Подписано электронной подписью:
Вержицкий Данил Григорьевич
Должность: Директор КГПИ КемГУ
МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
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

«23» марта 2025 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 2025

Новокузнецк, 2025

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 № 9 от 22.04.2025 г.)

для ОПОП 2025 года набора на 2025 / 2026 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 28.03.2025 г.)

Одобрена на заседании обеспечивающей кафедры психологии и общей педагогики
протокол № 7 от 27.03.2025 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	7
4 Порядок оценивания успеваемости и сформированности компетенций обучающегося в текущей и промежуточной аттестации.	13
5 Учебно-методическое обеспечение дисциплины.	19
5.1 Учебная литература.....	19
5.2 Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины.	20
5.3. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы.....	20
6 Иные сведения и (или) материалы.	20
6.1. Примерные темы письменных учебных работ.....	20
6.2. Примерные вопросы и задания / задачи для промежуточной аттестации .	24

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.07.03(П) Практика по профилю профессиональной деятельности, 7 сем, 6 з.е. К.М.07.04(Пд) Преддипломная практика, 10 сем, 9 з.е. К.М.08.02(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
ОПК-10 Способен приме-	ОПК-10.1 Знает психологи-	Знать:

<p>нять 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>ческие 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</p>	<p>– методы психологической поддержки сотрудников, военнослужащих и (или) отдельных лиц в ходе выполнения задач служебной деятельности, в том числе в экстремальных условиях; – принципы организации психологического сопровождения сотрудников, военнослужащих и (или) отдельных лиц в ходе выполнения задач служебной деятельности, в том числе в экстремальных условиях; Уметь: – применять методы психологической поддержки сотрудников, военнослужащих и (или) отдельных лиц в ходе выполнения задач служебной деятельности, в том числе в экстремальных условиях; – планировать и организовывать психологическое сопровождение сотрудников, военнослужащих и (или) отдельных лиц в ходе выполнения задач служебной деятельности, в том числе в экстремальных условиях; Владеть: – навыками психологической поддержки сотрудников, военнослужащих и (или) отдельных лиц в ходе выполнения задач служебной деятельности, в том числе в экстремальных условиях; – способами и приемами психологического сопровождения сотрудников, военнослужащих и (или) отдельных лиц в ходе выполнения задач служебной деятельности, в том числе в экстремальных условиях.</p>
---	--	--

2. Объём и трудоёмкость дисциплины по видам учебных занятий.

Таблица 4 – Объём и трудоёмкость дисциплины по видам учебных занятий

Общая трудоёмкость и виды учебной работы по дисциплине, проводимые в разных формах	Объём часов по ОФО
1 Общая трудоёмкость дисциплины	108
2 Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	40
Аудиторная работа (всего):	40
в том числе:	
лекции	18
практические занятия, семинары	22
в интерактивной форме	22
Внеаудиторная работа (всего):	
в том числе:	
индивидуальная работа обучающихся с преподавателем	
подготовка курсовой работы / контактная работа	
3 Самостоятельная работа обучающихся (всего)	68
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	Трудоёмкость занятий (час.)	Трудоёмкость занятий (час.)			Формы текущего контроля и промежуточной аттестации успеваемости
			ОФО			
			Аудиторн. занятия			
		лекц	практ			
Семестр 6						
1	Теоретические основы психологического обеспечения служебной деятельности	26	4	4	18	УО-1
1.1	Психологическая специфика различных видов служебной деятельности	12	2	2	8	
1.2	Характеристика деятельности в особых и экстремальных условиях	14	2	2	10	
2	Психологические аспекты осуществления служебной деятельности в экстремальных условиях	26	4	6	16	УО-1
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	
3	Система и направления психологического обеспечения служебной деятельности	26	4	6	16	УО-1
3.1	Структура, цели и задачи, специфика систе-	8	2	2	4	

	мы психологического обеспечения деятельности					
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	
4	Технологии психологической работы в служебной деятельности	30	6	6	18	УО-1
4.1	Психология кадрового менеджмента и управления персоналом	8	2	2	4	
4.2	Технология и методы психологической помощи специалистам служебной деятельности	12	2	2	8	
4.3	Методы и технологии психопрофилактической работы и реабилитации специалистов служебной деятельности	10	2	2	6	
	ИТОГО:	108	18	22	68	Зачет (с оценкой)

3.2. Содержание занятий по видам учебной работы

Таблица 6 – Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1	Теоретические основы психологического обеспечения служебной деятельности	
<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.

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание
		<p>3. Виды целевого психологического ресурса.</p> <p>4. Основные принципы деятельности в системе психологического обеспечения.</p> <p><i>СРС:</i> виды психологических ресурсов (межперсональный ресурс, надперсональный ресурс, деятельностный ресурс).</p>
2	Психологическая безопасность личности в экстремальных условиях	<p><i>Семинар</i></p> <p>Психологическая безопасность личности в экстремальных условиях.</p> <p><i>Обсуждение вопросов:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p><i>Практикум</i></p> <p>Работа в подгруппах</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Клинический подход к психологической безопасности личности. 2. Социально-психологический подход к психологической безопасности личности. 3. Экзистенциальный подход к психологической безопасности личности. 4. Практико-ориентированный подход к психологической безопасности личности. 5. Педагогический подход к психологической безопасности личности. 6. Акмеологический подход к психологической безопасности личности. <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"> 1. Понятия толпы и массовых беспорядков. 2. Классификации толпы. 3. Психические изменения индивида в толпе. 4. Рольевая структура участников массовых беспорядков. 5. Приемы воздействия на толпу (извне и изнутри). <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	Психологические аспекты осуществления служебной деятельности в экстремальных условиях	

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание
<i>Содержание лекционного курса</i>		
2.1	Характеристика труда и профессионально-важные качества специалиста служебной деятельности в экстремальных условиях	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 (предельный и экстремальный).
2.3	Психолог как субъект деятельности в экстремальных условиях	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 чрезвычайной ситуации.
<i>Темы практических / семинарских занятий</i>		
1	Профессионально важные психологические свойства и профессионально-психологический потенциал сотрудников служебной деятельности	<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>
2	Психические состояния специалистов опасных профессий в экстремальных условиях	<i>Практикум</i> Специфика психических состояний специалистов опасных профессий. <i>Работа в подгруппах:</i> 1. Деятельностные (рабочие) состояния.

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание
		<p>2. Экстремальные состояния.</p> <p>3. Виктимные состояния.</p> <p>Анализ и обсуждение работы в группах. Подведение итогов. Общие выводы.</p> <p><i>СРС</i>: составление таблицы «Экстремальные факторы деятельности опасных профессий и их характеристика».</p>
3	Негативные девиации и профессиональные деструкции сотрудников служебной деятельности в экстремальных условиях	<p><i>Семинар</i></p> <p>Девиации и профессиональные деструкции сотрудников служебной деятельности.</p> <p><i>Обсуждение вопросов</i>:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p><i>СРС</i>: стрессогенные факторы профессиональной деятельности сотрудников служебной деятельности в экстремальных условиях, их преодоление и профилактика.</p>
3	Система и направления психологического обеспечения служебной деятельности	
<i>Содержание лекционного курса</i>		
3.1	Структура, цели и задачи, специфика системы психологического обеспечения деятельности	<p>Цели и задачи психологического обеспечения деятельности.</p> <p>Уровни организации и проведения психологической работы.</p> <p>Особенности психологического обеспечения служебной деятельности. Основные функции психологической службы.</p> <p>Субъекты и объекты психологической работы. Основные направления психологического обеспечения служебной деятельности. Особенности психологического сопровождения служебной деятельности в экстремальных и постэкстремальных условиях.</p>
3.3	Профессиональная психологическая подготовка специалистов к служебной деятельности	<p>Основные задачи морально-психологической подготовки.</p> <p>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.</p>
<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"> – функциональное состояние кандидатов (психофизиологическая и психологическая предрасположенность к ра-

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание
		<p>боте в экстремальных условиях);</p> <ul style="list-style-type: none"> – моральные, профессиональные особенности кандидата, мотивы для поездки в зону чрезвычайных ситуаций, жизненные интересы, потребности, личные планы, взгляды на работу, на жизнь в целом; – понимание происходящих событий в зоне чрезвычайных ситуаций; – личные характерологические качества (патриотизм, гражданская зрелость, честность, требовательность, организованность, добросовестность, ответственность, дисциплинированность, самокритичность); – волевые качества: целеустремленность, настойчивость, упорство; – профессионально-психологические качества: внимательность, наблюдательность, память, находчивость; – уровень профессионального мастерства, опыт работы в экстремальных условиях; – психологическая устойчивость и надежность. <p><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.</p> <p><i>Обсуждение вопросов:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 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). <p><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.</p> <p><i>Обсуждение вопросов:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие «профессиональное здоровье». 2. Стресс в профессиональной деятельности. 3. «Профессиональное выгорание» как форма нарушений профессионального здоровья специалистов экстремального профиля. <p><i>Работа в подгруппах:</i> Методы и способы профилактики профессионального выгорания. Техники профилактики «Колесо», «Бензоколонка».</p> <p>Анализ и обсуждение работы в группах. Подведение итогов.</p>

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание
		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.
4	Технологии психологической работы в служебной деятельности	
<i>Содержание лекционного курса</i>		
4.1	Психология кадрового менеджмента и управления персоналом	Концепция использования трудовых ресурсов. Концепция управления человеческими ресурсами. Концепция управления персоналом. Понятия «трудовые ресурсы», «персонал организации», «управление персоналом». Менеджмент персонала. Кадровая политика организации.
4.2	Технология и методы психологической помощи специалистам служебной деятельности	Сущность психологической помощи, ее алгоритмы и принципы. Этапы осуществления психологической помощи. Принципы осуществления психологической помощи. Формы и методы оказания психологической помощи. Основные 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	<i>Практикум</i> <i>Дискуссия</i> Главные задачи кадрового менеджмента в сфере деятельности представителей профессий особого риска. <i>Работа в подгруппах</i> 1. Модель «Спортивная команда». 2. Модель «Академия». 3. Модель «Человеческий капитал». 4. Партнерская модель. 5. Российская модель. Анализ и обсуждение работы в группах: отличия и общие черты моделей. Подведение итогов. Общие выводы. <i>СРС</i> : изучение моделей управления персоналом (отечественный и зарубежный опыт).
2	Психологическая работа со	<i>Семинар</i>

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание
	служебными коллективами	<p>Психологическая работа в служебных коллективах</p> <p><i>Обсуждение вопросов</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Повышение социально-психологической компетентности сотрудников. 2. Оптимизация морально-психологического состояния личного состава и служебных коллективов, поддержание его на уровне, обеспечивающем эффективную профессиональную деятельность 3. Трудности социально-психологической адаптации индивидов к условиям профессиональной деятельности. <p><i>Выполнение кейс-заданий</i></p> <p>Работа в подгруппах</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Перечислите 5 социально-психологических факторов, которые формируют социально-психологический климат в вашем студенческом коллективе. 2. Перечислите 5 социально-психологических факторов, которые способны оказать позитивное влияние на развитие вашего студенческого коллектива. 3. Перечислите 5 социально-психологических факторов, которые «тормозят» развитие вашего студенческого коллектива. <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> <ol style="list-style-type: none"> 1) Работа в подгруппах с дидактическим материалом: <ul style="list-style-type: none"> – особенности психологического консультирования в работе со специалистами служебной деятельности; – техники психологического консультирования. <p>Анализ и обсуждение работы в группах. Подведение итогов. Общие выводы.</p> 2) Работа в подгруппах: живое консультирование клиент-консультант. <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	Весовой коэффициент, %	Вид учебной работы	Сумма баллов	Результат учебной работы
Текущая работа ОФО					
1	Текущий контроль	80% (100% /баллов приведенной шкалы)	Лекционные занятия (9 занятий)	0-10 баллов	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.
			Практические занятия, семинары (11 занятий)	11-22	1 балл – посещение 1 практического занятия 2 балла – посещение 1 практического занятия, самостоятельность при выполнении заданий и существенный вклад на занятии в работу всей группы.
			Самостоятельная работа	12-42	12 баллов (пороговое значение) 22 балла (среднее значение) 42 балла (максимальное значение)
Итого по текущей работе в семестре (51-100% по приведенной шкале)					41-80 баллов
2	Промежуточный контроль по дисциплине	20% (100% /баллов приведенной шкалы)	Вопрос 1	0-10	0 баллов (пороговое значение) 10 баллов (максимальное значение)
			Практическое задание	0-10	0 баллов (пороговое значение) 10 баллов (максимальное значение)
Итого по промежуточной аттестации (зачет)					max 20 баллов

В промежуточной аттестации оценка выставляется в ведомость в 100-балльной шкале и в буквенном эквиваленте (см. таблицу 8).

Таблица 8 – Соотнесение 100-балльной шкалы и буквенного эквивалента оценки

Сумма набранных баллов	Уровни освоения дисциплины	Экзамен		Зачет
			Буквенный эквива-	Буквенный экви-

	ны и компетенций	Оценка	лент	валент
86 – 100	Продвинутый	5	отлично	Зачтено
66 – 85	Повышенный	4	хорошо	
51 – 65	Пороговый	3	удовлетворительно	
0 – 50	Первый	2	неудовлетворительно	Не зачтено

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

Шкала и критерии оценивания уровня освоения дисциплинарных частей компетенций, приобретаемых при выполнении практических заданий

Балл		Уровень освоения	Критерии оценивания уровня освоения дисциплинарных компетенций после изучения учебного материала
уметь	владеть		

5	5	Максимальный уровень	Студент правильно выполнил задание. Показал отличные владения навыками применения полученных знаний и умений при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы на защите
4	4	Средний уровень	Студент выполнил задание с небольшими неточностями. Показал хорошие владения навыками применения полученных знаний и умений при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов на защите
3	3	Минимальный уровень	Студент выполнил задание с существенными неточностями. Показал удовлетворительное владение навыками применения полученных знаний и умений при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы на защите было допущено много неточностей
2	2	Минимальный уровень не достигнут	При выполнении задания студент продемонстрировал недостаточный уровень владения умениями и навыками при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы на защите было допущено множество неточностей.

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 : Издательство Юрайт, 2023. — 630 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13621-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/519653> (дата обращения: 08.02.2023)

2. 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 : Издательство Юрайт, 2023. — 375 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12931-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/519015> (дата обращения: 08.02.2023)

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 – Текст: электронный – URL: <https://litgu.ru/knigi/psihologiya/532361-psihologija-sluzhebnoj-dejatelnosti.html> (дата обращения: 08.02.2023)

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.
– Текст: электронный — URL: <https://urait.ru/bcode/452745> (дата обращения: 08.02.2023)

5.2 Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины.

Учебные занятия по дисциплине проводятся в учебных аудиториях КГПИ КемГУ:

<p>305 Учебная аудитория (мультимедийная) для проведения:</p> <ul style="list-style-type: none">- занятий лекционного типа;- занятий семинарского (практического) типа;- психологического консультирования;- групповых и индивидуальных консультаций;- текущего контроля и промежуточной аттестации <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/KMP от 12.12.2018 г. до 12.12.2021 г.), LibreOffice (свободно распространяемое ПО), антивирусное ПО ESET Endpoint Security, лицензия №EAV-0267348511 до 30.12.2022 г.; Mozilla Firefox (свободно распространяемое ПО), Google Chrome (свободно распространяемое ПО), Opera (свободно распространяемое ПО), Foxit Reader (свободно распространяемое ПО), WinDjView (свободно распространяемое ПО), Яндекс.Браузер (отечественное свободно распространяемое ПО).</p> <p>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

Портал психологических изданий **Psyjournals.ru** – полнотекстовые архивы психологических журналов издательства МГППУ: «Психологическая наука и образование», «Московский психотерапевтический журнал», «Культурно-историческая психология». Режим доступа <http://psyjournals.ru/>

Библиотечная система ExLibris – избранные публикации по психологии: статьи, главы из книг, учебников, хрестоматии и методическая литература. Режим доступа <http://www.psychology-online.net/310/>

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

Информационная система «Новая образовательная среда» – 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

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 правоохранительных органов относятся	1) Жесткие профессиональные установки 2) Чрезмерная подозрительность и педантичность 3) Черствость к человеческому горю, беде 4) Все ответы верные

ВАРИАНТ 2

№ задания	Содержание вопроса	Варианты ответа
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 службы 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, обеспечивающих высокую вероятность успешности его профессионального ста-	1) Профессионально важные качества 2) Личностно-профессиональные особенности 3) Характерологические особенности 4) Все ответы верные

	новления 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 с оценкой

Разделы и темы	Примерные теоретические вопросы	Примерные практические задания
Теоретические основы психологического обеспечения служебной деятельности	<ol style="list-style-type: none"> 1. Средства психологического обеспечения служебной деятельности. 2. Осуществление служебной деятельности: организационно-психологические, психолого-экономические, психолого-педагогические меры, психологическое прогнозирование. 3. Социально-психологические ценности служебной деятельности. 4. Критерии эффективности психологического обеспечения служебной деятельности. 5. Перспективы развития психологии служебной деятельности. 6. Закономерности деятельности в экстремальных условиях. 7. Изменения в поведении и функциональном состоянии личности в экстремальных условиях. 8. Переносимость экстремальных условий. Нервно-психическая устойчивость и неустойчивость. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Дайте определение понятию «целевой психологический ресурс». Раскройте суть основных видов психологических ресурсов. 2. Назовите различные подходы к психологической безопасности личности. Обозначьте суть одного из подходов. 3. Приведите примеры основных стратегий поведения человека в экстремальных ситуациях. 4. Предложите методы управления массовыми беспорядками и профилактики противоправных действий толпы.
Психологические аспекты осуществления служебной деятельности в экстремальных условиях	<ol style="list-style-type: none"> 9. Профили, основные виды и направления служебной деятельности. 10. Психологическое содержание должностей экстремального уровня. 11. Профессионально-важные качества специалистов служебной деятельности (ведущие, базовые, абсолютные, относительные). 12. Анти-профессиональные качества субъекта служебной деятельности. 13. Модусы успешности человека в экстремальной деятельности (предельный и экстремальный). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Обозначьте специфику профессионально важных психологических свойств и факторов сотрудников служебной деятельности. 2. Опишите в чем состоят личностные трансформации психики специалистов, осуществляющих профессиональную деятельность в экстремальных условиях. 3. Перечислите экстремальные факторы деятельности опас-

	<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>ных 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 экстремально-психологической подготовки.</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>
<p>Технологии психологической работы в служебной деятельности</p>	<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 психоло-</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</p>

	<p>гической 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>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