

|   |   |        |
|---|---|--------|
| Документ подписан простой электронной информацией владельца:<br>ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич<br>Должность: Ректор | МИНОВНАУКИ РОССИИ<br>Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  |        |
| Дата подписания: 08.04.2021 08:51:00<br>Уникальный программный ключ: 04c19ed8b1b78f3bbcb77a488b9a8788b8522525       | Рабочая программа дисциплины "Профессионально-психологический отбор в профессиях особого риска" по направлению подготовки (специальности) "Психология служебной деятельности" направленности (профиль) Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях ФГБОУ ВО «ЧелГУ» | стр. 1 |

УТВЕРЖДАЮ  
 Проректор по учебной работе  
 \_\_\_\_\_ / В.Е. Федоров  
 « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2021

### **Рабочая программа дисциплины (модуля)\***

Профессионально-психологический отбор в профессиях особого риска

Направление подготовки (специальность)

37.05.02 Психология служебной деятельности

Направленность (профиль)

Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях

Присваиваемая квалификация (степень)

психолог

Форма обучения

очная

Год(ы) набора 2021

\*Рабочая программа дисциплины (модуля) адаптирована для инклюзивного обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Челябинск 2021 г.

**Рабочая программа дисциплины (модуля) принята:**

Ученым советом факультета (института, филиала): Факультет психологии и педагогики

Протокол заседания № «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Председатель Ученого совета  
факультета (института, филиала) \_\_\_\_\_  
*подпись* *И.О. Фамилия*

Секретарь Ученого совета  
факультета (института, филиала) \_\_\_\_\_  
*подпись* *И.О. Фамилия*

**Рабочая программа дисциплины (модуля) одобрена и рекомендована  
кафедрой**

Психологии

Протокол заседания № \_\_\_\_\_ от «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ Пономарева И.В.

Автор (составитель) \_\_\_\_\_ доктор психологических наук,  
профессор, Белоусова С. А. ; Коновалов Ф. А.

**Структура рабочей программы соответствует приказу ректора  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ» от «05» декабря 2018 г. № 678-1**

## Содержание

1. Цели освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре ОПОП
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)
4. Объем дисциплины (модуля)
5. Структура и содержание дисциплины (модуля)
6. Фонд оценочных средств
  - 6.1. Перечень видов оценочных средств
  - 6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации
  - 6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации
  - 6.4. Критерии оценивания
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)
  - 7.1. Рекомендуемая литература
  - 7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"
  - 7.3. Перечень информационных технологий
8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
10. Специальные условия освоения дисциплины обучающимися с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья

|   |        |
|---|--------|
| Рабочая программа дисциплины "Профессионально-психологический отбор в профессиях особого риска" по направлению подготовки (специальности) "Психология служебной деятельности" направленности (профилю) Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях ФГБОУ ВО «ЧелГУ» | стр. 4 |
|---|--------|

### 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

|  |
|--|
| Цель: ознакомление студентов с основными концептуальными аспектами психологического отбора лиц в условия труда, связанные с экстремальными условиями.  |
| Задачи освоения дисциплины:  |
| - познакомить студентов с целями и задачами профессионального отбора персонала в профессии особого риска, а также с методологией и организацией проведения профессионального психологического отбора;                              |
| - сформировать систему знаний о технологии подбора методик для проведения профессионального психологического отбора в профессии особого риска;   |
| - формировать у студентов умение устанавливать соответствие психологических характеристик человека и требований профессиональной деятельности;   |
| - развивать практические навыки дифференциальной психодиагностики профессиональной пригодности и составления итогового заключения о профессиональной психологической пригодности кандидатов на вакансии в профессии особого риска. |

### 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

|  |            |
|--|------------|
| Цикл (раздел) ОПОП:  | Б1.О.19.04 |
| <b>2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:</b>   |            |
| Психодиагностика   |            |
| Психологическое сопровождение деятельности сотрудников в экстремальных ситуациях   |            |
| Психодиагностика   |            |
| Психологическое сопровождение деятельности сотрудников в экстремальных ситуациях   |            |
| <b>2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:</b>           |            |
| Психологические состояния персонала в экстремальных условиях, Психологическое обеспечение мотивации служебной деятельности |            |
| Психологические состояния персонала в экстремальных условиях   |            |

### 3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

|  |
|--|
| <b>ОПК-4:</b> Способен описывать структуру деятельности специалиста в рамках определенной профессиональной сферы, прогнозировать, анализировать и оценивать психологические условия профессиональной деятельности персонала, осуществлять профессиональный психологический отбор лиц, способных овладеть и осуществлять определенные виды профессиональной деятельности  |
| <b>Знать:</b>  |
| <b>Уметь:</b>  |
| <b>Владеть:</b>  |
| <b>ОПК-5:</b> Способен осуществлять комплексное исследование и диагностику психических свойств и состояний, особенностей развития различных сфер личности, а также профессиональной среды с учетом нормативной регламентации и этических принципов деятельности психолога, изучать психологический климат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах, составлять психодиагностические заключения и рекомендации по их использованию |
| <b>Знать:</b>  |
| <b>Уметь:</b>  |
| <b>Владеть:</b>  |
| <b>ПК-1:</b> Способен осуществлять профессиональный отбор и психологическую подготовку лиц, готовых к овладению и осуществлению различных видов служебной профессиональной деятельности  |
| <b>Знать:</b>  |
| <b>Уметь:</b>  |

|   |        |
|---|--------|
| Рабочая программа дисциплины "Профессионально-психологический отбор в профессиях особого риска" по направлению подготовки (специальности) "Психология служебной деятельности" направленности (профилю) Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях ФГБОУ ВО «ЧелГУ» | стр. 5 |
| <b>Владеть:</b>   |        |

**В результате освоения дисциплины обучающийся должен**

|            |   |
|------------|---|
| <b>3.1</b> | <b>Знать:</b>   |
| 3.1.1      | - основные положения, принципы, правила принятия оптимальных организационно-управленческих решений;   |
| 3.1.2      | - цели и задачи, основные требования психологического отбора персонала в профессии особого риска;   |
| 3.1.3      | -психологические методы изучения и анализа профессиональной деятельности и критерии ее успешности в профессиях особого риска;                                 |
| 3.1.4      | -вопросы профессиональной пригодности человека в профессиях особого риска;  |
| 3.1.5      | -психофизиологические основы способностей к профессиональной деятельности и принципы профотбора в профессиях особого риска;                                   |
| 3.1.6      | - основные положения, принципы консультирования должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с профессиональным отбором в профессиях особого риска |
| 3.1.7      |   |
| 3.1.8      |   |
| <b>3.2</b> | <b>Уметь:</b>   |
| 3.2.1      | - принимать оптимальные организационно-управленческие решения при профессионально-психологическом отборе в профессиях особого риска;                          |
| 3.2.2      | -организовывать и проводить процесс психологического отбора персонала в профессиях особого риска;   |
| 3.2.3      | -устанавливать соответствие психологических характеристик человека и требований профессиональной деятельности в условиях особого риска;                       |
| 3.2.4      | - выбирать и применять психологические технологии, позволяющие решать задачи профессионально-психологического отбора в профессиях особого риска;              |
| 3.2.5      | - осуществлять консультирование должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с профессиональным отбором в профессиях особого риска.                |
| <b>3.3</b> | <b>Владеть:</b>   |
| 3.3.1      | -принятия оптимальных организационно-управленческих решений при профессионально-психологическом отборе в профессиях особого риска;                            |
| 3.3.2      | -работы с методиками практической работы психолога в профессиональном психологическом отборе в профессии особого риска;                                       |
| 3.3.3      | - применения психологических технологий, позволяющих решать задачи профессионально-психологического отбора в профессиях особого риска;                        |
| 3.3.4      | - консультирования должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с профессиональным отбором в профессиях особого риска.                             |

**4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

|                               |  |
|-------------------------------|--|
| Общая трудоемкость            | <b>5 ЗЕТ</b>                                 |
| Часов по учебному плану : 180 | Виды контроля в семестрах:<br><br>экзамены 9 |
| в том числе :                 |  |
| аудиторные занятия : 32       |  |
| самостоятельная работа : 116  |  |
| часов на контроль : 32        |  |

**5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

| Код занятия | Наименование разделов и тем /вид занятия/                          | Семестр / Курс | Часов | Литература   |
|-------------|--|----------------|-------|--|
|             | <b>Раздел 1. Понятие профессионально-психологического отбора</b>   |                |       |  |
| 1.1         | Понятие профессионально-психологического отбора в психологии /Лек/ | 9              | 2     | Л1.1 Л1.2<br>Л1.3Л2.1 Л2.2<br>Л2.3 Л2.4 Л2.5<br>Л2.6 Л2.7 Л2.8<br>Л2.9 Л2.10 Л2.11<br>Л2.12 Л2.13 Л2.14<br>Л2.15 Л2.16 Л2.17<br>Л2.18 Л2.19<br>Л2.20Л3.1<br>Э1 Э2 Э5 |

|   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|
| Рабочая программа дисциплины "Профессионально-психологический отбор в профессиях особого риска" по направлению подготовки (специальности) "Психология служебной деятельности" направленности (профилю) Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях ФГБОУ ВО «ЧелГУ» |   |   |   | стр. 6  |
| 1.2   | Понятие профессионально-психологического отбора. Виды профессионально-психологического отбора. Проблема комплексности профессионально-психологического отбора. Цели и задачи психологического отбора профессионала. Психодиагностика кандидата на вакантную должность. /Пр/ | 9 | 2 | Л1.1 Л1.2<br>Л1.3Л2.1 Л2.2<br>Л2.3<br>Э1 Э2 Э5                  |
| 1.3   | Понятие профессионально-психологического отбора в психологии /Ср/   | 9 | 3 | Л1.1 Л1.2<br>Л1.3Л2.1 Л2.2<br>Л2.3Л3.2 Л3.3<br>Э1 Э2 Э5         |
| <b>Раздел 2. Специфика профессий особого риска</b>  |   |   |   |   |
| 2.1   | Специфика профессий особого риска /Лек/   | 9 | 2 | Л1.1 Л1.2<br>Л1.3Л2.1 Л2.2<br>Л2.3<br>Э3 Э4 Э5                  |
| 2.2   | Понятие профессии особого риска. Особенности профессии. Факторы стрессогенности. /Пр/   | 9 | 2 | Л1.1 Л1.2<br>Л1.3Л2.1 Л2.2<br>Л2.3<br>Э3 Э4 Э5                  |
| 2.3   | Специфика профессий особого риска /Ср/  | 9 | 3 | Л1.1 Л1.2<br>Л1.3Л2.1 Л2.2<br>Л2.3Л3.2 Л3.3<br>Э3 Э4 Э5         |
| <b>Раздел 3. Специфика профессионально-психологического отбора в профессиях особого риска. Понятие, задачи.</b>   |   |   |   |   |
| 3.1   | Специфика профессионально-психологического отбора в профессиях особого риска. Понятие, задачи. /Лек/  | 9 | 2 | Л1.1 Л1.2<br>Л1.3Л2.1 Л2.2<br>Л2.3Л3.1<br>Э1 Э2 Э5              |
| 3.2   | Порядок организации и проведения профессионально-психологического отбора. Определение категорий профессиональной пригодности. Методы профессионально-психологического отбора. /Пр/  | 9 | 2 | Л1.1 Л1.2<br>Л1.3Л2.1 Л2.2<br>Л2.3Л3.1<br>Э1 Э2 Э3 Э5           |
| 3.3   | Специфика профессионально-психологического отбора в профессиях особого риска. Понятие, задачи. /Ср/   | 9 | 3 | Л1.1 Л1.2<br>Л1.3Л2.1 Л2.2<br>Л2.3Л3.1<br>Э1 Э2 Э4 Э5           |
| <b>Раздел 4. Этапы профессионально-психологического отбора</b>  |   |   |   |   |
| 4.1   | Этапы профессионально-психологического отбора /Лек/   | 9 | 2 | Л1.1 Л1.2<br>Л1.3Л2.1 Л2.2<br>Л2.3Л3.1<br>Э1 Э2 Э5              |
| 4.2   | Этапы профессионально-психологического отбора. Предварительный этап. Основной этап. Заключительный этап. Организация трудоустройства. Порядок приема на службу. /Пр/  | 9 | 2 | Л1.1 Л1.2<br>Л1.3Л2.1 Л2.2<br>Л2.3Л3.1<br>Э1 Э2 Э5              |
| 4.3   | Этапы профессионально-психологического отбора. /Ср/   | 9 | 2 | Л1.1 Л1.2<br>Л1.3Л2.1 Л2.2<br>Л2.3Л3.1 Л3.2<br>Л3.3<br>Э1 Э2 Э5 |
| <b>Раздел 5. Комплексное психодиагностическое обследование кандидата на службу в профессии особого риска</b>  |   |   |   |   |
| 5.1   | Комплексное психодиагностическое обследование кандидата на службу в профессии особого риска /Лек/   | 9 | 2 | Л1.1 Л1.2<br>Л1.3Л2.1 Л2.2<br>Л2.3Л3.1<br>Э1 Э2 Э3 Э5           |
| 5.2   | Интегральные методики. Экспресс-методики. Тесты интеллекта. Проективные методики. Предназначение методик, решаемые задачи. /Пр/   | 9 | 2 | Л1.1 Л1.2<br>Л1.3Л2.1 Л2.2<br>Л2.3Л3.1<br>Э1 Э2 Э3 Э4 Э5        |

|   |  |   |   |  |
|---|--|---|---|--|
| Рабочая программа дисциплины "Профессионально-психологический отбор в профессиях особого риска" по направлению подготовки (специальности) "Психология служебной деятельности" направленности (профилю) Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях ФГБОУ ВО «ЧелГУ» |  |   |   | стр. 7   |
| 5.3   | Комплексное психодиагностическое обследование кандидата на службу в профессии особого риска /Ср/   | 9 | 2 | Л1.1 Л1.2<br>Л1.3Л2.1 Л2.2<br>Л2.3Л3.1 Л3.2<br>Э1 Э2 Э3 Э4 Э5      |
| <b>Раздел 6. Исследуемые личностные параметры</b>   |  |   |   |  |
| 6.1   | Исследуемые личностные параметры /Лек/   | 9 | 2 | Л1.1 Л1.2<br>Л1.3Л2.1 Л2.2<br>Л2.3Л3.1<br>Э1 Э2 Э5                 |
| 6.2   | Когнитивная сфера личности. Мотивационно-потребностная сфера личности. Эмоционально-волевая сфера личности. Ценностно-смысловая сфера личности. Коммуникативная сфера личности. Конкретизация критерий пригодности. /Пр/   | 9 | 2 | Л1.1 Л1.2<br>Л1.3Л2.1 Л2.2<br>Л2.3Л3.1<br>Э1 Э2 Э4 Э5              |
| 6.3   | Исследуемые личностные параметры /Ср/  | 9 | 3 | Л1.1 Л1.2<br>Л1.3Л2.1 Л2.2<br>Л2.3Л3.1 Л3.2<br>Л3.3<br>Э1 Э2 Э4 Э5 |
| <b>Раздел 7. Психологическое заключение о пригодности к службе в профессиях особого риска</b>   |  |   |   |  |
| 7.1   | Психологическое заключение о пригодности к службе в профессиях особого риска /Лек/   | 9 | 2 | Л1.1 Л1.2<br>Л1.3Л2.1 Л2.2<br>Л2.3Л3.1<br>Э3 Э4 Э5                 |
| 7.2   | Сущность психологического заключения. Приемы составления психологического заключения. Композиция психологического заключения. /Пр/   | 9 | 2 | Л1.1 Л1.2<br>Л1.3Л2.1 Л2.2<br>Л2.3Л3.1<br>Э1 Э2 Э4 Э5              |
| 7.3   | Психологическое заключение о пригодности к службе в профессиях особого риска /Ср/  | 9 | 4 | Л1.1 Л1.2<br>Л1.3Л2.1 Л2.2<br>Л2.3Л3.1 Л3.2<br>Э1 Э2 Э4 Э5         |
| <b>Раздел 8. Испытательный срок молодого сотрудника перед вступлением в должность</b>   |  |   |   |  |
| 8.1   | Испытательный срок молодого сотрудника перед вступлением в должность /Лек/   | 9 | 2 | Л1.1 Л1.2<br>Л1.3Л2.1 Л2.2<br>Л2.3Л3.1 Л3.3<br>Э3 Э4 Э5            |
| 8.2   | Время испытательного срока. Особенности психологического сопровождения молодого сотрудника. Индивидуально-воспитательная работа после приема на службу в профессии особого риска. Контрольное тестирование стажера. Заключение о пригодности к замещению должности. /Пр/ | 9 | 2 | Л1.1 Л1.2<br>Л1.3Л2.1 Л2.2<br>Л2.3Л3.1<br>Э3 Э4 Э5                 |
| 8.3   | Испытательный срок молодого сотрудника перед вступлением в должность /Ср/  | 9 | 8 | Л1.1 Л1.2<br>Л1.3Л2.1 Л2.2<br>Л2.3Л3.1 Л3.2<br>Э1 Э2 Э3 Э4 Э5      |
| <b>Раздел 9. Нормативно-правовые документы, регламентирующие деятельность специалистов, осуществляющих профессионально-психологический отбор в профессии особого риска</b>  |  |   |   |  |
| 9.1   | Нормативно-правовые документы, регламентирующие деятельность специалистов, осуществляющих профессионально-психологический отбор в профессии особого риска /Пр/   | 9 | 2 | Л1.1 Л1.2<br>Л1.3Л2.1 Л2.2<br>Л2.3<br>Э1 Э2                        |
| 9.2   | Нормативно-правовые документы, регламентирующие деятельность специалистов, осуществляющих профессионально-психологический отбор в профессии особого риска /Лек/  | 9 | 2 | Л1.1 Л1.2<br>Л1.3Л2.1 Л2.2<br>Л2.3<br>Э1 Э2                        |

|   |  |   |   |   |
|---|--|---|---|---|
| Рабочая программа дисциплины "Профессионально-психологический отбор в профессиях особого риска" по направлению подготовки (специальности) "Психология служебной деятельности" направленности (профилю) Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях ФГБОУ ВО «ЧелГУ» |  |   |   | стр. 8  |
| 9.3   | Нормативно-правовые документы, регламентирующие деятельность специалистов, осуществляющих профессионально-психологический отбор в профессии особого риска /Ср/ | 9 | 8 | Л1.1 Л1.2<br>Л1.3 Л2.1 Л2.2<br>Л2.3<br>Э1 Э2 Э3 |

## 6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

### 6.1. Перечень видов оценочных средств

теоретические вопросы  
практические задания  
рефераты

### 6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации

Примеры теоретических вопросов для самопроверки:

1. Психологические основы профессиональной подготовки и адаптации к труду в особых условиях риска.
2. Специфика профессий особого риска.
3. Нормативно-правовые документы, регламентирующие профессионально-психологический отбор в профессиях особого риска
4. Понятие профессионального психологического отбора в профессиях особого риска.
5. Задачи и цели профессионального психологического отбора.
6. История становления профессионального психологического отбора вообще, в профессиях особого риска, в частности.
7. Психофизиологические исследования при профессиональном психологическом отборе.
8. Изучение биографических данных кандидата на вакантные должности.
9. Психологическое консультирование при профессиональном психологическом отборе в профессии особого риска.
10. Актуальные вопросы в процессе консультирования при профессиональном психологическом отборе в профессии особого риска.
11. Психодиагностика лица при профессиональном психологическом отборе в профессии особого риска.
12. Типы и направленность психологических тестов.
13. Оценка интеллектуального потенциала лица при профессиональном психологическом отборе в профессии особого риска.
14. Оценка эмоционально-волевой сферы лица при профессиональном психологическом отборе в профессии особого риска.
15. Диагностика мотивационно-потребностной сферы лица при профессиональном психологическом отборе в профессии особого риска.
16. Изучение ценностно-смысловой сферы личности при профессиональном психологическом отборе в профессии особого риска.
17. Исследование коммуникативных качеств личности при профессиональном психологическом отборе в профессии особого риска.
18. Психологическое заключение о пригодности к замещению вакантных должностей.
19. Структура психологического заключения о пригодности к замещению вакантных должностей.
20. Метод инженерно-психологического анализа деятельности (метод профессиографии).
21. Суть метода профессиографии.
22. Последовательность построения психологического эталона специальности.
23. Что такое профессиограмма.
24. Методы сбора информации о профессии.
25. Недостатки метода профессиографии.
26. Объективизации метода профессиографии.
27. Методики изучения профессионально важных качеств при построении профессиограммы.
28. Структура профессиограммы.
29. Организация и проведение экспертной оценки ПВК с помощью психографических опросников.
30. Цель использования опросников при изучении профессионально важных качеств.
31. Наиболее популярные опросники изучения ПВК при отборе в профессиях особого риска.
32. Методология разработки авторских опросников изучения ПВК.
33. Методы работы с экспертами и экспертными группами.
34. Конструктивные особенности современных методик выявления профессионально важных качеств.
35. Интегральные методики.
36. Экспресс-методики.
37. Тесты интеллекта.
38. Проективные методики.
39. Основные принципы выбора методик для проведения мероприятий профессионального психологического отбора в профессиях особого риска.
40. Принцип учета предназначения методик.
41. Принцип использования стандартизированных методик.

42. Принцип использования методик с едиными измерительными (нормализованными) шкалами.
43. Принцип использования методик с единым интегральным показателем.
44. Принцип оптимального количества методик.

Примерные темы рефератов:

1. Требования профессии к человеку. Требования человека к профессии.
2. Категории группы успеха для действия в экстремальных условиях.
3. Психологический паспорт сотрудника, отобранного для работы в экстремальных условиях.
4. Субъективные и объективные причины возникновения ошибок при формировании заключений о профессиональной пригодности.
5. Концептуальный подход к разработке системы ППО.
6. Методы статистического анализа результатов пилотажного исследования.
7. Факторный подход к разработке алгоритма итогового заключения.
8. Концептуальный подход к разработке алгоритма итогового заключения.
9. Особенности использования компьютерных систем ППО.

### 6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации

Вопросы для подготовки к зачету:

1. Понятие профессионально-психологического отбора.
2. Цели и задачи профессионально-психологического отбора.
3. Виды профессионально-психологического отбора.
4. Специфика профессий особого риска. Примеры профессий.
5. Специфика профессионально-психологического отбора в профессиях особого риска.
6. Трудности профессионально-психологического отбора в профессиях особого риска.
7. Этапы профессионально-психологического отбора в профессиях особого риска.
8. Предварительный этап профессионально-психологического отбора в профессиях особого риска.
9. Основной этап профессионально-психологического отбора в профессиях особого риска.
10. Заключительный этап профессионально-психологического отбора в профессиях особого риска.
11. Векторы исследования кандидата на службу при профессионально-психологическом отборе в профессиях особого риска.
12. Комплексное психодиагностическое обследование (направленность методик, примеры, шкалы).
13. Психологическое консультирование при профессионально-психологическом отборе в профессиях особого риска.
14. Аудиовизуальная диагностика кандидата при профессионально-психологическом отборе в профессиях особого риска.
15. Изучение биографических данных кандидата при профессионально-психологическом отборе в профессиях особого риска.
16. Психологическое заключение о пригодности к службе в профессиях особого риска.
17. Правило составления психологического заключения о пригодности к службе в профессиях особого риска.
18. Факторы риска, подлежащие выявлению в ходе профессионально-психологического отбора в профессиях особого риска.
19. Испытательный срок вновь принятого сотрудника.
20. Институт наставничества, этапы, направление работы.

Примеры практических заданий:

- сформировать оптимальное организационно-управленческое решение по модели профессионально-психологического отбора в конкретной профессии особого риска;
- предложить модель процесса и методов психологического отбора персонала в конкретных профессиях особого риска;
- предложить способ установления соответствия психологических характеристик человека и требований профессиональной деятельности в условиях особого риска;
- выбрать из предложенного перечня психологические технологии, позволяющие решать задачи профессионально-психологического отбора в конкретной профессии особого риска;
- предложить модель консультирования первого руководителя организации по психологическим проблемам, связанным с профессиональным отбором в профессиях особого риска.

### 6.4. Критерии оценивания

"зачтено": точное и прочное знание материала в заданном объеме. Понимание материала, способность самостоятельно рассуждать и делать умозаключения, основанные на анализе научного знания. Допустимы незначительные неточности при вынесении собственных умозаключений, основанных на анализе научного знания.  
"не зачтено": знание материала с заметными пробелами, неточностями. Недостаточное понимание материала, слабо

|   |         |
|---|---------|
| Рабочая программа дисциплины "Профессионально-психологический отбор в профессиях особого риска" по направлению подготовки (специальности) "Психология служебной деятельности" направленности (профилю) Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях ФГБОУ ВО «ЧелГУ» | стр. 10 |
| выраженная способность к самостоятельному суждению.   |         |

| 7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) |   |   |  |        |
|---|---|---|--|--------|
| 7.1. Рекомендуемая литература   |   |   |  |        |
| 7.1.1. Основная литература  |   |   |  |        |
|   | Авторы,   | Заглавие  | Издательство,                                    | Ресурс |
| Л1.1  | Анастаси А.,<br>Урбина С.,<br>Алексеев А. А.          | Психологическое тестирование  | Санкт-Петербург [и др.]: Питер, 2009             |        |
| Л1.2  | Полукаров В. Л.,<br>Петрушин В. И.                    | Психология менеджмента: учебное пособие для вузов   | Москва: КноРус, 2010                             |        |
| Л1.3  | Дружинин В. Н.  | Психологическая диагностика способностей: теоретические основы: [в 2 частях]  | Саратов: Издательство Саратовского университета, |        |
| 7.1.2. Дополнительная литература  |   |   |  |        |
|   | Авторы,   | Заглавие  | Издательство,                                    | Ресурс |
| Л2.1  | Емельяненко М. Т.                                     | Методы подбора и отбора персонала на государственную и муниципальную службу<br>( <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=87391">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=87391</a> )                    | Москва :<br>Лаборатория книги, 2010              | ЭБС    |
| Л2.2  | Беляков Н. С.   | Набор и отбор персонала<br>( <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=87513">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=87513</a> )  | Москва :<br>Лаборатория книги, 2010              | ЭБС    |
| Л2.3  | Орехов В. Р.  | Оценка и отбор кандидатов при приеме на работу<br>( <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=88269">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=88269</a> )   | Москва :<br>Лаборатория книги, 2010              | ЭБС    |
| Л2.4  | Вяличев М. В.   | Профориентация и профессиональный отбор персонала<br>( <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=88647">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=88647</a> )  | Москва :<br>Лаборатория книги, 2010              | ЭБС    |
| Л2.5  | Бодров В. А.  | Практикум по дифференциальной психодиагностике профессиональной пригодности: учебное пособие<br>( <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=233276">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=233276</a> ) | Москва : ПЕР СЭ, 2003                            | ЭБС    |
| Л2.6  | Бодров В. А.  | Психология профессиональной пригодности: учебное пособие<br>( <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=233328">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=233328</a> )                                     | Москва : ПЕР СЭ, 2006                            | ЭБС    |
| Л2.7  | Корнилова Т. В.                                       | Психология риска и принятия решений: учебное пособие для студентов вузов  | Москва: Аспект Пресс, 2003                       |        |
| Л2.8  | Маклаков А. Г.  | Профессиональный психологический отбор персонала: теория и практика : учебник для вузов   | Санкт-Петербург [и др.]: Питер, 2008             |        |
| Л2.9  | Пряжников Н. С.,<br>Пряжникова Е. Ю.                  | Психология труда: учебное пособие для вузов   | Москва:<br>Академия, 2012                        |        |
| Л2.10   | Магура М. И.  | Поиск и отбор персонала: настольная книга для предпринимателей, руководителей, менеджеров и специалистов кадровых служб   | М.: Бизнес-шк. "Интел-Синтез", 2001              |        |
| Л2.11   | Никифоров Г. С.,<br>Дмитриева М. А.,<br>Снетков В. М. | Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности   | Санкт-Петербург : Речь, 2003                     |        |
| Л2.12   | Собчик  | Психодиагностика в профориентации и кадровом отборе   | СПб.: Речь, 2003                                 |        |
| Л2.13   | Базылевич, Деркач А. А.                               | Проблема тестов в психологии и дифференциальной акмеологии: учебное пособие   | М.: Изд-во РАГС, 2006                            |        |

| Рабочая программа дисциплины "Профессионально-психологический отбор в профессиях особого риска" по направлению подготовки (специальности) "Психология служебной деятельности" направленности (профилю) Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях ФГБОУ ВО «ЧелГУ» |  |   |   | стр. 11 |
|---|--|---|---|---------|
|   | Авторы,  | Заглавие  | Издательство,   | Ресурс  |
| Л2.1<br>4   | Бодров В. А.   | Профессиональная пригодность: субъектно-деятельностный подход: монография<br>( <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=86440">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=86440</a> )  | Москва :<br>Институт психологии РАН, 2004                                     | ЭБС     |
| Л2.1<br>5   | Кибанов А.Я.   | Технология найма, оценки и отбора персонала: статья<br>( <a href="http://znanium.com/catalog/document?id=117738">http://znanium.com/catalog/document?id=117738</a> )  | Москва :<br>Панорама, 2006  | ЭБС     |
| Л2.1<br>6   | Ушатиков А.И.,<br>Ганишина И.С.  | Визуальная психология в деятельности персонала УИС: монография<br>( <a href="http://znanium.com/catalog/document?id=139416">http://znanium.com/catalog/document?id=139416</a> )   | Рязань :<br>Академия ФСИН России, 2012  | ЭБС     |
| Л2.1<br>7   | Дербенева И.А.   | Развитие профессиональных значимых качеств младших инспекторов подразделений охраны в учреждениях УИС: учебно-методическая литература<br>( <a href="http://znanium.com/catalog/document?id=178769">http://znanium.com/catalog/document?id=178769</a> )  | Пермь :<br>Пермский институт ФСИН России, 2015                                | ЭБС     |
| Л2.1<br>8   | Джанерьян С.Т.   | Психологические основы отбора персонала: учебное пособие<br>( <a href="http://znanium.com/catalog/document?id=327716">http://znanium.com/catalog/document?id=327716</a> )   | Ростов-на-Дону :<br>Издательство Южного федерального университета (ЮФУ), 2016 | ЭБС     |
| Л2.1<br>9   | Рубцов В. В.,<br>Лаптева И. Л.,<br>Полякова О. Б.,<br>Лаптев Л. Г.,<br>Деркач А. А.  | Общепсихологический практикум: учебник для академического бакалавриата<br>( <a href="https://urait.ru/bcode/426164">https://urait.ru/bcode/426164</a> )   | Москва : Юрайт, 2019  | ЭБС     |
| Л2.2<br>0   | Чаркова К. Н.  | Развитие системы набора и отбора кадров с учетом специфики деятельности организации (на примере ГУ МЧС России по РК): выпускная квалификационная работа: студенческая научная работа<br>( <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=563411">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=563411</a> ) | Сыктывкар :<br>б.и., 2019   | ЭБС     |
| <b>7.1.3. Методические разработки</b>   |  |   |   |         |
|   | Авторы,  | Заглавие  | Издательство,   | Ресурс  |
| Л3.1  | Анастаси А.  | Психологическое тестирование: монография<br>( <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=39123">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=39123</a> )   | Москва : Директ-Медиа, 2008   | ЭБС     |
| Л3.2  | Панфилова А. А.,<br>Питюков В. Ю.  | Подготовка к публичному выступлению: методические рекомендации для студентов: методическое пособие<br>( <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=258366">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=258366</a> )   | Москва :<br>Российская международная академия туризма, 2013                   | ЭБС     |
| Л3.3  | Орлова Е. В.   | Научный текст: аннотирование, реферирование, рецензирование: учебное пособие для студентов-медиков и аспирантов<br>( <a href="http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=81533">http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=81533</a> )  | Санкт-Петербург :<br>Златоуст, 2013   | ЭБС     |
| <b>7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"</b>  |  |   |   |         |
| Э1  | Университетская библиотека онлайн <a href="http://biblioclub.ru/">http://biblioclub.ru/</a> .  |   |   |         |
| Э2  | Научная электронная библиотека <a href="https://elibrary.ru/">https://elibrary.ru/</a>   |   |   |         |
| Э3  | Интернет-служба<br>Экстренной психологической помощи МЧС России <a href="https://psi.mchs.gov.ru/">https://psi.mchs.gov.ru/</a>  |   |   |         |
| Э4  | Романова Е.С. 147 популярных профессий. Психологический анализ и профессиограммы. - М. : Асперк-Пресс, 2011. - 416 с. file:///C:/Users/User/Downloads/147_%D0%BF%D0%BE%D0%BF%D1%83%D0%BB%D1%8F%D1%80%D0%BD%D1%8B%D1%85_%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B5%D1%81%D1%81%D0%B8%D0%B9_%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9_%D0%B0%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D0%B7_%D0%B8_%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B5%D1%81%D1%81%D0%B8%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D0%BC%D0%BC%D1%8B_3-%D0%B5_%D0%B8%D0%B7%D0%B4.,_%D0%BF%D0%B5%D1%80%D0%B5%D1%80%D0%B0%D0%B1_%D0%B8_%D0%B4%D0%BE%D0%BF_%D0%A3%D1%87%D0%B5%D0%B1%D0%BD%D0%BE%D0%B5_%D0%BF%D0%BE%D1%81%D0%BE%D0%B1%D0%B8%D0%B5_%D0%93%D1%80%D0%B8%D1%84_%D0%A3%D0%9C%D0%9E_(1).pdf |   |   |         |

|   |  |
|---|--|
| Рабочая программа дисциплины "Профессионально-психологический отбор в профессиях особого риска" по направлению подготовки (специальности) "Психология служебной деятельности" направленности (профилю) Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях ФГБОУ ВО «ЧелГУ» | стр. 12  |
| Э5  | Современные подходы в оказании экстренной психологической помощи : Материалы V Всероссийской научно-практической конференции 25 марта 2017 г. / кол. авторов ; под ред. А.В. Кокурина, В.И. Екимовой, Е.А. Орловой. — Москва : РУСАЙНС, 2017. — 316 с. <a href="https://pextreme.ru/wp-content/uploads/2019/12/%D0%A1%D0%BE%D0%B2%D1%80%D0%B5%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8B%D0%B5-%D0%BF%D0%BE%D0%B4%D1%85%D0%BE%D0%B4%D1%8B-%D0%B2-%D0%BE%D0%BA%D0%B0%D0%B7%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B8-%D1%8D%D0%BA%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B9-%D0%BF%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%B8%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B9-%D0%BF%D0%BE%D0%BC%D0%BE%D1%89%D0%B8-2017.pdf">https://pextreme.ru/wp-content/uploads/2019/12/%D0%A1%D0%BE%D0%B2%D1%80%D0%B5%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8B%D0%B5-%D0%BF%D0%BE%D0%B4%D1%85%D0%BE%D0%B4%D1%8B-%D0%B2-%D0%BE%D0%BA%D0%B0%D0%B7%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B8-%D1%8D%D0%BA%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B9-%D0%BF%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%B8%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B9-%D0%BF%D0%BE%D0%BC%D0%BE%D1%89%D0%B8-2017.pdf</a> |
| <b>7.3 Перечень информационных технологий</b>   |  |
| <b>7.3.1 Программное обеспечение</b>  |  |
| MS Office365  |  |
| Adobe Reader  |  |
| LMS Moodle  |  |
| <b>7.3.2 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы</b>  |  |

|   |
|---|
| <b>8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)</b>   |
| Для проведения занятий лекционного и семинарского типа предусмотрены учебные аудитории, оснащенные мультимедийным оборудованием.  |
|   |
| Для проведения занятий лекционного и семинарского типа предусмотрены наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации в соответствии с рабочей программой дисциплины.  |
|   |
| Для самостоятельной работы студентов предусмотрены следующие аудитории, оснащенные персональными компьютерами и мультимедийной аппаратурой. Используется методический кабинет (ауд. 102) факультета психологии и педагогики и аудитория научной библиотеки ЧелГУ (аудитория   |
|   |
| 206). В указанных аудиториях обеспечен доступ к различной справочной литературе, энциклопедиям, библиографическим и полнотекстовым базам данных, информационным ресурсам «Интернет».  |
|   |
|   |
| Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения:   |
|   |
| – лекционная аудитория – мультимедийное оборудование, мобильный радиокласс (для студентов с нарушениями слуха); источники питания для индивидуальных технических средств;   |
|   |
| – учебная аудитория для практических занятий (семинаров) – мультимедийное оборудование, мобильный радиокласс (для студентов с нарушениями слуха);   |
|   |
| – учебная аудитория для самостоятельной работы – стандартные рабочие места с персональными компьютерами; рабочее место с персональным компьютером, с программой экранного доступа, программой экранного увеличения и брайлевским дисплеем для студентов с нарушениями зрения. |
|   |
| В каждой аудитории, где обучаются инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, должно быть предусмотрено соответствующее количество мест для обучающихся с учетом ограничений их здоровья.   |
|   |
| В учебные аудитории должен быть обеспечен беспрепятственный доступ для обучающихся инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.  |
|   |
| Перечень специальных технических средств обучения для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих в Региональном учебно-научном центре инклюзивного образования ЧелГУ:  |
|   |

|   |                |
|---|----------------|
| <p>Рабочая программа дисциплины "Профессионально-психологический отбор в профессиях особого риска" по направлению подготовки (специальности) "Психология служебной деятельности" направленности (профилю) Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях ФГБОУ ВО «ЧелГУ»</p>  | <p>стр. 13</p> |
| <p>– Тифлотехническая аудитория: тифлотехнические средства: брайлевский компьютер с дисплеем и принтером, тифлокомплекс «Читающая машина», телевизионное увеличивающее устройство, тифломагнитолы кассетные и цифровые диктофоны; специальное программное обеспечение: программа речевой навигации JAWS, речевые синтезаторы («говорящая мышь»), экранные лупы.</p>                                 |                |
| <p>– Сурдотехническая аудитория: радиокласс «Сонет-Р», программируемые слуховые аппараты индивидуального пользования с устройством задания режима работы на компьютере, интерактивная доска ActiveBoard с системой голосования, акустический усилитель и колонки, мультимедийный проектор, телевизор, видеомagneтофон.</p>  |                |
| <p>В случае применения при изучения дисциплины электронного обучения, дистанционных образовательных технологий обучающемуся необходимо иметь доступ к компьютеру, ноутбуку, планшету, смартфону с программным обеспечением, позволяющим воспроизводить видеофайлы, аудиофайлы, презентации, просматривать изображения различных форматов, создавать текстовые файлы в формате Word, Powerpoint.</p> |                |

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

Освоение содержания учебной дисциплины «Профессиональный психологический отбор в профессии особого риска» осуществляется на практических занятиях и в процессе самостоятельной учебной деятельности студентов.

Во время самостоятельной работы внимательно ознакомьтесь с заданиями, которые предусматривают самостоятельное выполнение. Затем следует найти источники информации по соответствующему вопросу, используя предложенный преподавателем список обязательной и дополнительной литературы, а также ресурсы ИНТЕРНЕТ. Во время чтения целесообразно осуществлять теоретический анализ текста: выделять главные мысли, находить аргументы, подтверждающие основные тезисы, а также иллюстрирующие их примеры и т.д. После этого можно приступить к выполнению задания (этапов создания психодиагностического инструмента). При этом важно помнить, что выполненное задание во всех случаях должно отражать основные выводы, к которым вы пришли в процессе самостоятельной учебной деятельности.

В случае применения при обучении электронного обучения, дистанционных технологий общения обучающихся и преподавателя осуществляется в режиме реального времени: онлайн-занятия в ИС Microsoft Teams, в том числе при помощи платформы для видеоконференцсвязи Zoom, отложенного времени: система дистанционного обучения Moodle, электронная почта и др.

Определенную часть времени обучающиеся самостоятельно работают с учебно-методическими материалами.

Обучающиеся имеют возможность консультироваться с преподавателем по всем вопросам, возникающим в ходе самостоятельной работы посредством электронной почты, социальных сетей и мессенджеров.

Доступ обучающегося к учебным ресурсам в режиме отложенного времени, самостоятельной работы осуществляется через сеть Интернет в удобном для него месте, времени и темпе.

## 10. СПЕЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ОБУЧАЮЩИМИСЯ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием специальных технических средств и голо информационных технологий, предоставляемых Ресурсным учебно-методическим центром по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья ЧелГУ по запросу обучающегося.

1. Мобильные специальные технические средства для лиц с нарушениями зрения: портативный компьютер с вводом/выводом шрифтом Брайля с синтезатором речи «EIBraile-W14J G2»; ноутбуки с программной экранного доступа NVDA; электронные увеличители для удаленного просмотра; видеоувеличители портативные; тифлоплеер; цифровые диктофоны.

2. Мобильные специальные технические средства для лиц с нарушениями слуха: система свободного звукового поля со встроенной совместимостью с FM-устройствами; радиоклассы «Сонет-PCM» с передатчиком, наушным индуктором и индукционной петлей; система информационная для слабослышащих переносная «Исток» А2 со встроенным плеером – звуковым информатором; документ-камера; программируемые слуховые аппараты индивидуального пользования.

3. Ассистивные информационные технологии: программное обеспечение экранного доступа с синтезом речи NVDA; программы экранного увеличения; программы речевого синтеза для компьютеров и ноутбуков; программы речевого синтеза для мобильных устройств; экранная клавиатура; экранная лупа.

При необходимости для обучающихся с нарушениями зрения на рабочих местах для проведения практических или лабораторных занятий устанавливается специальное программное обеспечение (программа речевой навигации NVDA, речевые синтезаторы, экранные лупы).

В учебные аудитории обеспечивается беспрепятственный доступ для обучающихся инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья. В каждой аудитории, где обучаются инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, предусматривается соответствующее количество мест для обучающихся с учетом нарушений их здоровья.

Для освоения дисциплины инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется доступ к печатным источникам, имеющимся в научной библиотеке ЧелГУ, с помощью специальных технических средств;

доступ к электронным источникам, представленным в форме электронного документа в фонде научной библиотеки ЧелГУ или электронно-библиотечных системах, с помощью специальных технических и программных средств (рабочее место для незрячего пользователя с программным обеспечением экранного доступа с синтезом речи NVDA, рабочее место с компьютерным роллером и клавиатурой Clevy с большими кнопками и с разделяющей клавиши накладкой).

Учебно-методические материалы для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла,
- в печатной форме шрифтом Брайля.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья освоение дисциплины может быть частично или полностью осуществлено с использованием дистанционных образовательных технологий (Moodle, Adobe Connect Pro и пр.).

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья используется индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы взаимодействия с преподавателем: индивидуальная учебная работа (консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы, и индивидуальная воспитательная работа. Индивидуальные консультации направлены на индивидуализацию обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине обеспечивается выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей, обучающихся:

- а) инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме, в письменной форме шрифтом Брайля, устно с использованием услуг сурдопереводчика);
- б) доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в печатной форме шрифтом Брайля, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом, задания предоставляются с использованием сурдоперевода);
- в) доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, письменно шрифтом Брайля, с использованием услуг ассистента, устно).

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Эти средства могут быть предоставлены ЧелГУ или могут использоваться собственные технические средства. При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на задания, процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.