

Подписано электронной подписью:  
Вержицкий Данил Григорьевич  
Должность: Директор КГПИ ФГБОУ ВО «КемГУ»  
МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
471086fad29a3b30e244c728abc3661ab35e9d50210dcf0e75e03a5b6fdf6436  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Кемеровский государственный университет»  
Кузбасский гуманитарно-педагогический институт  
*(Наименование филиала, где реализуется данная дисциплина)*

Факультет психологии и педагогики

УТВЕРЖДАЮ

Декан ФПП

\_\_\_\_\_ Л. Я. Лозован

«29» марта 2024 г.

## **Рабочая программа дисциплины**

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

*Код, название дисциплины*

Специальность

**37.05.02 Психология служебной деятельности**

Специализация

**Психология безопасности**

Программа специалитета

Квалификация выпускника

Психолог

Форма обучения

Очная

Год набора 2022

Новокузнецк, 2024

**Лист внесения изменений**

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

*(код по учебному плану, название дисциплины)*

Сведения об утверждении:

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

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

специализация / «Психология безопасности»

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

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

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

*(Подпись)*

## Оглавление

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

## 1. Цель дисциплины

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

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

### 1.1 Формируемые дисциплиной компетенции

Таблица 1 - Формируемые дисциплиной компетенции

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

### 1.2 Индикаторы достижения компетенций, формируемые дисциплиной

Таблица 2 – Индикаторы достижения компетенций, формируемые дисциплиной

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

### 1.3 Знания, умения, навыки, формируемые дисциплиной

Таблица 3 – Знания, умения, навыки, формируемые дисциплиной

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

## 2. Объём и трудоёмкость дисциплины по видам учебных занятий.

Таблица 4 – Объём и трудоёмкость дисциплины по видам учебных занятий

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

## 3. Учебно-тематический план и содержание дисциплины

### 3.1 Учебно-тематический план

Таблица 5 - Учебно-тематический план очной формы обучения

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

### 3.2. Содержание занятий по видам учебной работы

Таблица 6 – Содержание дисциплины

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



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

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание
		вычайной ситуации.
<i>Темы практических / семинарских занятий</i>		
1	Профессионально важные психологические свойства и профессионально-психологический потенциал сотрудников служебной деятельности	<p><i>Семинар</i>            Специфика профессионально важных психологических свойств и профессионально-психологический потенциал сотрудников служебной деятельности  <i>Обсуждение вопросов</i>            1. Внешние и внутренние социально-психологические факторы.            2. Индивидуально-психологические и социально-психологические свойства.            3. Профессионально-психологический потенциал.            4. Личностные трансформации психики.  <i>Кейс «Переговорщик» (обсуждение личности Дэнни Роумэна – героя фильма)</i>            1. Какие личные и профессиональные качества Дэнни Роумэна проявляются в сюжете фильма?            2. Какие профессиональные качества демонстрирует Дэнни Роумэн в экстремальной ситуации?            3. Есть ли профессиональные деформации у Дэнни Роумэна?            4. Какие методы профилактики профессиональных деформаций сотрудников служебной деятельности вы можете предложить?  <i>СРС: предварительный (до занятия) просмотр фильма «Переговорщик» (США, 1998 год, режиссер Ф. Гари Грей).</i></p>
2	Психические состояния специалистов опасных профессий в экстремальных условиях	<p><i>Практикум</i>            Специфика психических состояний специалистов опасных профессий.  <i>Работа в подгруппах:</i>            1. Деятельностные (рабочие) состояния.            2. Экстремальные состояния.            3. Виктимные состояния.            Анализ и обсуждение работы в группах. Подведение итогов. Общие выводы.  <i>СРС: составление таблицы «Экстремальные факторы деятельности опасных профессий и их характеристика».</i></p>
3	Негативные девиации и профессиональные деструкции сотрудников служебной деятельности в экстремальных условиях	<p><i>Семинар</i>            Девиации и профессиональные деструкции сотрудников служебной деятельности.  <i>Обсуждение вопросов:</i>            1. Общие и частные факторы профессиональной деформации.            2. Признаки профессиональной деформации сотрудников.            3. Профессиональные девиации: деструктивное и аутодеструктивное поведение.            4. Делинквентное поведение сотрудников: объективные и субъективные причины.  <i>СРС: стрессогенные факторы профессиональной деятельно-</i></p>

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### Краткая характеристика используемых оценочных средств

#### Шкала оценки устного ответа

*Отметка «отлично» ставится, если:*

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

*Отметка «хорошо» ставится, если:*

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

*Отметка «удовлетворительно» ставится, если:*

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

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

*Отметка «неудовлетворительно» ставится, если:*

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

#### *Шкала оценивания доклада*

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

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

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

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

#### *Шкала оценивания практических заданий*

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

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

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

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

#### *Соотношение видов рейтинга для дисциплины с зачетом с оценкой*

Оценка «отлично» – 100-85 баллов.

Оценка «хорошо» – 75-84 балла.

Оценка «удовлетворительно» – 51-74 балла.

Оценка «неудовлетворительно» – менее 50 баллов.

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

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

Для оценивания уровня сформированности компетенции предполагается руководствоваться следующими критериями.

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



*Шкалы промежуточного контроля, по итогам изучения дисциплины*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

– Не может ответить ни на один из поставленных вопросов.

– Полностью не усвоил материал.

## **5 Учебно-методическое обеспечение дисциплины.**

### **5.1 Учебная литература**

#### **Основная учебная литература**

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

#### **Дополнительная литература**

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

### **5.2 Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины.**

Учебные занятия по дисциплине проводятся в учебных аудиториях НФИ КемГУ:

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

			рой заключен договор)
	<p>Организация и содержание психологической помощи сотрудникам выполняющим задачи в экстремальных условиях</p>	<p>305 Учебная аудитория (мультимедийная) для проведения:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- занятий лекционного типа;</li> <li>- занятий семинарского (практического) типа;</li> <li>- психологического консультирования;</li> <li>- групповых и индивидуальных консультаций;</li> <li>- текущего контроля и промежуточной аттестации</li> </ul> <p>Специализированная (учебная) мебель: доска маркерно-меловая, кафедра, столы, стулья.</p> <p>Оборудование: стационарное - компьютер преподавателя, проектор, экран, колонки; переносное - Web-камера.</p> <p>Используемое программное обеспечение: MSWindows (Microsoft Imagine Premium 3 year по лицензионному договору № 1212/КМР от 12.12.2018 г. до 12.12.2021 г.), LibreOffice (свободно распространяемое ПО), антивирусное ПО ESET EndpointSecurity, лицензия №EAV-0267348511 до 30.12.2022 г.; MozillaFirefox (свободно распространяемое ПО), GoogleChrome (свободно распространяемое ПО), Opera (свободно распространяемое ПО), FoxitReader (свободно распространяемое ПО), WinDjView (свободно распространяемое ПО), Яндекс.Браузер (отечественное свободно распространяемое ПО). Интернет с обеспечением доступа в ЭИОС.</p>	<p>654027, Кемеровская область, г. Новокузнецк, просп. Пионерский, д. 13, пом. 2</p>

5.3. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы.

**Перечень СПБД и ИСС по дисциплине**

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

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

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

**Научная электронная библиотека** - [www.elibrary.ru](http://www.elibrary.ru) База данных статей из области психологии.

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

## 6 Иные сведения и (или) материалы.

### 6.1. Примерные темы письменных учебных работ

*Задания для самостоятельной работы студентов*

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

Типовые тестовые задания для текущего контроля

ВАРИАНТ 1

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

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

**ВАРИАНТ 2**

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

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

## 6.2. Примерные вопросы и задания / задачи для промежуточной аттестации

Таблица 9 – Примерные теоретические вопросы и практические задания к зачету

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

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



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

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