним факторам** относятся высокая эмоциональная интенсивность работы, постоянный контакт с трудными переживаниями клиентов, большие нагрузки, отсутствие поддержки со стороны коллег или руководства, а также организационные проблемы — неэффективное распределение времени, чрезмерная ответственность, ограниченность ресурсов.<br>**К внутренним факторам** относятся личностные особенности специалиста: склонность к перфекционизму, высокая эмпатийность без достаточных навыков саморегуляции, слабые границы, повышенная личная ответственность, недостаточный опыт рефлексии.<br>Комбинация этих факторов может приводить к эмоциональному выгоранию, снижению профессиональной мотивации, формированию ригидных профессиональных установок и снижению эффективности работы. | Какие факторы являются основными причинами профессиональной деформации психолога? | УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла | Профилактика профдеформации психолога |
| 2. | Среди ключевых защитных факторов выделяют:<br>**Развитая рефлексивность** — способность анализировать собственное состояние, отслеживать изменения и во время корректировать образ действий.<br>**Эмоциональная саморегуляция** — умение управлять чувствами, выдерживать эмоциональное напряжение, сохранять профессиональную дистанцию.<br>**Стрессоустойчивость** — способность адекватно | Какие личностные качества и навыки являются защитными факторами против профессиональной деформации? | УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла | Профилактика профдеформации психолога |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | реагировать на трудности и восстанавливаться после нагрузки.<br>**Гибкость мышления и поведения** — умение адаптироваться к разным клиентам и ситуациям без формирования жестких стереотипов работы.<br>**Навыки общения и ассертивность** — умение выстраивать границы, говорить «нет» чрезмерным запросам, не допуская перенапряжения.<br>Такие качества формируют устойчивый профессиональный стиль, снижающий риск деформации. | | | |
| 3. | Существует несколько групп методов:<br>**Организационные:** рациональное расписание, распределение нагрузки, регулярные перерывы, отдых, создание поддерживающей профессиональной среды.<br>**Профессиональные:** регулярная супервизия и интервизия, участие в профессиональных сообществах, повышение квалификации, освоение новых методов.<br>**Личностные:** техники релаксации, дыхательные практики, осознанность, телесные практики, ведение дневника, рефлексивные упражнения.<br>**Психогигиена:** баланс работы и личной жизни, хобби, физическая активность, соблюдение режима сна.<br>Эти методы помогают поддерживать ресурсное состояние, предотвращать эмоциональное выгорание и сохранять профессиональную эффективность. | Какие методы профилактики профессиональной деформации используются в практике психологов? | УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла | Профилактика профдеформации психолога |
| 4. | Профессиональная среда играет значительную роль. Поддерживающая атмосфера, наличие коллег для обсуждения сложных случаев, доступ к супервизии и обучению, а также уважительная культура общения способствуют снижению | Как профессиональная среда влияет на риск развития профессиональной деформации психолога? | УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла | Профилактика профдеформации психолога |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | эмоционального напряжения.<br>Если в рабочей среде присутствует высокое давление, неопределённость, конфликты, недостаточность ресурсов, низкое качество управления — риск профессиональной деформации возрастает.<br>Организация, которая заботится о своих сотрудниках, создаёт условия, при которых специалист может сохранять психологическое здоровье: нормированный график, перерывы, поддержка руководства, участие в профессиональном развитии. | | | |
| 5. | Наиболее эффективными признаны комплексные модели, включающие:<br>**Тренинги стресс-менеджмента** — обучение управлению стрессом, релаксации, эмоциональной регуляции.<br>**Программы профилактики выгорания**, основанные на когнитивно-поведенческом, гуманистическом или телесно-ориентированном подходе.<br>**Психологическая поддержка специалистов** — супервизия, интервизия, психотерапия.<br>**Корпоративные программы здоровья** — баланс нагрузок, профилактика перегрузки, коучинг.<br>**Тренинги развития профессиональной компетентности** — расширение репертуара методов работы, повышение уверенности.<br>Эффективность таких программ основана на их системности: они одновременно укрепляют личностные ресурсы, профессиональные навыки и улучшают условия труда. | Какие программы и модели профилактики профессиональной деформации считаются наиболее эффективными? | УК-2<br>Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла | Профилактика профдеформации психолога |
| **Норма для оценки сформированности компетенции ОПК-1 (<u>количественный</u> индикатор)** | | 1 б — полный правильный ответ;<br>0 б — остальные случаи | | |