Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Касаткин Евгений Николаевич
Должность: Проректор по учебной работе
Дата подписания: 29.09.2026 14:18:44
Уникальный программный ключ:
9b3f8e0cff23e9884d694a62d683e6857a801d4e

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КИРОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(ФГБОУ ВО Кировский ГМУ Минздрава России)

Центр дополнительного образования

УТВЕРЖДАЮ
Руководитель ЦДО
С.В. Глушкова
25.08.2026 г.

ПРОГРАММА ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

дополнительной профессиональной программы
(профессиональной переподготовки)

«Кризисная психология. Оказание психологической помощи в экстремальных ситуациях и при психологических травмах»

Заочная с применением дистанционных образовательных технологий

Киров, 2026 г.

По настоящей ДПП профессиональной переподготовки «Кризисная психология. Оказание психологической помощи в экстремальных ситуациях и при психологических травмах» итоговая аттестация предусматривается в виде итогового экзамена в виде тестирования.

Итоговый экзамен представляет собой итоговое испытание по профессионально-ориентированным проблемам, устанавливающим соответствие подготовленности слушателей требованиям ДПП.

Итоговый экзамен проводится с целью проверки уровня и качества профессиональной подготовки слушателей, предусмотренных профессиональным стандартом и квалификационными характеристиками.

Итоговый экзамен позволяет выявить и оценить уровень сформированности компетенций у слушателя для решения профессиональных задач, готовность к новым видам профессиональной деятельности.

Перечень проверяемых результатов обучения

Вид профессиональной деятельности	Компетенции, трудовые функции или трудовые действия	В результате освоения учебной дисциплины по Образовательной программе обучающийся должен:		
		знать:	уметь:	владеть:
1	*2*	*3*	*4*	*5*
Оказание консультационной психологической помощи населению и трудовым коллективам	Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов (УК-1).	классификацию и источники чрезвычайных ситуаций природного и техногенного происхождения; причины, признаки и последствия опасностей, способы предупреждения чрезвычайных ситуаций; принципы организации безопасности труда на предприятии; приемы оказания первой помощи в чрезвычайных ситуациях;	создавать безопасные условия реализации профессиональной деятельности; действовать при возникновении чрезвычайных ситуаций;	методами обеспечения безопасных условий жизнедеятельности; навыками оказания первой помощи;
	Готовность к психологичес	гражданское, семейное,	выявлять потребности,	владеть навыком определения

	кому обследованию населения и трудовых коллективов в соответствии с заявленными проблемами (ПК-1).	трудовое, административное право в объеме, необходимом для профессиональной деятельности; нормативно-правовые документы, регламентирующие профессиональную деятельность в сфере психологического консультирования; основные понятия и положения клинической психологии и психологии зависимостей; требования, предъявляемые к условиям и особенностям проведения консультативной беседы; методы диагностики стресса; факторы, условия возникновения, виды и негативные последствия психологических травм; методы обработки информации (количественной и качественной), полученной в процессе проведения психологического обследования;	запросы граждан и степень их значимости; использовать методы наблюдения, собеседования, письменного опроса, анкетирования, изучения документов, дискуссии по проблематике для экспресс-анализа ситуации и определения направлений работы психолога-консультанта; применять методы выявления психологических проблем граждан, обратившихся за консультационной психологической помощью, обусловленных психотравмирующими воздействиями; анализировать результаты психологического обследования; применять методы обработки информации, полученной в ходе подготовки к психологическому обследованию; выявлять у гражданина признаки трудной жизненной ситуации, угрозы жизни и здоровью; выявлять психологические факторы,	целей психологического консультирования; владеть опытом проведения психологической диагностики граждан, обработки полученной информации и подбора форм, методов консультирования и способа организации консультаций; владеть навыком выявления необходимости рекомендовать гражданину обратиться на консультацию к врачу-психиатру; владеть навыком проведения комплекса мероприятий по психологическому анализу деятельности профессионала на личностно-мотивационном, компетентно-целевом, информационном, структурно-функциональном и индивидуально-психологическом уровнях;

		основные понятия и положения психологии труда, организационной психологии и психологии управления; основные понятия и положения психологии семьи и семейных отношений, психологические проблемы современной семьи;	влияющие на трудовую деятельность работников трудового коллектива;	
	Готовность к подготовке к проведению мероприятий психологического консультирования населения и трудовых коллективов (ПК-2).	Знать: гражданское, семейное, трудовое, административное право в объеме, необходимом для профессиональной деятельности; нормативно-правовые документы, регламентирующие профессиональную деятельность в сфере психологического консультирования; основные понятия и положения клинической психологии и психологии зависимостей; теорию процесса психологического	подбирать эффективные методы психологического консультирования для решения заявленных проблем граждан; адаптировать новые методы и процедуры психологического консультирования к существующим условиям; применять методы проектирования деятельности профессионала и методы ее оценки на основе критериев оптимальности;	владеть навыком составления индивидуальной программы психологического консультирования; владеть навыком выбора эффективных методов психологического консультирования для решения заявленных проблем граждан, обратившихся за консультационной психологической помощью; владеть опытом подготовки предложений о процессе, планируемых результатах и распределении ответственности при проведении мероприятий психологического консультирования

		консультирования и методы психологического консультирования; виды ограничений к применению методов психологического консультирования; методы обработки информации (количественной и качественной), полученной в процессе проведения психологического обследования; основные понятия и положения психологии труда, организационной психологии и психологии управления; основные понятия и положения профориентации и профессионального консультирования; методы проектирования деятельности профессионала, критерии оптимальности и методы оценки проекта деятельности профессионала; основные понятия и положения		; владеть навыком предоставления информации об избранном методе психологического консультирования и графике проведения мероприятий гражданам, обратившимся за консультационной психологической помощью;

		психологии семьи, семейных отношений, психологические проблемы современной семьи;		
	Готовность к проведению мероприятий по оказанию консультационной психологической помощи населению и трудовым коллективам (ПК-3).	гражданское, семейное, трудовое, административное право в объеме, необходимом для профессиональной деятельности; нормативно-правовые документы, регламентирующие профессиональную деятельность в сфере психологического консультирования; основные понятия и положения психодиагностики; основные понятия и положения супервизионной деятельности психолога; теорию процесса психологического консультирования и методы психологического консультирования; приемы индивидуального, группового, семейного психологического	соблюдать психологическую безопасность гражданина, обратившегося за получением консультационной психологической помощи, в процессе проведения мероприятий; анализировать результаты реализации мероприятий по оказанию консультационной психологической помощи гражданам и трудовым коллективам; применять методы саморегуляции психических состояний для преодоления дистресса; обучать навыкам психологической саморегуляции психических состояний; обучать поведению, предотвращающему возникновение стресса; осуществлять выход из мероприятий по оказанию консультационной психологической помощи;	владеть навыком оценки и обеспечение психологической безопасности граждан в процессе проведения мероприятий по оказанию консультационной психологической помощи; владеть навыком оказания консультационной психологической помощи гражданам, переживающим психологический кризис и дистресс; владеть навыком оценки промежуточных результатов реализации мероприятий по оказанию консультационной психологической помощи; владеть навыком завершения программ мероприятий по оказанию консультационной психологической помощи гражданам; владеть навыком

		консультирования и специфика их применения; методы профилактики профессионального выгорания, предотвращения возникновения стресса; условия возникновения, виды и негативные последствия психологических травм; способы обеспечения психологической безопасности граждан, обратившихся за консультационной психологической помощью; приемы эффективного завершения программ психологического консультирования; методы обработки информации (количественные и качественные), полученной в процессе психологического консультирования граждан; типологию профессий и требования, предъявляемые разными типами профессий к психологическим особенностям;		оказания консультационной психологической помощи гражданам в решении психологических проблем профессиональной ориентации и профессионального развития, сопровождение трудовой деятельности;

		основные понятия и положения профориентации и профессионального консультирования;		
Психодиагностический	Способность обрабатывать и анализировать данные психодиагностического обследования пациента, формулировать развернутое структурированное психологическое заключение, информировать пациента (клиента) и медицинский персонал (заказчика услуг) о результатах диагностики и предлагаемых рекомендациях (ПК-4).	методы и методики обработки и анализа данных психодиагностического обследования пациента, структуру и содержание психологического заключения.	обрабатывать и анализировать данные психодиагностического обследования пациента, формулировать развернутое структурированное психологическое заключение.	владеть навыком обработки и анализа данных психодиагностического обследования пациента; владеть навыком формулирования развернутого структурированного психологического заключения.

ТЕСТОВЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ИТОГОВОМУ ЗАЧЕТУ

1. В каком документе в первую очередь фиксируются основные права и обязанности работника и работодателя?

А) Коллективный договор

Б) Правила внутреннего трудового распорядка

В) Трудовой договор *

Г) Штатное расписание

2. Испытательный срок при приеме на работу по общему правилу для рядовых сотрудников не может превышать:

А) 1 месяца

Б) 2 месяцев

В) 3 месяцев *

Г) 6 месяцев

3. Какой стиль поведения в конфликте характеризуется низкой настойчивостью в удовлетворении собственных интересов и высокой готовностью сотрудничать с оппонентом?

А) Соперничество

Б) Избегание

В) Компромисс

Г) Приспособление *

4. Какой из методов управления конфликтами относится к структурным (организационным) методам?

А) Активное слушание

Б) Использование посредника

В) Четкая постановка целей и распределение полномочий *

Г) Игнорирование оппонента

5. Какой из перечисленных подходов рассматривает персонал не как затратный ресурс, а как главный актив и источник конкурентных преимуществ компании?

А) Административный подход

Б) Экономический подход

В) Органический подход

Г) Гуманистический (или человекоориентированный) подход *

6. Главная цель управления персоналом в организации – это:

А) Минимизация затрат на оплату труда

Б) Соблюдение трудового законодательства

В) Эффективное использование и развитие человеческого потенциала для достижения стратегических целей компании *

Г) Автоматизация кадрового делопроизводства

7. Какой из методов найма обычно используют для закрытия массовых вакансий с низкими требованиями к квалификации?

А) Лицензирование

Б) Скаутинг (хедхантинг)

В) Прямой поиск в профессиональных сообществах

Г) Публикация на сайтах по поиску работы (job-сайтах) *

8. Какой вид собеседования предполагает оценку кандидата на основе его поведения в смоделированной рабочей ситуации?

А) Структурированное интервью

Б) Проективное интервью

В) Кейс-интервью (ситуационное) *

Г) Стрессовое интервью

9. Какой из локальных нормативных актов организации содержит перечень должностей, размеры окладов и надбавок?

А) Штатное расписание *

Б) Коллективный договор

В) График отпусков

Г) Положение о защите персональных данных

10. При приеме на работу заявление о приеме и резюме кандидата после издания приказа о приеме должны храниться:

А) Постоянно, как документы личного дела *

Б) 1 год

В) 5 лет

Г) 75 лет (если заводится лицевой счет)

11. Какая теория мотивации утверждает, что люди оценивают свое вознаграждение относительно затраченных усилий и сравнивают его с вознаграждением других людей?

А) Теория Маслоу

Б) Теория Герцберга

В) Теория справедливости (равенства) Адамса *

Г) Теория Альдерфера

12. Какой из методов стимулирования относится к нематериальным?

А) Премия за перевыполнение плана

Б) Публичное признание заслуг на общем собрании *

В) Предоставление служебного автомобиля

Г) Оплата мобильной связи

13. Какой уровень корпоративной культуры включает в себя базовые предположения, неосознаваемые ценности и убеждения сотрудников?

А) Поверхностный (артефакты)

Б) Подповерхностный (декларируемые ценности)

В) Глубинный (базовые основания) *

Г) Социальный

14. Какая функция корпоративной культуры помогает новому сотруднику быстрее понять нормы и правила поведения в компании?

А) Внешняя адаптация

Б) Социализация (интеграция) *

В) Дифференциация

Г) Контролирующая

15. Кадровая политика закрытого типа (пассивная или реактивная) характерна для организаций, которые:

А) Активно привлекают молодых специалистов со стороны

Б) Ориентируются на развитие и продвижение собственных сотрудников *

В) Проводят регулярный SWOT-анализ персонала

Г) Внедряют гибкие формы занятости

16. Какой метод прогнозирования кадровых потребностей основан на экспертных оценках и математических моделях?

А) Балансовый метод

Б) Метод экспертных оценок (экстраполяция трендов) *

В) Нормативный метод

Г) Метод анкетирования сотрудников

17. Какой вид обучения направлен на получение новых знаний, умений и навыков в связи со сменой должности или профессии?

А) Первичное обучение
Б) Повышение квалификации
В) Профессиональная переподготовка *
Г) Адаптационное обучение

18. Какой метод обучения предполагает максимальную практическую направленность и разбор реальных управленческих ситуаций?
А) Лекция
Б) Деловая игра
В) Кейс-стади (анализ конкретных ситуаций) *
Г) Дистанционный вебинар

19. Какой из перечисленных пунктов относится к прямым затратам на персонал?
А) Расходы на корпоративные мероприятия (тимбилдинг)
Б) Заработная плата и обязательные страховые взносы *
В) Расходы на охрану труда и технику безопасности
Г) Расходы на аренду офиса

20. Каким методом чаще всего рассчитывается бюджет на обучение персонала?
А) Процент от общей численности сотрудников
Б) Метод экспертных оценок
В) Метод «снизу-вверх» (на основе заявок от руководителей подразделений) *
Г) Фиксированная сумма на одного сотрудника без учета специфики

21. Какой из видов рисков относится к кадровым рискам?
А) Валютный риск
Б) Риск потери ключевого сотрудника (преемственности) *
В) Маркетинговый риск (падение продаж)
Г) Техногенный риск

22. На каком этапе кадрового аудита проводится проверка правильности оформления трудовых книжек и личных дел?
А) Анализ стратегии управления персоналом
Б) Оценка эффективности системы мотивации
В) Аудит кадрового делопроизводства *
Г) Оценка уровня лояльности персонала

Критерии выполнения тестовых заданий в рамках итоговой аттестации по ДПП:

Уровень оценки по 5-балльной системе оценивания	**Уровень оценки по 100-балльной системе оценивания**	**Уровень оценки по системе «зачтено – не зачтено»**
отлично	90-100	зачтено
хорошо	71-89	зачтено
удовлетворительно	55-70	зачтено
неудовлетворительно	меньше 55	не зачтено