

**Приложение 2 к рабочей программе практики  
Производственная практика, научно-исследовательская работа  
37.03.01 Психология,  
Направленность (профиль) «Практическая психология»  
Форма обучения –заочная  
Год набора - 2020**

**ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА**

**1. Общие сведения**

1.	Кафедра	Психологии
2.	Код и направление подготовки	37.03.01 Психология,
3.	Направленность (профиль)	«Практическая психология»
4.	Курс, семестр	4 курс, 7 семестр
5	Вид и тип практики; способ и формы её проведения	Производственная практика, научно-исследовательская работа Стационарная, дискретная
6	Форма обучения	заочная
7	Год набора	2020

**2. Перечень компетенций**

- **ОК-7** - способностью к самоорганизации и самообразованию.
- **ПК- 4** - способность к выявлению специфики психического функционирования человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска, его принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам
- **ПК-6** - способностью к постановке профессиональных задач в области научно-исследовательской и практической деятельности
- **ПК-7** - способностью к участию в проведении психологических исследований на основе применения общепрофессиональных знаний и умений в различных научных и научно-практических областях психологии
- **ПК-13** - способностью к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса
- **ПК-14** - способностью к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп

**3. Критерии и показатели оценивания компетенций на различных этапах их формирования**

	Этап практики формирования компетенции (разделы, темы дисциплины)	Формируемая компетенция	Критерии и показатели оценивания компетенций			Формы контроля (отчетности) сформированности компетенций
			Знать:	Уметь:	Владеть:	
1.	Организационный этап	ПК- 6	<i>Требования к постановке профессиональных задач в области научно-исследовательской</i>	<i>ставить профессиональные задачи в области научно-исследовательской</i>	<i>способностью к постановке профессиональных задач в области научно-</i>	<i>1.Разработка индивидуального задания. 2. Подготовка плана психологической</i>

			<i>ой и практической деятельности;</i>	<i>кой и практической деятельности;</i>	<i>исследователь кой и практической деятельности;</i>	<i>работы.</i>
2.	Основной этап	<b>ПК-4 ПК-7 ПК-13 ПК-14</b>	<i>специфику психического функционирова ния человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска, его принадлежност и к гендерной, этнической, профессиональн ой и другим социальным группа; требования к проведению психологических исследований на основе применения общепрофессион альных знаний и умений в различных научных и научно- практических областях психологии; требования к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующег о оптимизации производственно го процесса; психологические технологии, ориентированны е на личностный рост сотрудников</i>	<i>выявлять специфику психического функционирова ния человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска, его принадлежност и к гендерной, этнической, профессиональ ной и другим социальным группам; проводить психологически е исследования на основе применения общепрофессио нальных знаний и умений в различных научных и научно- практических областях психологии; проводить работу с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологическо го климата, способствующ его оптимизации производствен ного процесса; реализовывать психологически е технологии, ориентированн ые на</i>	<i>способностью к выявлению специфики психического функционирова ния человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска, его принадлежност и к гендерной, этнической, профессиональ ной и другим социальным группам; способностью к участию в проведении психологически х исследований на основе применения общепрофессио нальных знаний и умений в различных научных и научно- практических областях психологии; способностью к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологическо го климата, способствующ его оптимизации производствен ного процесса; способностью</i>	<i>1. План психологической работы 2. Психолого- педагогический проект 3. Проведение групповой диагностики, анализ и интерпретация результатов</i>

			<i>организации и охрану здоровья индивидов и групп</i>	<i>личный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп</i>	<i>к реализации психологических технологий, ориентированных на личный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп</i>	
	Заключительный этап	<b>ОК-7</b>	<i>методы и технологии самоорганизации и самообразования</i>	<i>использовать самоорганизацию и самообразование</i>	<i>способностью к самоорганизации и самообразованию</i>	<i>1. Составление отчета по практике 2. Защита отчета по практике с разбором конкретной ситуации из организации</i>

**4. Типовые контрольные задания и методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

**4.1 Типовое контрольное задание**

**Тест**

**1. Идея о том, что рациональное управление предприятием должно устанавливаться снизу вверх принадлежит:**

- А) А. Файоль
- Б) Ф. Тейлор
- В) Э. Мейо
- Г) Д. Макгрегор

**2. Идея о том, что организация есть целостность, состоящая из взаимосвязанных частей, каждая из которых вносит свой вклад в функционирование целого:**

- А) процессному подходу в теории управления
- Б) системному подходу в теории управления
- В) ситуационному подходу в теории управления
- Г) конвенциональному подходу в теории управления

**3. Предметом психологии управления персоналом является:**

- А) психологические особенности процесса руководства различными видами совместной деятельности и межличностного общения в организации
- Б) психологические закономерности деятельности по организации основных управленческих функций
- В) системе «человек-человек»

**4. К теориям управленческой мысли не относится:**

- А) теория научного управления
- Б) теория классического управления
- В) теория поведенческих наук
- Г) теория научной мотивации

**5. Основоположником теории научного управления является:**

- А) А. Файоль
- Б) Ф. Тейлор

- В) Э. Мейо
- Г) Д. Макгрегор

**6. В теории научного управления были разработаны:**

- А) идеи научной организации труда персонала
- Б) научной организации труда топ-менеджеров
- В) научной организации труда менеджеров

**7. К структурам организаций неорганического типа не относится:**

- А) проектная
- Б) линейная
- В) функциональная
- Г) линейно-штабная

**8. В качестве личностных ориентации, присущих успешным предпринимателям, Д. Хорнедей называет:**

- А) Разносторонность связанных со сферой их деятельности знаний
- Б) Умение ладить с людьми
- В) Ориентация на извлечение выгоды
- Г) Перфекционизм
- Д) Ориентация на избегание неудач
- Е) Все названное
- Ж) Все, кроме названного в пп. 4 и 5
- З) Названное в пп. 2 и 3

**9. Как характерную черту современного предпринимательства Т. Митчел отмечает:**

- А) Возрастающую агрессивность предпринимательства
- Б) Противоречия между индивидуалистическими символами предпринимательства и коллективной реальностью современных организаций и рынка
- В) Снижение креативности
- Г) Усиление консервативных и конформистских мотивов

**10. Основным видом коммуникативного поведения руководителя является:**

- А) переговоры
- Б) публичные выступления
- В) деловая беседа

**11. Что из перечисленного препятствует реализации партисипативного стиля руководства:**

- А) Нежелание руководителя делить власть с подчиненными
- Б) Низкий профессиональный уровень подчиненных
- В) Неуверенность подчиненных, их боязнь самостоятельной работы
- Г) Плохое информационное обеспечение в организации
- Д) Недостаток стимулов для включения в соучастие
- Е) Дефицит времени для выполнения работы
- Ж) Специфика задачи, требующая более жесткого руководства
- З) Все названное
- И) Все, кроме названного в п. Г

**12. Оценка психологической эффективности руководства не предполагает:**

- А) оценку личностных особенностей руководителя;
- Б) оценку авторитета руководителя;
- В) оценку мотивации работников.

**13. Стиль руководства – это:**

- А) характеристика личности руководителя;
- Б) проявление способностей руководителя;
- В) характеристика деятельности руководителя.

**14. Что из перечисленного входит в число обобщенных Р. Л. Кричевским требований к психологической стороне менеджерского контроля:**

- А) Постоянство
- Б) Оперативность
- В) Открытость
- Г) Объективность
- Д) Экономичность
- Е) Контроль не должен быть тотальным

- Ж) Сфера контроля не должна определяться пристрастиями и интересами руководителя
- З) Контроль является проявлением внимания к работникам
- И) Адекватность системы контроля личности руководителя
- К) Доведение результатов контроля до исполнителя
- Л) Все названное
- М) Все, кроме названного в пп. В и Е
- Н) Все, кроме названного в пп. В, Е, З и И

**15. Функциональный анализ руководства включает в себя функции:**

- А) Администраторская
- Б) Стратегическая
- В) Экспертно-консультативная
- Г) Представительская
- Д) Воспитательская
- Е) Психотерапевтическая
- Ж) Коммуникативно-регулирующая
- З) Инновационная
- И) Дисциплинарная
- К) Все названные
- Л) Все, кроме пп. Д и Е
- М) Все, кроме пп. Д, Е и Ж

**16. Что из перечисленного НЕ входит в круг стандартов инновационного поведения руководителя:**

- А) Предоставление свободы действий творческим, талантливым сотрудникам и поддержка энтузиастов
- Б) Готовность к изменениям организационной архитектуры
- В) Умение предвидеть динамику и перспективы рынка
- Г) Фокусирование инновационной работы в постоянно действующих подразделениях, непосредственно подчиненных руководителю

**17. Функция руководителя, предполагающая выбор целей и стратегий развития предприятия, планирование методов реализации поставленных целей, выбор и внедрение инноваций – это:**

- А) тактическая функция
- Б) стратегическая функция
- В) организационная функция

**18. Персонал, занятый обеспечением системы производства - маркетинг, снабжение, сбыт, техника безопасности – это:**

- А) обслуживающий персонал
- Б) административный персонал
- В) инженерно-технический персонал
- Г) производственный персонал

**19. При формулировке целей перед подчиненными необходимо:**

- А) ориентироваться на индивидуальные интересы работника
- Б) достигать компромисс между индивидуальными и общеорганизационными интересами
- В) ориентироваться на цели организации

**20. Наибольшим мотивационным потенциалом обладают:**

- А) легкие цели
- Б) цели, требующие для их достижения средних усилий
- В) трудные цели

**21. К позитивным эффектам делегирования относится все, КРОМЕ:**

- А) Снижение напряжения у менеджера
- Б) Большая оперативность
- В) Более энергичная и успешная работа группы
- Г) Увеличение степени группового согласия
- Д) Развитие подчиненных и рост креативности в работе

**22. Теория мотивационной гигиены Ф. Герцберга в интерпретации М. Вудкока и Д. Фрэнсиса включает факторы, подразделяемые на:**

- А) Регуляторы мотивации и основные мотиваторы
- Б) Технологические и психологические

В) Финансовые и эмоциональные

Г) Прямые и косвенные

**23. Лидерство, в отличие от руководства, есть функция:**

А) Иерархии рабочих отношений

Б) Неформальных отношений

В) Административного назначения

Г) Сопrotивления группы руководству

**24. При проведении беседы и переговоров необходимо:**

А) оказывать давление на партнеров

Б) поддерживать атмосферу взаимного доверия

В) занимать отстраненную позицию

**25. Группа, состоящая из высококвалифицированных специалистов, целью которых является решение поставленных перед ними производственных задач –это:**

А) матричная группа

Б) проектная группа

В) конгломерат

Г) команда

**26. К способам принятия группового решения не относится:**

А) групповое интервью

Б) «мозговой штурм»

В) групповая дискуссия

Г) огруппление мышления

**27. По Б. Бассу и Д. Барретту, благоприятность или неблагоприятность условий для реализации партисипативного стиля руководства определяется:**

А) Характеристиками руководителя, подчиненных, стоящих перед группой задач

Б) Органичностью этого стиля для руководителя

В) Запросами и ожиданиями подчиненных

Г) Уровнем руководителя в иерархической структуре организации

**28. Феномен каузальной атрибуции может проявляться в деловых отношениях интерпретационными ошибками:**

А) Различие оценки роли личностных факторов и внешних обстоятельств в объяснении своего и чужого поведения

Б) Проекция на большинство людей своих собственных взглядов и мнений

В) Неравные возможности ролевого поведения

Г) Иллюзорные корреляции

Д) Все названное

Е) Все, кроме названного в п. Г

**29. Эффект ореола фиксирует зависимость восприятия частных свойств человека от:**

А) Его служебного положения

Б) Влияния общего впечатления о нем

В) Уровня его образования

Г) Предшествующего рабочего опыта

**30. Какие три стиля лидерства/руководства, получившие свои названия в результате исследований К. Левина, выделяются в социальной психологии и психологии управления:**

А) Авторитарный, демократический, попустительский

Б) Вертикальный, горизонтальный, векторный

В) Фокусированный, глобальный, неопределенный

Г) Иерархический, паритетный, смешанный

#### Ключ к тесту

№ вопроса	Правильный ответ	№ вопроса	Правильный ответ
1.	Б	16	В
2.	Б	17	Б
3.	А, Б	18	А
4.	Г	19	Б

5.	Б	20	В
6.	А	21	Г
7.	А	22	А
8.	Ж	23	Б
9.	Б	24	Б
10.	В	25	Б,Г
11.	З	26	Г
12.	А	27	А
13.	В	28	Д
14.	Л	29	Б
15.	И	30	А

Критерий оценки - за *правильный ответ* дается 1 балл

#### 4.2 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний

##### Критерии и шкала оценивания теста

Процент правильных ответов	До 60%	61-80%	81-100%
Количество баллов за решенный тест	0-2	3-4	5

##### Оценка психологического портрета сотрудника

Баллы	Критерии оценивания	Количественный показатель - оценка
10-9	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. получено согласие на проведение диагностического исследования клиента;</li> <li>2. собраны предварительные данные о клиенте</li> <li>3. уточнен запрос;</li> <li>4. подобраны и обоснованы диагностические методики;</li> <li>5. проведены, проанализированы и описаны результаты исследования;</li> <li>6. составлено диагностическое заключение, с приложением из заполненных бланков, рисунков и т.п.</li> </ol>	отлично
8-7	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. получено согласие на проведение диагностического исследования клиента;</li> <li>2. собраны предварительные данные о клиенте;</li> <li>3. подобраны и обоснованы диагностические методики;</li> <li>4. проведены, проанализированы и описаны результаты исследования (допущены незначительные ошибки).</li> <li>5. составлено диагностическое заключение, с приложением из заполненных бланков, рисунков и т.п.</li> </ol>	хорошо
6-4	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. получено согласие на проведение диагностического исследования клиента;</li> <li>2. собраны предварительные данные о клиенте;</li> <li>3. уточнен запрос;</li> <li>4. подобраны и обоснованы диагностические методики;</li> <li>5. проведены, проанализированы и описаны результаты исследования (Имеются трудно корректируемые ошибки).</li> <li>6. составлено диагностическое заключение, с приложением из заполненных бланков, рисунков и т.п.</li> </ol>	удовлетворительно
3-0	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. получено согласие на проведение диагностического исследования клиента;</li> <li>2. собраны предварительные данные о клиенте;</li> <li>3. подобраны и обоснованы диагностические методики;</li> </ol>	неудовлетворительно

	<p>4. проведены, проанализированы и описаны результаты исследования (имеются трудно корректируемые ошибки;</p> <p>5. составлено диагностическое заключение, с приложением из заполненных бланков, рисунков и т.п. Есть серьезные ошибки интерпретации.</p>	
--	--	--

### Анализ проведения диагностики психологического климата в организации

Баллы	Критерии оценивания	Количественный показатель - оценка
10-9	<ul style="list-style-type: none"> <li>Уточнен запрос у психолога (руководителя организации)</li> <li>проведено наблюдение за работой коллектива</li> <li>подобраны и обоснованы диагностические методики</li> <li>проведены, проанализированы и описаны результаты исследования</li> <li>составлено диагностическое заключение, с приложением из заполненных бланков, рисунков и т.п.</li> </ul>	отлично
8-7	<ul style="list-style-type: none"> <li>Уточнен запрос у психолога</li> <li>проведено наблюдение за работой коллектива</li> <li>подобраны и обоснованы диагностические методики</li> <li>проведены, проанализированы и описаны результаты исследования</li> <li>составлено диагностическое заключение, с приложением из заполненных бланков. Есть замечание к формулировкам и интерпретации полученных данных.</li> </ul>	хорошо
6-4	<ul style="list-style-type: none"> <li>Уточнен запрос у психолога</li> <li>проведено наблюдение за работой коллектива</li> <li>подобраны и обоснованы диагностические методики</li> <li>проведены, проанализированы и описаны результаты исследования</li> <li>составлено диагностическое заключение, с приложением из заполненных бланков. Есть существенные замечание к формулировкам и интерпретации полученных данных.</li> </ul>	удовлетворительно
3-0	<ul style="list-style-type: none"> <li>Не конкретизирован запрос у психолога</li> <li>не проведено наблюдение за работой коллектива</li> <li>подобраны и обоснованы диагностические методики</li> <li>проведены, проанализированы и описаны результаты исследования</li> <li>составлено диагностическое заключение, с приложением из заполненных бланков. Есть множественные замечания к формулировкам и интерпретации полученных данных.</li> </ul>	неудовлетворительно

### Разработка и реализация психологического проекта

Баллы	Критерии оценивания	Количественный показатель - оценка
10-9	<ul style="list-style-type: none"> <li>Проанализированы потребности организации, поставлена проблема, определена тема</li> <li>Определены цели и задачи проекта, ожидаемые результаты</li> <li>Составлен план проекта, структурные компоненты, этапы реализации.</li> <li>Проведена оценка результативности работы, представлена презентация</li> <li>Составлены рекомендации.</li> </ul>	отлично
8-7	<ul style="list-style-type: none"> <li>Проанализированы потребности организации, поставлена</li> </ul>	

	<p>проблема, определена тема</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Определены цели и задачи проекта, прописаны ожидаемые результаты</li> <li>• Составлен план проекта, структурные компоненты, этапы реализации.</li> <li>• Проведена оценка результативности работы, представлена презентация</li> <li>• Составлены рекомендации. Есть отдельные замечания по некоторым вопросам проекта</li> </ul>	хорошо
6-4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Проанализированы потребности организации, поставлена проблема, определена тема</li> <li>• Определены цели и задачи проекта, определены ожидаемые результаты</li> <li>• Составлен план проекта, структурные компоненты, этапы реализации. Есть отдельные замечания по реализации проекта.</li> <li>• Проведена оценка результативности работы, представлена презентация</li> <li>• Составлены рекомендации. Недостаточно точно определены ожидаемые и полученные результаты</li> </ul>	удовлетворительно
3-0	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Проанализированы потребности организации, поставлена проблема, определена тема</li> <li>• Определены цели и задачи проекта, ожидаемые результаты</li> <li>• Составлен план проекта, структурные компоненты, этапы реализации.</li> <li>• Не проведена оценка результативности работы.</li> <li>• Отсутствуют рекомендации. Имеются серьезные замечания к работе.</li> </ul>	неудовлетворительно

### Презентация психологического проекта

Структура презентации	Максимальное количество баллов
<b>Содержание</b>	
Сформулирована тема консультации, определена проблемность	1
Материал подобран адекватный, адаптированный под аудиторию, доступный и содержательный	1
Информация изложена полно и четко, соответствует заявленной теме.	1
Иллюстрации усиливают эффект восприятия текстовой части информации	1
Сделаны выводы	1
Подготовлены рекомендации: грамотные, доступные	1
Материал регламентирован по времени	1
Предусмотрена обратная связь и ответы на возможные вопросы	1
<b>Оформление презентации</b>	
Единый стиль оформления. Текст легко читается, фон сочетается с текстом и графикой.	1
Все параметры шрифта хорошо подобраны, размер шрифта оптимальный и одинаковый на всех слайдах. Ключевые слова в тексте выделены	1
<b>Итого</b>	10

## Анализ представления протоколов и результатов групповой диагностики (для пилотажного исследования)

Баллы	Критерии оценивания	Количественный показатель - оценка
10-9	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Уточнен запрос у руководителя</li> <li>2. проведено наблюдение за сотрудниками организации</li> <li>3. подобраны и обоснованы диагностические методики</li> <li>4. проведены, проанализированы и описаны результаты исследования</li> <li>5. составлено диагностическое заключение, с приложением из заполненных бланков, рисунков и т.п.</li> </ol>	отлично
8-7	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Уточнен запрос у руководителя</li> <li>• проведено наблюдение за сотрудниками организации</li> <li>• подобраны и обоснованы диагностические методики</li> <li>• проведены, проанализированы и описаны результаты исследования</li> <li>• составлено диагностическое заключение, с приложением из заполненных бланков, рисунков и т.п. Есть замечание к формулировкам и интерпретации полученных данных.</li> </ul>	хорошо
6-4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Уточнен запрос у руководителя</li> <li>• проведено наблюдение за сотрудниками</li> <li>• подобраны и обоснованы диагностические методики</li> <li>• проведены, проанализированы и описаны результаты исследования</li> <li>• составлено диагностическое заключение, с приложением из заполненных бланков, рисунков и т.п. Есть существенные замечание к формулировкам и интерпретации полученных данных.</li> </ul>	удовлетворительно
3-0	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Не конкретизирован запрос у руководителя</li> <li>• не проведено наблюдение за сотрудниками</li> <li>• подобраны и обоснованы диагностические методики</li> <li>• проведены, проанализированы и описаны результаты исследования</li> <li>• составлено диагностическое заключение, с приложением из заполненных бланков, рисунков и т.п. Есть существенные замечание к формулировкам и интерпретации полученных данных.</li> </ul>	неудовлетворительно

## Критерии оценки отчета на итоговой конференции

Баллы	Критерии оценивания	Количественный показатель - оценка
40-30	<ul style="list-style-type: none"> <li>• оформление необходимой документации по практике на высоком профессиональном уровне;</li> <li>• систематизированные, глубокие и полные знания по всем вопросам практики;</li> <li>• точное использование научной терминологии систематически грамотное и логически правильное изложение ответа на вопросы;</li> <li>• выраженная способность самостоятельно и творчески решать сложные проблемы и нестандартные ситуации;</li> <li>• высокий уровень культуры исполнения заданий практики</li> </ul>	отлично
29-20	<ul style="list-style-type: none"> <li>• качественное оформление необходимой</li> </ul>	хорошо

	<p>документации по практике;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• умение ориентироваться в теоретических и практических вопросах профессиональной деятельности;</li> <li>• использование научной терминологии, лингвистически и логически правильное изложение ответа на вопросы, умение делать обоснованные <b>ВЫВОДЫ</b></li> </ul>	
19-10	<ul style="list-style-type: none"> <li>• достаточный уровень оформления необходимых документов;</li> <li>• умение ориентироваться в теоретических и практических вопросах профессиональной деятельности;</li> <li>• использование научной терминологии, стилистическое и логическое изложение ответа на вопросы, умение делать <b>выводы без существенных ошибок</b></li> </ul>	удовлетворительно
9-0	<ul style="list-style-type: none"> <li>• отсутствие необходимой документации;</li> <li>• отказ от ответов на вопросы;</li> <li>• неумение использовать научную терминологию;</li> <li>• наличие грубых ошибок;</li> <li>• низкий уровень культуры исполнения заданий</li> </ul>	неудовлетворительно