

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Касаткин Евгений Николаевич
Должность: Проректор по учебной работе
Дата подписания: 29.09.2026 13:45:03
Уникальный программный ключ:
9b3f8e0cff23e9884d694a62d687e68f7ad01d4e

**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)
«ДЕТСКАЯ ПСИХОЛОГИЯ»

Заочная с применением дистанционных образовательных технологий

Киров, 2026 г.

По настоящей ДПП профессиональной переподготовки «Детская психология» итоговая аттестация предусматривается в виде итогового экзамена в форме 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 и	Компетенции, трудовые функции или трудовые действия	В результате освоения учебной дисциплины по Образовательной программе обучающийся должен:		
		знать:	уметь:	владеть:
1	2	3	4	5
Психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса в образовательных организациях общего, профессионального и дополнительного образования, сопровождение основных и дополнительных образовательных программ (код А).	Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности (УК-1).	определение основных категорий и понятий, характеризующих физическое здоровье и здоровый образ жизни человека; основы физического здоровья человека; принципы здорового образа жизни человека; основные методы физического воспитания и самовоспитания; возможности укрепления здоровья человека; возможности адаптационных резервов организма человека;	укреплять свое физическое здоровье, развивать адаптационные резервы своего организма; логично и аргументировано представить необходимость здорового образа жизни человека;	владеть опытом использования принципов здорового образа жизни; демонстрировать применение основных методов физического воспитания и самовоспитания;
	Готовность к психологичес	современные теории и методы	владеть приемами работы с	владеть навыком консультирования

	кому консультированию субъектов образовательного процесса (ПК-1).	консультирования; приемы организации совместной и индивидуальной деятельности обучающихся в соответствии с возрастными нормами их развития; этические нормы организации и проведения консультативной работы; трудовое законодательство Российской Федерации, законодательство Российской Федерации в сфере образования и прав ребенка; нормативные правовые акты, касающиеся организации и осуществления профессиональной деятельности; федеральные государственные образовательные стандарты общего образования;	педагогами, преподавателями с целью организации эффективных взаимодействий, обучающихся и их общения в образовательных организациях и в семье; разрабатывать совместно с педагогами и преподавателями индивидуальный образовательный маршрут с учетом особенностей и образовательных потребностей конкретного обучающегося; владеть способами оценки эффективности и совершенствования консультативной деятельности;	родителей (законных представителей) по проблемам взаимоотношений с обучающимися, их развития, профессионального самоопределения и другим вопросам; владеть навыком консультирования администрации образовательной организации, педагогов, преподавателей, родителей (законных представителей) по психологическим проблемам обучения, воспитания и развития обучающихся; владеть навыком ведения профессиональной документации (планы работы, протоколы, журналы, психологические заключения и отчеты);
	Готовность к коррекционно-развивающей работе с детьми и обучающимися, в том числе работе по восстановлению и реабилитации (ПК-2).	современные теории, направления и практики коррекционно-развивающей работы; современные техники и приемы коррекционно-развивающей работы и	контролировать ход психического развития обучающихся на различных уровнях образования различных типов образовательных организаций; разрабатывать программы коррекционно-развивающей	владеть навыком разработки и реализации планов проведения коррекционно-развивающих занятий для детей и обучающихся, направленных на развитие интеллектуальной, эмоционально-

		психологическо й помощи; закономерности развития различных категорий обучающихся, в том числе с особыми образовательны ми потребностями; стандартные методы и технологии, позволяющие решать коррекционно- развивающие задачи, в том числе во взаимодействии с другими специалистами (учителями- дефектологами, учителями- логопедами); закономерности групповой динамики, методы, приемы проведения групповой коррекционно- развивающей работы; способы и методы оценки эффективности и совершенствова ния коррекционно- развивающей работы; нормативные правовые акты, касающиеся организации и осуществления профессиональн ой деятельности;	работы; применять стандартные методы и приемы наблюдения за нормальным и отклоняющимся психическим и физиологическим развитием детей и обучающихся; проводить коррекционно- развивающие занятия с обучающимися и воспитанниками; оценивать эффективность коррекционно- развивающей работы в соответствии с выделенными критериями;	волевой сферы, познавательных процессов, снятие тревожности, решение проблем в сфере общения, преодоление проблем в общении и поведении; владеть опытом ведения профессионально й документации (планы работы, протоколы, журналы, психологические заключения и отчеты);
	Готовность к	теорию,	подбирать или	владеть навыком

	психологической диагностике детей и обучающихся (ПК-3).	методологию психодиагностики, классификацию психодиагностических методов, их возможности и ограничения, предъявляемые к ним требования; методы и технологии, позволяющие решать диагностические и развивающие задачи; методы сбора, обработки информации, результатов психологических наблюдений и диагностики; методы математической обработки результатов психологической диагностики; способы интерпретации и представления результатов психодиагностического обследования; психологию личности и социальная психология малых групп; международные нормы и договоры в области прав ребенка и образования детей; нормативные правовые акты, касающиеся организации и	разрабатывать диагностический инструментарий, адекватный целям исследования; планировать и проводить диагностическое обследование с использованием стандартизированного инструментария, включая обработку результатов; проводить диагностическую работу по выявлению уровня готовности или адаптации детей и обучающихся к новым образовательным условиям; выявлять особенности и возможные причины дезадаптации с целью определения направлений оказания психологической помощи; диагностировать интеллектуальные, личностные и эмоционально-волевые особенности, препятствующие нормальному протеканию процесса развития, обучения и воспитания и совместно с педагогом, преподавателем разрабатывать способы их коррекции;	психологической диагностики с использованием современных образовательных технологий, включая информационные образовательные ресурсы; владеть навыком скрининговых обследований (мониторинг) с целью анализа динамики психического развития, определение лиц, нуждающихся в психологической помощи; владеть навыком составления психолого-педагогических заключений по результатам диагностического обследования с целью ориентации педагогов, преподавателей, администрации образовательных организаций и родителей (законных представителей) в проблемах личностного и социального развития обучающихся; владеть навыком определения степени нарушений в психическом, личностном и социальном развитии детей и
--	--	---	--	--

		осуществления профессиональной деятельности; федеральные государственные образовательные стандарты общего образования;	проводить мониторинг личностных и метапредметных образовательных результатов обучающихся в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов общего образования соответствующего уровня; осуществлять диагностику одаренности, структуры способностей;	обучающихся, участие в работе психолого-медико-педагогических комиссий и консилиумов; владеть навыком изучения интересов, склонностей, способностей детей и обучающихся, предпосылок одаренности; владеть навыком ведения профессиональной документации (планы работы, протоколы, журналы, психологические заключения и отчеты).
--	--	--	---	--

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