

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Таскаев Сергей Анатольевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 04.09.2026 14:23:55
Уникальный программный ключ:
04c19ed8bfb98f306c077a48607a078808922323



МИНОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Институт Образования и Практической Психологии
Кафедра Психологии

Фонд оценочных средств по дисциплине « Психологическое обеспечение служебной деятельности» по специальности
37.05.02 « Психология служебной деятельности» направленности (профилю) Психологическое обеспечение
служебной деятельности в экстремальных условиях ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 1 из 10	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------------	------------------------	---------------

**Фонд оценочных средств
для промежуточной аттестации
по дисциплине
«Психологическое обеспечение служебной деятельности»**

Направление подготовки (специальность)

37.05.02 Психология служебной деятельности

Направленность профиль

Психологическое обеспечение служебной деятельности в
экстремальных
условиях

Присваиваемая квалификация (степень)
психолог

Форма обучения
Очная

Год набора 2026

Челябинск 2026 г.

Структура фондов оценочных средств соответствует приказу ректора ФГБОУ ВО «ЧелГУ» от 27 сентября 2022 №573-1



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Институт Образования и Практической Психологии
Кафедра Психологии

Фонд оценочных средств по дисциплине « Психологическое обеспечение служебной деятельности» по специальности
37.05.02 « Психология служебной деятельности» направленности (профилю) Психологическое обеспечение
служебной деятельности в экстремальных условиях ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 2 из 10

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Специальность: 37.05.02 Психология служебной деятельности

Направленность (профиль): Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях

Дисциплина: Психологическое обеспечение служебной деятельности

Семестр изучения: № 7

Форма промежуточной аттестации: экзамен

2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины «Психологическое обеспечение служебной деятельности» направлено на формирование следующих компетенций:

Коды компетенции согласно ФГОС (ОПОП ВО)	Содержание компетенций согласно ФГОС (ОПОП ВО)	Индикаторы достижения компетенции согласно ОПОП	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
1	2	3	4
ПК-4	Способность организовывать психологическую работу в системе морально-психологического обеспечения служебной деятельности государственных структур и силовых ведомств	4.1. знать: этические аспекты профессиональной деятельности, нормы профессиональной этики 4.2. знать: этические и нравственные основы служебной деятельности, основные нормы и функции служебного этикета 4.3. знать: основные факторы формирования асоциального поведения, профессиональные риски, признаки профессиональной деформации 4.1. уметь:	Знает: - этические аспекты профессиональной деятельности, нормы профессиональной этики, этические и нравственные основы служебной деятельности, основные нормы и функции служебного этикета. - основные факторы формирования асоциального поведения, профессиональные риски, признаки профессиональной деформации. Умеет: - применять нормы профессиональной этики и служебного этикета в профессиональной деятельности. -разрабатывать и



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Институт Образования и Практической Психологии
Кафедра Психологии

Фонд оценочных средств по дисциплине « Психологическое обеспечение служебной деятельности» по специальности
37.05.02 « Психология служебной деятельности» направленности (профилю) Психологическое обеспечение
служебной деятельности в экстремальных условиях ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3 из 10

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

		применять нормы профессиональной этики и служебного этикета в профессиональной деятельности 4.2. уметь: разрабатывать и реализовывать программы, направленные на предупреждение нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе, психическом развитии сотрудников, военнослужащих и иных лиц 4.3. уметь: разрабатывать программы, направленные на предупреждение нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе, психическом развитии сотрудников, военнослужащих и иных лиц, рисков асоциального поведения, профессиональных рисков 4.1. владеть: выполнения профессиональных задач с использованием	реализовывать программы, направленные на предупреждение нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе, психическом развитии сотрудников, военнослужащих и иных лиц. Владеет: - выполнения профессиональных задач с использованием знаний профессиональной этики, служебного этикета, норм морали. - предупреждения нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе, психическом развитии сотрудников, военнослужащих и иных лиц, рисков асоциального поведения, профессиональных рисков, профессиональной деформации.
--	--	--	---



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Институт Образования и Практической Психологии
Кафедра Психологии

Фонд оценочных средств по дисциплине « Психологическое обеспечение служебной деятельности» по специальности
37.05.02 « Психология служебной деятельности» направленности (профилю) Психологическое обеспечение
служебной деятельности в экстремальных условиях ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 4 из 10

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

		знаний профессиональной этики, служебного этикета, норм морали 4.2. владеть: предупреждения нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе, психическом развитии сотрудников, военнослужащих и иных лиц, рисков асоциального поведения, профессиональных рисков, профессиональной деформации 4.3. владеть: критериями выбора психодиагностическ их и психокоррекционны х методик	
--	--	---	--

 МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт Образования и Практической Психологии Кафедра Психологии			
Фонд оценочных средств по дисциплине « Психологическое обеспечение служебной деятельности» по специальности 37.05.02 « Психология служебной деятельности» направленности (профилю) Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 5 из 10	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

3.1 Виды оценочных средств

№ п/п	Код компетенции/ планируемые результаты обучения	Контролируемые темы	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства на промежуточно й аттестации
1	ПК-4: Способность организовывать психологическую работу в системе морально-психологического обеспечения служебной деятельности государственных структур и силовых ведомств Знает: - этические аспекты профессиональной деятельности, нормы профессиональной этики, этические и нравственные основы служебной деятельности, основные нормы и функции служебного этикета. - основные факторы формирования асоциального поведения, профессиональные риски, признаки профессиональной деформации. Умеет: - применять нормы профессиональной этики и служебного этикета в профессиональной деятельности. -разрабатывать и реализовывать	Раздел 1. Психология девиантного поведения: основные понятия нормы, нормы морали, профессиональной этики. Классификация девиантного поведения Раздел 2. Понятие служебной деятельности и служебной дисциплин. Девиантное поведение в служебной деятельности. Раздел 3. Профессиональная деформация сотрудников в служебной деятельности Раздел 4. Девиантное поведение сотрудников как фактор	Темы для подготовки сообщений. Отражены в РПД, в разделе «Типовые контрольные задания и иные материалы»	Вопросы к экзамену с 1 по 20



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Институт Образования и Практической Психологии
Кафедра Психологии

Фонд оценочных средств по дисциплине « Психологическое обеспечение служебной деятельности» по специальности
37.05.02 « Психология служебной деятельности» направленности (профилю) Психологическое обеспечение
служебной деятельности в экстремальных условиях ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 6 из 10

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

программы, направленные на предупреждение нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе, психическом развитии сотрудников, военнослужащих и иных лиц. Владеет: - выполнения профессиональных задач с использованием знаний профессиональной этики, служебного этикета, норм морали. - предупреждения нарушений и отклонений в социальном и личностном статусе, психическом развитии сотрудников, военнослужащих и иных лиц, рисков асоциального поведения, профессиональных рисков, профессиональной деформации	нарушения служебной дисциплины Раздел 5. Профилактика девиантного поведения и нарушений служебной дисциплины сотрудников в служебной деятельности: направления профилактики Раздел 6. Курсовая работа		
--	--	--	--

Типовые задания, критерии и показатели оценивания в рамках текущего контроля представлены в рабочей программе дисциплины. Полные комплекты оценочных средств хранятся на кафедре.

3.2. Содержание оценочных средств

Для промежуточной аттестации

Задачи:

1. овладеть методологией психологического моделирования служебной деятельности, выявления и формирования у ее субъектов психологического ресурса, необходимого для успешного решения профессиональных задач;



2. сформировать целостное видение целей, задач, средств, методов и принципов психологического обеспечения служебной деятельности;
3. сформировать навыки построения системы психологического обеспечения служебной деятельности, что определяет ее непреходящую актуальность, высокую теоретическую и практическую значимость для психологов, ориентированных на практическую работу в органах внутренних дел.

4. *Вопросы для подготовки к экзамену*

1. Понятие девиантного поведения в психологической науке.
2. Социальная норма, нормы морали, профессиональной этики и служебного этикета
3. Классификации девиантного поведения.
4. Понятие служебной деятельности и служебной дисциплин.
5. Девиантное поведение в служебной деятельности.
6. Психологические составляющие дисциплинарного проступка
7. Механизмы развития девиантного поведения у сотрудников под влиянием служебной деятельности
8. Определение профессиональной деформации личности и факторы, вызывающие ее развитие у сотрудников в служебной деятельности.
9. Проявления профессиональной деформации в девиантном поведении сотрудника.
10. Роль профессионально-психологического отбора в раннем прогнозировании склонности к девиантному поведению у сотрудников в служебной деятельности.
11. Методы профессионально-психологического отбора сотрудников в служебной деятельности.
12. Аддиктивное поведение сотрудников как причина нарушений служебной дисциплины
13. Психологическое сопровождение и консультирование сотрудников с признаками аддикций
14. Психологические методы профилактики возникновения и развития девиантных форм поведения у сотрудников в служебной деятельности
15. Психологическая профилактика нарушений служебной дисциплины сотрудниками
16. Учет индивидуально-личностных особенностей сотрудников при проведении мероприятий по



профилактике девиантного поведения и нарушений служебной дисциплины

17. Формирование мотивации к службе как основное условие поддержания служебной дисциплины и

профилактике девиантного поведения

18. Влияние служебного коллектива на формирование девиантного и дисциплинарного поведения

сотрудников

19. Технология разработки программ профилактики и коррекции девиантного поведения сотрудников в

служебной деятельности

20. Технология разработки программ профилактики и коррекции профессиональной деформации сотрудников

в служебной деятельности

4. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации

1. Текущая аттестация проводится по результатам работы на практических занятиях.

2. Условием аттестации является присутствие студента на практических занятиях семестра и выполнение заданий.

3. Форму текущей аттестации выбирает преподаватель, ведущий практические занятия.

4. Информация о форме аттестации, о ее процедуре доводится преподавателем до сведения студентов на первом практическом занятии семестра.

5. Формой контроля знаний при проведении промежуточной аттестации является экзамен, который проводится в соответствии с графиком учебного процесса.

4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств

Оценка "отлично": Точное и прочное знание материала в заданном объеме. Понимание материала, способность самостоятельно рассуждать и делать умозаключения, основанные на анализе научного знания.

Оценка "хорошо": Прочное знание материала при малозначительных неточностях (не более двух-трех). Недостаточно полное понимание материала, незначительные неточности при вынесении собственных



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Институт Образования и Практической Психологии
Кафедра Психологии

Фонд оценочных средств по дисциплине « Психологическое обеспечение служебной деятельности» по специальности
37.05.02 « Психология служебной деятельности» направленности (профилю) Психологическое обеспечение
служебной деятельности в экстремальных условиях ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 9 из 10

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

умозаключений, основанных на анализе научного знания.

Оценка "удовлетворительно": Знание материала с заметными пробелами, неточностями, но такими, которые не служат препятствием для дальнейшего обучения. Недостаточное понимание материала, слабо выраженная способность к самостоятельному суждению.

Оценка "неудовлетворительно": Незнание и непонимание основных положений курса, неспособность самостоятельно мыслить и делать выводы для практической и исследовательской деятельности.

4.2.1. Критерии оценивания устного ответа во время экзамена

Оценка	Требования к ответу
Отлично	Точное и прочное знание материала в заданном объёме. Понимание материала, способность самостоятельно рассуждать и делать умозаключения, основанные на анализе научного знания.
Хорошо	Прочное знание материала при малозначительных неточностях (не более двух-трёх). Недостаточно полное понимание материала, незначительные неточности при вынесении собственных умозаключений, основанных на анализе научного знания
Удовлетворительно	Знание материала с заметными пробелами, неточностями, но такими, которые не служат препятствием для дальнейшего обучения. Недостаточное понимание материала, слабо выраженная способность к самостоятельному суждению.
Неудовлетворительно	Незнание и непонимание основных положений курса,

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Институт Образования и Практической Психологии Кафедра Психологии		
Фонд оценочных средств по дисциплине « Психологическое обеспечение служебной деятельности» по специальности 37.05.02 « Психология служебной деятельности» направленности (профилю) Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 10 из 10	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

	неспособность самостоятельно мыслить и делать выводы для практической и исследовательской деятельности.
--	--

Особенности проведения процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья обозначены в рабочей программе дисциплины.

4.3. Уровни сформированности компетенций

Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:

1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке «отлично»:

- предполагает сформированность способности и готовности самостоятельно и успешно осуществлять в условиях профессиональной деятельности решение проблем, применять методы и приемы, основываясь на знания основных теоретических понятий и положений курса.

2. Низкий уровень соответствует оценке «неудовлетворительно».

- предполагает формирование ниже начального уровня способности и готовности в профессиональной деятельности, неготовность решения проблем, применять полученные знания, методы и приемы, основываясь на знания основных теоретических понятий и положений курса.