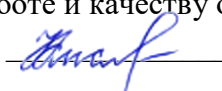


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце: федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
ФИО: Кислова Наталья Николаевна «Самарский государственный социально-педагогический университет»
Должность: Проректор по УМР и качеству образования
Дата подписания: 31.08.2026 17:42:09
Уникальный программный ключ: Кафедра психологии и социальной педагогики
52802513f5b14a975b3e9b13008093d5726b159bf6064f865ae65b96a966c035

Утверждаю
Проректор по учебно-методической
работе и качеству образования
 Н.Н. Кислова

Ярушкин Николай Николаевич

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения промежуточной аттестации по дисциплине
«Организационная психология»

Направление подготовки (специальность)
37.04.01 Психология, 38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль)
«Психология и управленческое консультирование»

Квалификация выпускника
Магистр

Рассмотрено
Протокол № 11 от 30.06.2026 г.
Заседания кафедры психологии и социальной
педагогики

Одобрено
Начальник Управления образовательных
программ  Н.А. Доманина

Пояснительная записка

Фонд оценочных средств (далее – ФОС) для промежуточной аттестации по дисциплине «Организационная психология» разработан в соответствии с Федеральными государственными образовательными стандартами высшего образования – магистратуры по направлениям подготовки 37.04.01 Психология, утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29 июля 2020 г. № 841, 38.04.02 Менеджмент, утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12 августа 2020 г. № 952, основной профессиональной образовательной программой «Психология и управленческое консультирование» с учетом требований профессионального стандарта 03.008 Психолог в социальной сфере, утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 сентября 2023 г. N 716н, 03.018 Психолог-консультант, утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 сентября 2022 г. № 537н, 08.006 Специалист по внутреннему контролю (внутренний контролер), утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 22 ноября 2022 г. № 731н, 08.018 Специалист по управлению рисками, утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 апреля 2025 г. № 264н.

Цель ФОС для промежуточной аттестации – установление уровня сформированности компетенции ОПК-3 П, ОПК-4 П, ОПК-6 ППК-1 П, ПК-2 П, ПК-4 П.

Задачи ФОС для промежуточной аттестации - контроль качества и уровня достижения результатов обучения по формируемым в соответствии с учебным планом компетенциям:

ОПК-3 П. Способен использовать научно обоснованные подходы и валидные способы количественной и качественной диагностики и оценки для решения научных, прикладных и экспертных задач

ОПК-3.1 П. Знает основные виды методов диагностики, критерии оценки их валидности и надежности, а также подходы к моделированию диагностических решений и оценок

Обучающийся осознаёт систему психодиагностических методов, умеет соотносить их с задачами исследования, критически оценивать качество инструментов (валидность, надёжность) и применять базовые алгоритмы принятия диагностических решений

ОПК-3.2 П. Умеет выбирать адекватные поставленной задаче методы диагностики и строить математические или качественные модели для получения обоснованных диагностических оценок

Умеет самостоятельно подбирать диагностические инструменты под конкретную исследовательскую или практическую задачу, обрабатывать полученные данные с помощью аналитических моделей и формулировать обоснованные диагностические выводы

ОПК-3.3 П. Владеет приемами анализа данных для построения моделей диагностической оценки

Владеет комплексом аналитических методов для обработки эмпирических данных, строит обоснованные диагностические модели (количественные и качественные) и на их основе формулирует валидные выводы, пригодные для практического применения

ОПК-4 П. Способен проводить оценку психометрических характеристик используемых психодиагностических инструментов, составлять протоколы, заключения, отчеты по результатам психологической оценки, диагностики и экспертизы, а также представлять обратную связь по ним

ОПК-4.1 П. Способен проводить оценку психодиагностических инструментов:

- знает методы и модели одномерного и многомерного шкалирования в психологии, виды валидности и надежности психодиагностических методик,

- умеет использовать методы шкалирования при построении тестов достижений, личностных тестов, измерении аттитюдов,

- владеет приемами оценки психометрических характеристик методик

Самостоятельно применяет комплекс аналитических методов для обработки эмпирических данных, строит обоснованные диагностические модели (количественные и качественные) и на их основе формулирует валидные выводы, пригодные для практического применения

ОПК-4.2 П. Составляет отчеты и заключения по результатам психологической оценки, дает обратную связь:

- знает подходы к агрегированию психодиагностических данных, вынесению оценок и принятию диагностических решений

- Умеет составлять и интерпретировать многомерные психологические профили по результатам диагностики

- владеет приемами обратной связи по итогам диагностики

Умеет выделять обязательные разделы: цель обследования, методы и инструменты, условия проведения, полученные данные, интерпретация, выводы, рекомендации

ОПК-6 П. Способен разрабатывать и реализовывать комплексные программы предоставления психологических услуг по индивидуальному, семейному и групповому психологическому консультированию в соответствии с потребностями и целями клиента

ОПК-6.1 П. Знает концепции и методы консультирования (индивидуального, группового, семейного и/или организационного)

Знает гуманистический подход, когнитивно поведенческий подход, психодинамический подход, экзистенциальный подход

ОПК-6.2 П. Умеет оценить проблемы и потребности клиента, сформулировать задачи и выбрать методы консультирования

Умеет проводить первичное интервью с использованием открытых вопросов, эмпатического слушания, отражения чувств; выявлять не только явный, но и скрытый запрос (через анализ противоречий, метафор, невербальных сигналов); дифференцировать жалобы, симптомы и глубинные проблемы; учитывать контекст (семья, работа, здоровье, культура, жизненный этап).

ОПК-6.3 П. Владеет базовыми приемами установления отношений и взаимодействия с клиентом

Владение техниками активного слушания, приёмами невербальной коммуникации

ПК-1 П. Способность осуществлять постановку психологических проблем, целей и задач научного исследования, на основе анализа достижений современной психологической науки и практики, обосновывать гипотезы, разрабатывать программу и методическое обеспечение исследования

ПК-1.1 П. Способность осуществлять постановку психологических проблем, целей и задач научного исследования:

- знает особенности постановки психологических проблем, целей и задач научного исследования;
- умеет формулировать психологическую проблему, цели и задачи научного исследования

Знает актуальные психологические проблемы научного характера, определяет стратегические и тактические ориентиры исследования, выстраивает логическую цепочку от проблемной ситуации к конкретным операциональным задачам.

Умеет обосновать значимость, новизну и реализуемость исследовательского замысла

ПК-1.2 П. Владеет информацией об основных достижениях современной психологии в контексте той или иной научной проблемы:

- знает основные достижения современной психологии в контексте той или иной научной проблемы

Осознаёт текущее состояние научного знания в ключевых областях психологии, умеет соотносить современные исследования и теории с конкретными научными проблемами, критически оценивает вклад новых данных в понимание феноменов и использует актуальную научную базу для обоснования собственных исследовательских и практических решений

ПК-1.3 П. Умеет обосновывать гипотезы, разрабатывать программу и методическое обеспечение научного психологического исследования

Умеет формулировать основные и альтернативные гипотезы, соответствующие поставленной проблеме; связывает гипотезы с теоретическими моделями и ранее опубликованными данными

ПК-2 П. Способность и готовность к участию в совершенствовании и разработке просветительно-профилактических программ, а также программ учебных курсов по психологии

ПК-2.1 П. Знает основы совершенствования и разработки программ психолого-профилактического просвещения, а также программ учебных курсов по психологии

Знает принципы проектирования, адаптации и оптимизации образовательных и просветительских программ в области психологии

ПК-2.2 П. Умеет разрабатывать программы психолого-профилактического просвещения, а также программ учебных курсов по психологии

Умеет создавать целостные, научно обоснованные и практически применимые курсы и профилактические модули, адаптированные к конкретной целевой группе и условиям реализации

ПК-2.3 П. Проявляет готовность к разработке программ психолого-профилактического просвещения, а также программ учебных курсов по психологии

Демонстрирует мотивационную и профессиональную готовность к проектированию образовательных и просветительских программ в области психологии

ПК-4 П. Готовность к определению целей и осуществлению консультирования по вопросам индивидуальных особенностей личности, межличностных и групповых отношений, коммуникации и социального поведения

ПК-4.1 П. Знает особенности определения целей осуществления консультирования по вопросам индивидуальных особенностей личности, межличностных и групповых отношений, коммуникации и социального поведения

Знает разницу между запросом клиента и профессиональной постановкой цели

ПК-4.2 П. Умеет определять цели осуществления консультирования по вопросам индивидуальных особенностей личности, межличностных и групповых отношений, коммуникации и социального поведения

Умеет проводить первичную беседу для выявления явных и скрытых потребностей; дифференцировать жалобы, симптомы и глубинные проблемы

ПК-4.3 П. Владеет избранными техниками определения целей, осуществления консультирования по вопросам индивидуальных особенностей личности, межличностных и групповых отношений, коммуникации и социального поведения

Способен гибко подбирать и адаптировать техники под конкретного клиента/группу, соблюдая этические нормы и опираясь на научно обоснованные подходы

Требования к процедуре оценки:

Помещение: особых требований нет

Оборудование: особых требований нет

Инструменты: особых требований нет

Расходные материалы: листы с заданиями, листы для ответов, ручки

Доступ к дополнительным справочным материалам: особых требований нет

Нормы времени: 1 час 30 минут

Проверяемая (ые) компетенция (и) (из ОПОП ВО):

ОПК-3 П. Способен использовать научно обоснованные подходы и валидные способы количественной и качественной диагностики и оценки для решения научных, прикладных и экспертных задач

ОПК-4 П. Способен проводить оценку психометрических характеристик используемых психодиагностических инструментов, составлять протоколы, заключения, отчеты по результатам психологической оценки, диагностики и экспертизы, а также представлять обратную связь по ним

ОПК-6 П. Способен разрабатывать и реализовывать комплексные программы предоставления психологических услуг по индивидуальному, семейному и групповому психологическому консультированию в соответствии с потребностями и целями клиента

ПК-1 П. Способность осуществлять постановку психологических проблем, целей и задач научного исследования, на основе анализа достижений современной психологической науки и практики, обосновывать гипотезы, разрабатывать программу и методическое обеспечение исследования

ПК-2 П. Способность и готовность к участию в совершенствовании и разработке просветительско-профилактических программ, а также программ учебных курсов по психологии

ПК-4 П. Готовность к определению целей и осуществлению консультирования по вопросам индивидуальных особенностей личности, межличностных и групповых отношений, коммуникации и социального поведения

Проверяемый индикатор достижения компетенции:

ОПК-3.1 П. Знает основные виды методов диагностики, критерии оценки их валидности и надежности, а также подходы к моделированию диагностических решений и оценок

ОПК-3.2 П. Умеет выбирать адекватные поставленной задаче методы диагностики и строить математические или качественные модели для получения обоснованных диагностических оценок

ОПК-3.3 П. Владеет приемами анализа данных для построения моделей диагностической оценки

ОПК-4.1 П. Способен проводить оценку психодиагностических инструментов:

- знает методы и модели одномерного и многомерного шкалирования в психологии, виды валидности и надежности психодиагностических методик,

- умеет использовать методы шкалирования при построении тестов достижений, личностных тестов, измерении аттитюдов,

- владеет приемами оценки психометрических характеристик методик

ОПК-4.2 П. Составляет отчеты и заключения по результатам психологической оценки, дает обратную связь:

- знает подходы к агрегированию психодиагностических данных, вынесению оценок и принятию диагностических решений

- Умеет составлять и интерпретировать многомерные психологические профили по результатам диагностики

- владеет приемами обратной связи по итогам диагностики

ОПК-6.1 П. Знает концепции и методы консультирования (индивидуального, группового, семейного и/или организационного)

ОПК-6.2 П. Умеет оценить проблемы и потребности клиента, сформулировать задачи и выбрать методы консультирования

ОПК-6.3 П. Владеет базовыми приемами установления отношений и взаимодействия с клиентом

ПК-1.1 П. Способность осуществлять постановку психологических проблем, целей и задач научного исследования:

- знает особенности постановки психологических проблем, целей и задач научного исследования;

- умеет формулировать психологическую проблему, цели и задачи научного исследования

ПК-1.2 П. Владеет информацией об основных достижениях современной психологии в контексте той или иной научной проблемы:

- знает основные достижения современной психологии в контексте той или иной научной проблемы

ПК-1.3 П. Умеет обосновывать гипотезы, разрабатывать программу и методическое обеспечение научного психологического исследования

ПК-2.1 П. Знает основы совершенствования и разработки программ психолого-профилактического просвещения, а также программ учебных курсов по психологии

ПК-2.2 П. Умеет разрабатывать программы психолого-профилактического просвещения, а также программ учебных курсов по психологии

ПК-2.3 П. Проявляет готовность к разработке программ психолого-профилактического просвещения, а также программ учебных курсов по психологии

ПК-4.1 П. Знает особенности определения целей осуществления консультирования по вопросам индивидуальных особенностей личности, межличностных и групповых отношений, коммуникации и социального поведения

ПК-4.2 П. Умеет определять цели осуществления консультирования по вопросам индивидуальных особенностей личности, межличностных и групповых отношений, коммуникации и социального поведения

ПК-4.3 П. Владеет избранными техниками определения целей, осуществления консультирования по вопросам индивидуальных особенностей личности, межличностных и групповых отношений, коммуникации и социального поведения

Проверяемый (ые) результат (ы) обучения:

Обучающийся осознаёт систему психодиагностических методов, умеет соотносить их с задачами исследования, критически оценивать качество инструментов (валидность, надёжность) и применять базовые алгоритмы принятия диагностических решений

Умеет самостоятельно подбирать диагностические инструменты под конкретную исследовательскую или практическую задачу, обрабатывать полученные данные с помощью аналитических моделей и формулировать обоснованные диагностические выводы

Владеет комплексом аналитических методов для обработки эмпирических данных, строит обоснованные диагностические модели (количественные и качественные) и на их основе формулирует валидные выводы, пригодные для практического применения

Самостоятельно применяет комплекс аналитических методов для обработки эмпирических данных, строит обоснованные диагностические модели (количественные и качественные) и на их основе формулирует валидные выводы, пригодные для практического применения

Умеет выделять обязательные разделы: цель обследования, методы и инструменты, условия проведения, полученные данные, интерпретация, выводы, рекомендации

Знает гуманистический подход, когнитивно поведенческий подход, психодинамический подход, экзистенциальный подход

Умеет проводить первичное интервью с использованием открытых вопросов, эмпатического слушания, отражения чувств; выявлять не только явный, но и скрытый запрос (через анализ противоречий, метафор, невербальных сигналов); дифференцировать жалобы, симптомы и глубинные проблемы; учитывать контекст (семья, работа, здоровье, культура, жизненный этап).

Владение техниками активного слушания, приёмами невербальной коммуникации

Знает актуальные психологические проблемы научного характера, определяет стратегические и тактические ориентиры исследования, выстраивает логическую цепочку от проблемной ситуации к конкретным операциональным задачам.

Умеет обосновать значимость, новизну и реализуемость исследовательского замысла

Осознаёт текущее состояние научного знания в ключевых областях психологии, умеет соотносить современные исследования и теории с конкретными научными проблемами, критически оценивает вклад новых данных в понимание феноменов и использует актуальную научную базу для обоснования собственных исследовательских и практических решений

Умеет формулировать основные и альтернативные гипотезы, соответствующие поставленной проблеме; связывает гипотезы с теоретическими моделями и ранее опубликованными данными

Знает принципы проектирования, адаптации и оптимизации образовательных и просветительских программ в области психологии

Умеет создавать целостные, научно обоснованные и практически применимые курсы и профилактические модули, адаптированные к конкретной целевой группе и условиям реализации

Демонстрирует мотивационную и профессиональную готовность к проектированию образовательных и просветительских программ в области психологии

Знает разницу между запросом клиента и профессиональной постановкой цели

Умеет проводить первичную беседу для выявления явных и скрытых потребностей; дифференцировать жалобы, симптомы и глубинные проблемы

Способен гибко подбирать и адаптировать техники под конкретного клиента/группу, соблюдая этические нормы и опираясь на научно обоснованные подходы

Тип (форма) задания: тест

Пример типовых заданий (оценочные материалы):

Вариант 1

Что является предметом изучения организационной психологии?

- а) индивидуальные психические процессы вне социального контекста;
- б) поведение и психические явления в условиях организации, взаимодействие людей в рабочих группах;
- в) биологические основы поведения человека;
- г) особенности восприятия искусства в корпоративной среде.

Какая из функций НЕ относится к основным функциям организационной культуры?

- а) регулятивная (нормирование поведения);
- б) адаптивная (помощь в освоении среды);
- в) деструктивная (намеренное разрушение групповых норм);
- г) ценностно-образующая (формирование общих ценностей).

Что такое «организационная социализация»?

- а) процесс увольнения сотрудника;
- б) процесс усвоения сотрудником норм, ценностей и ролей организации;
- в) проведение корпоративных праздников;
- г) создание профсоюзной организации.

Какой тип лидерства основывается на личной харизме и вдохновении последователей?

- а) бюрократическое;
- б) трансформационное;
- в) транзакционное;
- г) ситуационное.

Что понимается под «групповой сплочённостью» в организационной психологии?

- а) степень привлекательности группы для её членов и их стремление оставаться в ней;
- б) жёсткая иерархия внутри группы;
- в) отсутствие конфликтов в группе;
- г) единоначалие лидера.

Какой метод исследования чаще используется для изучения социально-психологического климата в организации?

- а) лабораторный эксперимент;
- б) анкетирование и опрос сотрудников;
- в) анализ финансовых показателей;
- г) астрологический прогноз.

Что такое «ролевой конфликт» в организации?

- а) конфликт между сотрудниками разных отделов;
- б) противоречие между требованиями разных ролей или внутри одной роли;
- в) спор о распределении премий;
- г) несогласие с миссией организации.

Какой фактор способствует повышению мотивации сотрудников согласно теории А. Маслоу?

- а) удовлетворение потребностей более низкого уровня (безопасность, принадлежность);
- б) игнорирование социальных потребностей;
- в) только материальное вознаграждение;
- г) жёсткий контроль без обратной связи.

Что означает термин «эмоциональное выгорание» в организационном контексте?

- а) кратковременная усталость после интенсивной работы;
- б) хроническое психоэмоциональное истощение из-за стрессов на работе;
- в) потеря интереса к хобби вне работы;
- г) смена профессии по собственному желанию.

Какой подход предполагает, что эффективность управления зависит от конкретной ситуации?

- а) системный;
- б) ситуационный;
- в) бихевиористский;
- г) классический.

Вариант 2

Что входит в понятие «организационное поведение»?

- а) исключительно формальные правила документооборота;
- б) совокупность действий и поступков индивидов и групп в организации, их реакция на условия работы;
- в) технические процессы производства;
- г) законодательная база трудовых отношений.

Какая из перечисленных характеристик НЕ относится к «сильной» организационной культуре?

- а) чёткие ценности и нормы, разделяемые большинством;
- б) высокая степень идентификации сотрудников с организацией;
- в) частые конфликты из-за несогласованности ценностей;
- г) устойчивость к внешним изменениям благодаря общим принципам.

Что такое «референтная группа» в организационном контексте?

- а) группа, на которую сотрудник ориентируется при оценке своего поведения и ценностей;
- б) отдел кадров;
- в) группа уволенных сотрудников;
- г) совет директоров.

Какой стиль руководства предполагает максимальную делегацию полномочий и свободу подчинённых?

- а) авторитарный;
- б) демократический;
- в) либеральный (попустительский);
- г) бюрократический.

Что является ключевым элементом модели «вовлечённости сотрудника»?

- а) только уровень зарплаты;
- б) эмоциональная привязанность, инициативность и приверженность целям организации;
- в) количество отработанных часов;
- г) наличие служебного автомобиля.

Какой метод снижения стресса в организации основан на изменении рабочей нагрузки и графика?

- а) психотерапия;
- б) оптимизация труда и гибкое расписание;
- в) публичное порицание;

г) увеличение объема отчетности.

Что такое «коммуникационная сеть» в организации?

- а) система неформальных связей между сотрудниками;
- б) совокупность каналов и способов обмена информацией внутри организации;
- в) корпоративная электронная почта;
- г) социальные сети вне работы.

Какой фактор чаще всего приводит к сопротивлению изменениям в организации?

- а) страх потери статуса, навыков или комфорта;
- б) избыток свободного времени у сотрудников;
- в) слишком высокая зарплата;
- г) отсутствие корпоративных мероприятий.

Что означает «когнитивный диссонанс» в организационном поведении?

- а) совпадение всех мнений в группе;
- б) психологическое напряжение из-за противоречия между убеждениями и действиями;
- в) полное принятие решений руководства;
- г) высокая удовлетворенность работой.

Какая теория объясняет мотивацию через ожидание результата и его ценность для сотрудника?

- а) теория иерархии потребностей Маслоу;
- б) теория ожидания (Врум);
- в) теория справедливости Адамса;
- г) теория X и Y МакГрегора.

Оценочный лист к типовому заданию (модельный ответ):

Вариант 1:

1 — б; 2 — в; 3 — б; 4 — б; 5 — а; 6 — б; 7 — б; 8 — а; 9 — б; 10 — б.

Вариант 2:

1 — б; 2 — в; 3 — а; 4 — в; 5 — б; 6 — б; 7 — б; 8 — а; 9 — б; 10 — б.

Проверяемая (ые) компетенция (и) (из ОПОП ВО):

ОПК-3 П. Способен использовать научно обоснованные подходы и валидные способы количественной и качественной диагностики и оценки для решения научных, прикладных и экспертных задач

ОПК-4 П. Способен проводить оценку психометрических характеристик используемых психодиагностических инструментов, составлять протоколы, заключения, отчеты по результатам психологической оценки, диагностики и экспертизы, а также представлять обратную связь по ним

ОПК-6 П. Способен разрабатывать и реализовывать комплексные программы предоставления психологических услуг по индивидуальному, семейному и групповому психологическому консультированию в соответствии с потребностями и целями клиента

ПК-1 П. Способность осуществлять постановку психологических проблем, целей и задач научного исследования, на основе анализа достижений современной психологической науки и практики, обосновывать гипотезы, разрабатывать программу и методическое обеспечение исследования

ПК-2 П. Способность и готовность к участию в совершенствовании и разработке просветительско-профилактических программ, а также программ учебных курсов по психологии

ПК-4 П. Готовность к определению целей и осуществлению консультирования по вопросам индивидуальных особенностей личности, межличностных и групповых отношений, коммуникации и социального поведения

Проверяемый индикатор достижения компетенции:

ОПК-3.1 П. Знает основные виды методов диагностики, критерии оценки их валидности и надежности, а также подходы к моделированию диагностических решений и оценок

ОПК-3.2 П. Умеет выбирать адекватные поставленной задаче методы диагностики и строить математические или качественные модели для получения обоснованных диагностических оценок

ОПК-3.3 П. Владеет приемами анализа данных для построения моделей диагностической оценки

ОПК-4.1 П. Способен проводить оценку психодиагностических инструментов:

- знает методы и модели одномерного и многомерного шкалирования в психологии, виды валидности и надежности психодиагностических методик,
- умеет использовать методы шкалирования при построении тестов достижений, личностных тестов, измерении аттитюдов,
- владеет приемами оценки психометрических характеристик методик

ОПК-4.2 П. Составляет отчеты и заключения по результатам психологической оценки, дает обратную связь:

- знает подходы к агрегированию психодиагностических данных, вынесению оценок и принятию диагностических решений

- Умеет составлять и интерпретировать многомерные психологические профили по результатам диагностики
- владеет приемами обратной связи по итогам диагностики

ОПК-6.1 П. Знает концепции и методы консультирования (индивидуального, группового, семейного и/или организационного)

ОПК-6.2 П. Умеет оценить проблемы и потребности клиента, сформулировать задачи и выбрать методы консультирования

ОПК-6.3 П. Владеет базовыми приемами установления отношений и взаимодействия с клиентом

ПК-1.1 П. Способность осуществлять постановку психологических проблем, целей и задач научного исследования:

- знает особенности постановки психологических проблем, целей и задач научного исследования;

- умеет формулировать психологическую проблему, цели и задачи научного исследования

ПК-1.2 П. Владеет информацией об основных достижениях современной психологии в контексте той или иной научной проблемы:

- знает основные достижения современной психологии в контексте той или иной научной проблемы

ПК-1.3 П. Умеет обосновывать гипотезы, разрабатывать программу и методическое обеспечение научного психологического исследования

ПК-2.1 П. Знает основы совершенствования и разработки программ психолого-профилактического просвещения, а также программ учебных курсов по психологии

ПК-2.2 П. Умеет разрабатывать программы психолого-профилактического просвещения, а также программ учебных курсов по психологии

ПК-2.3 П. Проявляет готовность к разработке программ психолого-профилактического просвещения, а также программ учебных курсов по психологии

ПК-4.1 П. Знает особенности определения целей осуществления консультирования по вопросам индивидуальных особенностей личности, межличностных и групповых отношений, коммуникации и социального поведения

ПК-4.2 П. Умеет определять цели осуществления консультирования по вопросам индивидуальных особенностей личности, межличностных и групповых отношений, коммуникации и социального поведения

ПК-4.3 П. Владеет избранными техниками определения целей, осуществления консультирования по вопросам индивидуальных особенностей личности, межличностных и групповых отношений, коммуникации и социального поведения

Проверяемый (ые) результат (ы) обучения:

Обучающийся осознаёт систему психодиагностических методов, умеет соотносить их с задачами исследования, критически оценивать качество инструментов (валидность, надёжность) и применять базовые алгоритмы принятия диагностических решений

Умеет самостоятельно подбирать диагностические инструменты под конкретную исследовательскую или практическую задачу, обрабатывать полученные данные с помощью аналитических моделей и формулировать обоснованные диагностические выводы

Владеет комплексом аналитических методов для обработки эмпирических данных, строит обоснованные диагностические модели (количественные и качественные) и на их основе формулирует валидные выводы, пригодные для практического применения

Самостоятельно применяет комплекс аналитических методов для обработки эмпирических данных, строит обоснованные диагностические модели (количественные и качественные) и на их основе формулирует валидные выводы, пригодные для практического применения

Умеет выделять обязательные разделы: цель обследования, методы и инструменты, условия проведения, полученные данные, интерпретация, выводы, рекомендации

Знает гуманистический подход, когнитивно поведенческий подход, психодинамический подход, экзистенциальный подход

Умеет проводить первичное интервью с использованием открытых вопросов, эмпатического слушания, отражения чувств; выявлять не только явный, но и скрытый запрос (через анализ противоречий, метафор, невербальных сигналов); дифференцировать жалобы, симптомы и глубинные проблемы; учитывать контекст (семья, работа, здоровье, культура, жизненный этап).

Владение техниками активного слушания, приёмами невербальной коммуникации

Знает актуальные психологические проблемы научного характера, определяет стратегические и тактические ориентиры исследования, выстраивает логическую цепочку от проблемной ситуации к конкретным операциональным задачам.

Умеет обосновать значимость, новизну и реализуемость исследовательского замысла

Осознаёт текущее состояние научного знания в ключевых областях психологии, умеет соотносить современные исследования и теории с конкретными научными проблемами, критически оценивает вклад новых данных в понимание феноменов и использует актуальную научную базу для обоснования собственных исследовательских и практических решений

Умеет формулировать основные и альтернативные гипотезы, соответствующие поставленной проблеме; связывает гипотезы с теоретическими моделями и ранее опубликованными данными

Знает принципы проектирования, адаптации и оптимизации образовательных и просветительских программ в области психологии

Умеет создавать целостные, научно обоснованные и практически применимые курсы и профилактические модули, адаптированные к конкретной целевой группе и условиям реализации

Демонстрирует мотивационную и профессиональную готовность к проектированию образовательных и просветительских программ в области психологии

Знает разницу между запросом клиента и профессиональной постановкой цели

Умеет проводить первичную беседу для выявления явных и скрытых потребностей; дифференцировать жалобы, симптомы и глубинные проблемы

Способен гибко подбирать и адаптировать техники под конкретного клиента/группу, соблюдая этические нормы и опираясь на научно обоснованные подходы

Тип (форма) задания: кейс-задание

Пример типовых заданий (оценочные материалы):

Лида Смирнова пристально смотрела на свой кофе и пирожок. После трудного рабочего дня она пыталась расслабиться в кафе, часто посещаемом деловыми людьми. Подняв взгляд, она заметила свою давнюю подругу по университету, входящую в кафе. Прошло уже два года, как она последний раз виделась с Анной Яблоковой. В то время они были в одной группе на занятиях по курсу "Организационное поведение".

"Анна! — воскликнула Лида, пытаясь привлечь ее внимание. — Присаживайся. Я не видела тебя целую вечность. Я не знала, что ты осталась в городе".

"Я проходила вводное обучение в страховой компании, где работаю последние 18 месяцев, — ответила Анна. — А как у тебя дела?"

"Я работаю в рекламном агентстве "Альбатрос". Я там почти уже год", — сказала Лида.

"Интересно, что это за организация? — спросила Анна. — Я слышала, что это достаточно жесткая контора".

"Я не знаю, откуда у тебя такая информация, — ответила Лида, — но ты права.

Платят действительно хорошо, но ежедневно выжимают из нас каждый выплаченный нам рубль. Люди, с которыми я работаю, очень хорошие, но сильно конкурируют друг с другом. Я думаю, что наша компания проводит некую неписаную политику. Новых людей пытаются столкнуть друг с другом, а «победитель» получает продвижение. Не получившие продвижение долго не задерживаются в компании. Они ищут что-нибудь на стороне или их просят подыскать себе что-нибудь другое. Я надеюсь, ты понимаешь, что я имею в виду". Анна сочувственно взглянула на подругу.

"У нас в страховой компании тоже идет своя борьба, но все это выглядит несколько иначе. У меня относительно низкая заработная плата, но мне кажется, что меня скоро повысят. Как бы этого хотелось. Когда я начала работать, мне сказали, что повысят через 9 месяцев ученичества, но они превратились сначала в 12, затем в 15, а сейчас это уже составляет 18 месяцев, и никого из моей группы еще не повысили. Двое, занимавшие должности выше меня, уже уволились. Поэтому нас, двоих оставшихся, скоро повысят. Я надеюсь, что это коснется и меня. Политика компании заключается в продвижении людей, но в медленном продвижении. Можно конечно было бы обратиться к ряду официальных кадровых документов. Я уже подобрала много таких материалов, но как-то беспокоюсь, стоит ли мне на них ссылаться. У меня прекрасная начальница. Когда я разуверилась во всем, она отвела меня в сторону и сказала, что у меня все идет хорошо. Она показала планы компании по продвижению сотрудников и сказала, что она будет настойчиво рекомендовать меня на открывающиеся вакансии. Мне кажется, я просто нетерпеливая".

Лида отставила свой кофе.

"Мой начальник просто дурак, но он хитрый дурак. Он окружил себя людьми, делающими так, что он выглядит хорошо. Они делают свою работу, а он получает все результаты. Я научилась больше от коллег, чем от него. Не понимаю, как такие, как он выживают в нашей компании. Ты, наверное, сейчас думаешь, что его подчиненные надеются на свое продвижение.

Он, должно быть, лучший артист, чем я о нем думала".

"Тебе нравится то, что ты делаешь?" — спросила Анна. "Да, это очень интересное дело, — ответила Лида. — Это более сложно, чем то, чему нас учили в университете. Было бы лучше, если бы наши профессора рассказывали нам о политике в компаниях. Я хотела бы знать что-нибудь о том, как сделать так, чтобы увидеть в своем начальнике что-то хорошее. Ты видишь, мне это очень необходимо".

Обе некоторое время сидели тихо. В заключение Анна сказала:

"В пятницу в театре будут показывать новую пьесу. У меня есть лишний билет. Хочешь пойти со мной?"

"Я бы пошла, Анна, — сказала Лида, — но взяла домой много работы. Может быть, мы сходим куда-нибудь вместе в следующий раз, ладно?"

"Да, конечно, — ответила Анна, — после того, как нас обеих повысят". Они обе засмеялись, и Анна потянулась за своим пальто.

Вопросы:

1. Как бы вы могли охарактеризовать каждую из героинь ситуации как личность?
2. Что можно сказать о каждой из девушек с позиции того, как они относятся к фактам и событиям, изложенным

в

ситуации, как они описывают свою работу и отношения по работе?

3. Как бы вы оценили удовлетворенность работой Лиды и Анны?

Оценочный лист к типовому заданию (модельный ответ):

Критерии оценки:

Правильный и аргументированный ответ на вопрос 1 – 5 баллов

Правильный и аргументированный ответ на вопрос 2 – 5 баллов

Правильный и аргументированный ответ на вопрос 3 – 15 баллов (по 5 баллов по каждому пункту вопроса)

Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации

Оценка ответов осуществляется в соответствии с представленными критериями.

Оценка степени сформированности результатов обучения производится по шкале:

Менее 56 баллов – низкий уровень (неудовлетворительно);

56-70 баллов – пороговый уровень (удовлетворительно);

71-85 – продвинутый уровень (хорошо);

86-100 – высокий уровень (отлично).