

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Сурет Лев Игоревич

Должность: Ректор

Дата подписания: 30.10.2026 14:25:14

Уникальный программный ключ:

90e61d748f2245de4566514a87350a9d89d73c851b3f3160a03a9aff20fb4800

Московский
Институт
Психоанализа

Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования
«Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ФИЛОСОФИЯ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

1.1 Тематика практических/семинарских/лабораторных занятий

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	ФОС	
		Вид оценочного средства	Ко-во вариантов заданий
1	Тема 1. Философия и её роль в жизни человека.	коллоквиум	3
2	Тема 2. Единство и многообразие философских учений.	контрольная работа	3
3	Тема 3. Онтология: мир, бытие, материя.	круглый стол	3
4	Тема 4. Антропология: происхождение человека.	коллоквиум	3
5	Тема 5. Гносеология: теория познания.	контрольная работа	3
6	Тема 6. Формы существования истины в философии.	круглый стол	3
7	Тема 7. Методы познания: иррационализм, рационализм, эмпиризм, сенсуализм.	коллоквиум	3
8	Тема 8. Этические проблемы философии: мораль и нравственность.	контрольная работа	3
	Аттестация	Зачет с оценкой	38

Критерии оценивания работы студентов на практических/семинарских /лабораторных занятиях

Оценка	Критерии оценивания
«отлично»	Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопрос вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

1.2 Темы эссе

Цель написания эссе заключается в побуждении к размышлению по заданной теме.

Тема 1.

1. Что такое философия.
2. Философское определение жизни.
3. Философское определение человека.

Тема 2.

1. Библейская концепция человека.
2. Античная концепция человека.
3. Дарвиновская концепция человека.

Тема 3.

1. Античная философия истории.
2. Средневековый взгляд на философию истории.
3. Марксистский взгляд на философию истории.

Тема 4.

- 1.Монистические учения.
- 2.Дуалистические учения.
- 3.Плюралистические учения.

Тема 5.

- 1.Рационализм
- 2.Эмпиризм
- 3.Сенсуализм

Тема 6.

- 1.Классическая наука
- 2.Неклассическая наука
- 3.Постнеклассическая наука

1.2.1 Общая характеристика эссе как вида письменной работы

Эссе – вид письменной работы, выражающий индивидуальное рассуждение и мнение автора по конкретному вопросу.

В процессе написания эссе важно продемонстрировать:

- умение осмыслить конкретную проблему и сформулировать определенную позицию относительно нее;
- умение самостоятельно проводить поиск литературы по определенной тематике (в том числе и на иностранных языках);
- умение на основании прочитанного материала по определенной проблеме проанализировать конкретную ситуацию;
- умение аргументированно изложить свою позицию по определенному вопросу;
- умение правильно оформлять цитаты и ссылки на литературу.

Объем эссе 6-8 страниц (включая титульный лист и список литературы).

Содержание эссе

В эссе студент может:

- 1) проанализировать конкретный случай, пример, взятый из художественной или биографической литературы, кинематографа, общественной жизни или собственного опыта автора;
- 2) проанализировать проблему, не имеющую очевидного ответа и предложить свой вариант ее решения;
- 3) представить критический анализ какого-либо значимого для понимания определенной темы тезиса.

Структура эссе

Эссе не имеет жестко заданной структуры, т.к. она зависит от специфики конкретной темы и предпочтений автора. Однако в общем виде эссе может иметь следующую структуру:

1. Титульный лист (см. Приложение к Положению о курсовых работах). Является обязательным элементом любого эссе.
2. Введение. Во Введении кратко излагается суть проблемы, обосновывается ее выбор, актуальность и значимость. Здесь также формулируется цель данной работы, формулируется вопрос, ответ на который автор намерен изложить в ходе написания эссе. Объем Введения обычно составляет 0,5-1 страницы. Данный элемент является обязательной частью эссе любой формы. Однако обычно Введение не имеет своего подзаголовка и выделяется в отдельный раздел только содержательно.
3. Основная часть. Данный раздел занимает основной объем эссе. Здесь последовательно раскрывается выбранная тема. Основная часть может быть представлена в виде цельного текста или может быть разделена на несколько частей, имеющих свой подзаголовок. Обычно разделы (имеющие собственный подзаголовок) выделяются по принципу «один раздел – один тезис, мысль». Если Основная часть отделяется от Введения и Заключения, то она должна иметь содержательный заголовок. Заголовок «Основная часть» недопустим.
4. Заключение. В Заключении излагаются выводы, вытекающие из рассмотрения основного вопроса, обобщается авторская позиция по исследуемой проблематике. Объем Заключения обычно составляет 0,5-1 страницы. Данный элемент является обязательной частью эссе любой формы.
5. Список литературы. Данный элемент структуры является обязательным для эссе. Однако количество включенных в него источников не регламентируется и определяется в каждом конкретном случае. Здесь приводятся библиографические описания только тех литературных источников, к которым есть отсылка в тексте. Библиографические описания всех источников, на которые есть ссылка в тексте, должны быть указаны в списке. Учебная литература (учебники, учебные и учебно-методические пособия) при написании эссе должна использоваться в минимальном объеме. При подготовке эссе в качестве литературных источников необходимо использовать преимущественно монографии, журнальные статьи (прежде всего, вышедшие за последние 5-7 лет).

Стиль изложения

Эссе должно быть написано грамотно, в соответствии с нормами русского литературного и профессионального языка. При изложении материала необходимо следить за точностью формулировок и корректностью употребляемых терминов и понятий. Не следует использовать в качестве терминов слова, заимствованные из иностранных языков, если существуют эквивалентные понятия в русском языке. Перед тем, как работа будет сдана, текст должен быть проверен на наличие ошибок. Все орфографические, пунктуационные, стилистические ошибки, а также опечатки должны быть выверены. Наличие грамматических, орфографических и стилистических ошибок недопустимо.

Рекомендации по формулировке тем эссе

Тема для эссе должна формулироваться таким способом, чтобы она содержала в себе проблему/тему для рассуждения или объект для анализа. Соответственно, следует избегать формулировки тем, указывающих только на область (или понятие), поскольку такая формулировка может провоцировать скорее реферирование, нежели обсуждение. Другими словами, основная характеристика темы эссе – это проблемность.

1.2.2 Критерии и показатели оценки эссе

Знание и понимание теоретического материала – максимальная оценка 3 балла:

- определяет рассматриваемые понятия четко и полно, приводя соответствующие примеры;
- используемые понятия строго соответствуют теме;
- самостоятельность выполнения работы.

Анализ и оценка информации – максимальная оценка 3 балла:

- грамотно применяет категории анализа;
- умело использует приемы сравнения и обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений;
- способен объяснить альтернативные взгляды на рассматриваемую проблему и прийти к сбалансированному заключению;
- диапазон используемого информационного пространства (студент использует большое количество различных источников информации);
- обоснованно интерпретирует текстовую информацию с помощью графиков и диаграмм;
- дает личную оценку проблеме.

Построение суждений – максимальная оценка 3 балла:

- ясность и четкость изложения;
- логика структурирования доказательств
- выдвинутые тезисы сопровождаются грамотной аргументацией;
- приводятся различные точки зрения и их личная оценка.
- общая форма изложения полученных результатов и их интерпретации соответствует жанру проблемной научной статьи.

Оформление работы – максимальная оценка 3 балла:

- работа отвечает основным требованиям к оформлению и использованию цитат;
- соблюдение лексических, фразеологических, грамматических и стилистических норм русского литературного языка;
- оформление текста с полным соблюдением правил русской орфографии и пунктуации;
- соответствие формальным требованиям.

Максимальное количество баллов за эссе – максимальная оценка 12 баллов.

1.2.3 Шкала оценивания эссе

Оценка	Кол-во баллов
Отлично	11-12 баллов
Хорошо	8-10 баллов
Удовлетворительно	6-7 баллов
Неудовлетворительно	5 и менее баллов

1.3 Тематика рефератов по дисциплине

- Тема 1. Онтологические идеи.
- Тема 2. Антропологические идеи.
- Тема 3. Гносеологические идеи.
- Тема 4. Этические идеи.
- Тема 5. Философские мировоззрения.
- Тема 6. Учение о истине.
- Тема 7. Метафизика и диалектика.
- Тема 8. Миф и мистика.
- Тема 9. Природа государства.
- Тема 10. Происхождение морали.

1.3.1 Общая характеристика реферата как вида письменной работы

Реферат – это композиционно организованное, обобщенное изложение содержания источников информации (статей, монографий и др.) по определенной тематике, с элементами сравнительного анализа данных материалов и с последующими выводами. Основная цель написания реферата – изложить идеи, представленные в реферируемых источниках, раскрыть основные тезисы исходного текста. Основное требование к реферату – его аналитический характер.

В процессе написания реферата необходимо продемонстрировать:

- умение самостоятельно проводить поиск литературы по определенной тематике (в том числе и на иностранных языках);
- умение сжато, но содержательно, излагать основные положения и тезисы, представленные в реферируемых литературных источниках;
- умение анализировать, систематизировать, классифицировать и обобщать имеющуюся научную информацию, проводить сравнительный анализ различных взглядов, точек зрения на те или иные вопросы;
- умение правильно оформлять цитаты и ссылки на литературу.

Объем реферата 15-20 страниц (включая титульный лист, оглавление и список литературы).

Содержание реферата

В реферате студент может:

- 1) провести сравнительный анализ различных точек зрения на одну и ту же проблему;
- 2) аналитически проследить логику развития взглядов по конкретному вопросу;
- 3) критически проанализировать понятие, теорию, концепцию, подход;
- 4) на основе анализа литературных источников выделить и обосновать новую проблему.

Структура реферата

Реферат должен содержать следующие обязательные компоненты (каждый из перечисленных разделов должен начинаться с новой страницы):

1. Титульный лист.
2. Оглавление.
3. Введение. Во Введении обосновывается проблема, которая рассматривается в реферате, обосновывается ее важность и актуальность. Здесь также формулируется цель реферата, то, что в самом общем виде должно стать результатом данной работы, а также задачи. Объем Введения обычно составляет одну страницу.
4. Основная часть. Данный раздел занимает основной объем реферата. В нем последовательно раскрывается выбранная тема. Основная часть должна быть разделена на структурные элементы (главы, параграфы), имеющие свои содержательные названия. Структурные элементы основной части должны иметь порядковую нумерацию в пределах всего текста (Глава 1..., Глава 2... и т.д.). Обозначение параграфа внутри каждой главы включают номер главы и порядковый номер параграфа (1.1, 1.2, 1.3 и т.д.). В случае если параграфы разделены на более мелкие единицы – подпараграфы, нумерация включает номер главы, номер параграфа, номер подпараграфа (1.1.1, 1.1.2, 1.1.3 и т.д.). После номера параграфа или подпараграфа в тексте точка не ставится. Одноуровневые структурные элементы текста должны быть соизмеримы по размеру, т.е. если основной текст разбивается на главы, то они должны быть примерно равны по своему объему, если глава разбивается на несколько параграфов, то параграфы данной главы также должны быть примерно равны по объему. Каждая глава должна заканчиваться промежуточными выводами, подводящими итог проделанной в ней работы.
5. Заключение. В данном разделе автор реферата приводит собственные выводы, основанные на проделанном в реферате анализе литературных источников. Выводы должны быть краткими и четкими. Также указываются проблемы, «высветившиеся», но нерешенные в ходе работы над рефератом. Объем Заключения обычно составляет одну страницу.
6. Список литературы. В списке литературы приводятся библиографические описания только тех литературных источников, к которым есть отсылка в тексте. Библиографические описания всех источников, на которые автор ссылается в реферате, должны быть указаны в списке. Учебная литература (учебники, учебные и учебно-методические пособия) при написании реферата должна использоваться в минимальном объеме. Для подготовки реферата в качестве литературных источников необходимо использовать преимущественно монографии, журнальные статьи (прежде всего, вышедшие за последние 15 лет). Необходимое число литературных источников зависит от специфики тематики конкретного реферата. Однако в среднем число литературных источников для реферата должно быть не менее 10 наименований

Самостоятельность текста

Хотя реферирование предполагает, главным образом, изложение чужих точек зрения, тезисов, идей, мыслей, концепций, изложенных в других литературных источниках, реферат не должен превращаться в конспект первоисточников или в набор цитат и парафраз из них. Реферат должен быть полноценным, законченным, самостоятельным текстом, автором которого является студент. При этом реферат может содержать и оценочные элементы. Автору не запрещается высказывать свою точку зрения по освещаемой проблеме. Однако в этом случае она не должна быть голословной, любые тезисы, высказываемые автором реферата, должны быть аргументированы. При изложении автором реферата своих критических замечаний, точки зрения на конкретную проблему обычно используются неопределенно-личные или безличные предложения, т.е. предложения, в которых в роли главного члена выступает форма 3-го лица: «думается, что», «есть основания предполагать, что», «логично предположить, что», «было показано, что» и т.д.

Стиль изложения

Текст реферата должен соответствовать нормам русского литературного и профессионального языка. При его написании необходимо продемонстрировать умение излагать мысли в научном стиле, для которого нехарактерно увлечение эмоционально насыщенными эпитетами, образами и метафорами. Вместо этого в научном тексте обычно более широко используются устойчивые структуры и обороты, что позволяет читателю сосредоточить свое внимание на содержании (фактах, суждениях, умозаключениях, аргументах). При изложении материала необходимо следить за точностью формулировок и корректностью употребляемых терминов и понятий. Не следует использовать в качестве терминов слова, заимствованные из иностранных языков, если существуют эквивалентные понятия в русском языке. Перед тем, как работа будет сдана, текст должен быть проверен на наличие ошибок. Все орфографические, пунктуационные, стилистические ошибки, а также опечатки должны быть выверены.

Наличие грамматических, орфографических и стилистических ошибок недопустимо.

Рекомендации по формулировке тем рефератов

В качестве тем для рефератов обычно предлагается рассмотреть материал, получивший недостаточное освещение в рамках лекционных и семинарских (практических) занятий. Тема для реферата должна содержать задачу на анализ конкретных понятий или концепций, экспериментов, а также их сопоставление. Не стоит излишне проблематизировать тему реферата, что свойственно скорее стилю эссе.

1.3.2 Критерии и показатели оценки реферата

Критерии	Показатели
Новизна реферированного теста <i>Макс. - 3 балла</i>	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений
Степень раскрытия сущности проблемы <i>Макс. - 3 балла</i>	- соответствие плана теме реферата; - соответствие содержания теме и плану реферата; - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы
Обоснованность выбора источников <i>Макс. - 3 балла</i>	- круг, полнота использования литературных источников по проблеме
Соблюдение требований к оформлению, грамотность <i>Макс. - 3 балла</i>	- правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения, отсутствие орфографических и синтаксических ошибок - соблюдение требований к оформлению и объему реферата

Максимальный балл за данную контрольную точку составляет 12 баллов.

1.3.3 Шкала оценивания реферата

Оценка	Кол-во баллов
Отлично	11-12 баллов
Хорошо	8-10 баллов
Удовлетворительно	6-7 баллов
Неудовлетворительно	5 и менее баллов

1.4 Тематика докладов

- Тема 1. Онтологические идеи древневосточной философии.
Тема 2. Антропологические идеи древневосточной философии.
Тема 3. Гносеологические идеи древневосточной философии.
Тема 4. Этические идеи древневосточной философии.
Тема 5. Философское мировоззрение Сократа.
Тема 6. Платон. Учение о космосе.
Тема 7. Аристотель. Метафизика.
Тема 8. Лукреций К. Т. О природе вещей.
Тема 9. Августин. А. Исповедь.
Тема 10. Макиавелли Н. Государь.

1.4.1 Критерии и шкала оценки выступлений (докладов) студентов на семинаре

Оценка	Критерии оценивания
«отлично»	Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Легко воспринимается аудиторией. При ответе на вопросы выступающий (докладчик) демонстрирует глубину владения представленным материалом. Ответы формулируются аргументированно, обосновывается собственная позиция в проблемных ситуациях.
«хорошо»	Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Но обоснование сделанных выводов недостаточно аргументировано. Неполно раскрыто содержание проблемы.
«удовлетворительно»	Выступающий (докладчик) передает содержание проблемы, но не демонстрирует умение выделять главное, существенное. Выступление воспринимается аудиторией сложно.
«неудовлетворительно»	Выступление (доклад) краткий, неглубокий, поверхностный.

1.5 Вопросы для устного опроса

- Вопрос 1. Что такое бытие?
Вопрос 2. Основные философские мировоззрения.
Вопрос 3. Натурфилософская идея материи.
Вопрос 4. Основные антропологические концепции.
Вопрос 5. Основные концепции истины.
Вопрос 6. Отличие сенсуализма от эмпиризма.
Вопрос 7. Отличие морали от нравственности.
Вопрос 8. Типы свободы.
Вопрос 9. Иерархия справедливости.
Вопрос 10. Образ добра и зла.

1.5.1 Критерии и шкала оценки результатов устного опроса

- Если студент правильно, полно и обоснованно отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя.
- Если студент неправильно, неполно и без необходимого обоснования отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, или не отвечал вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

1.6 Задания для самостоятельной работы

Задание 1. Провести сравнительный анализ философии материалистов и идеалистов.

Задание 2. Найти общее в философии античности и Возрождения.

Задание 3. Осуществить синтез разных форм свобод.

Виды самостоятельной работы студента:

- конспектирование литературы;
- подготовка к контрольной работе;
- подготовка к коллоквиуму;
- подготовка к семинарскому занятию, реферата, доклада, эссе;
- написание, реферата;
- подготовка к сдаче форм контроля.

Содержание самостоятельной работы студента берется из рабочей программы дисциплины

1.6.1 Критерии и шкала оценки выполнения заданий для самостоятельной работы

- Если студент без ошибок и в срок выполнял задания, данные преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя напротив соответствующего задания.
- Если студент с ошибками выполнил задание или не выполнил его вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

До промежуточной аттестации студент, получивший отметку «не зачтено», должен внести правки, отмеченные преподавателем и отчитаться ещё раз по выполнению задания.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине – зачет с оценкой.

Вопросы к экзамену

1. Предмет, методы и функции философии.
2. Абстрактное и конкретное, идеальное и реальное.
3. Социальная дифференциация общества.
1. Философия и мировоззрение. Типы мировоззрений.
2. Логическое и историческое.
3. Род, племя, народ, нация.
1. Структура философского знания.
2. Форма и содержание. Возможность и действительность.
3. Проблема субъекта истории.
1. Основной вопрос философии.
2. Детерминизм и индетерминизм.
3. Необходимость и свобода.
1. Бытие и небытие.
2. Необходимость и случайность.
3. Индивид, индивидуальность, личность.
1. Идеальное, идеал, идол.
2. Сущность и явление.
3. Мораль и нравственность. Типы отношений между ними.
1. Познание: формы, уровни, методы.
2. Часть и целое. Система и элемент.
3. Добро и зло. Цель и средства.
1. Субъект и объект.
2. Закон, хаос, порядок.
3. Культура и цивилизация.
1. Чувственное и рациональное в познании.
2. Материализм и идеализм.
3. Метафизика и диалектика.
1. Мышление, воля, интуиция.
2. Рационализм и эмпиризм.
3. Экзистенциализм.
1. Истина и заблуждение, их критерии.
2. Иррационализм и сенсуализм.
3. Прагматизм и персонализм.
1. Теория, эмпирия, факт.
2. Философия истории, её концепции.
3. Философская герменевтика.
1. Предмет, методы и функции философии.
2. Психоанализ.
3. Проблема субъекта истории.
1. Структура философского знания.
2. Детерминизм и индетерминизм.
3. Философские идеи постмодернизма.
1. Познание: формы, уровни, методы.
2. Материализм и идеализм.
3. Добро и зло. Цель и средства.

1. Основной вопрос философии.
2. Закон, хаос, порядок.
3. Проблема субъекта истории.
1. Субъект и объект.
2. Форма и содержание. Возможность и действительность.
3. Прагматизм и персонализм.
1. Предмет, методы и функции философии.
2. Логическое и историческое.
3. Культура и цивилизация.
1. Теория, эмпирия, факт.
2. Часть и целое. Система и элемент.
3. Психоанализ.
1. Философия и мировоззрение. Типы мировоззрений.
2. Истина и заблуждение, их критерии.
3. Экзистенциализм.
1. Бытие и небытие.
2. Необходимость и случайность.
3. Иррационализм и сенсуализм.
1. Идеальное, идеал, идол.
2. Сущность и явление.
3. Философия истории, её концепции.
1. Чувственное и рациональное в познании.
2. Социальная дифференциация общества.
3. Рационализм и эмпиризм.
1. Мышление, воля, интуиция.
2. Род, племя, народ, нация.
3. Философская герменевтика.
1. Абстрактное и конкретное, идеальное и реальное.
2. Мораль и нравственность. Типы отношений между ними.
3. Философские идеи постмодернизма.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/Не зачтено
УК-2.1.				
Знает:	Знает: основные категории, понятия, законы, направления развития философии.	Имеет представление об основных категориях, понятиях, законах, направлениях развития философии.	Имеет фрагментарные представления об основных категориях, понятиях, законах, направлениях развития философии.	Не знает: основные категории, понятия, законы, направления развития философии.
Умеет:	Умеет грамотно анализировать поставленную задачу основываясь на информации.	Умеет анализировать поставленную задачу основываясь на информации.	Демонстрирует частичные умения анализировать поставленную задачу основываясь на информации.	Не умеет анализировать поставленную задачу основываясь на информации.
Владеет:	В полной мере владеет нормами взаимодействия и сотрудничества.	Владеет нормами взаимодействия и сотрудничества.	Частично владеет нормами взаимодействия и сотрудничества.	Не владеет нормами взаимодействия и сотрудничества.
УК-2.3.				
Знает:	Знает: основы философии, способствующие общему развитию личности, обеспечивающие формирования мировоззрения и	Имеет представление об основах философии, способствующих общему развитию личности, обеспечивающих формирования	Имеет фрагментарные представления об основах философии, способствующих общему развитию личности, обеспечивающих	Не знает основы философии, способствующие общему развитию личности, обеспечивающие формирования

	понимание современных концепций картины мира.	мировоззрения и понимание современных концепций картины мира.	формирования мировоззрения и понимание современных концепций картины мира.	мировоззрения и понимание современных концепций картины мира.
Умеет:	Умеет грамотно оценивать социально-экономические и политические риски в решении задач.	Умеет оценивать социально-экономические и политические риски в решении задач.	Демонстрирует частичные умения оценивать социально-экономические и политические риски в решении задач.	Не умеет оценивать социально-экономические и политические риски в решении задач.
Владеет:	В полной мере владеет толерантностью и социальной мобильностью.	Владеет толерантностью и социальной мобильностью.	Частично владеет толерантностью и социальной мобильностью.	Не владеет толерантностью и социальной мобильностью.
УК-3.2.				
Знает:	Знает: основы философии, способствующие общему развитию личности, обеспечивающие формирования мировоззрения и понимание современных концепций картины мира. Знает: Роль России в истории человечества и на современном этапе.	Имеет представление об основах философии, способствующих общему развитию личности, обеспечивающих формирования мировоззрения и понимание современных концепций картины мира. Роль России в истории человечества и на современном этапе. Имеет представление о роли России в истории человечества и на современном этапе.	Имеет фрагментарные представления об основах философии, способствующих общему развитию личности, обеспечивающих формирования мировоззрения и понимание современных концепций картины мира. Имеет фрагментарные представления о роли России в истории человечества и на современном этапе.	Не знает: основы философии, способствующие общему развитию личности, обеспечивающие формирования мировоззрения и понимание современных концепций картины мира. Не знает: Роль России в истории человечества и на современном этапе.
Умеет:	Умеет грамотно анализировать и оценивать социально-экономическую и политическую информацию	Умеет анализировать и оценивать социально-экономическую и политическую информацию	Демонстрирует частичные умения анализировать и оценивать социально-экономическую и политическую информацию	Не умеет анализировать и оценивать социально-экономическую и политическую информацию
Владеет:	В полной мере владеет организационно-управленческими навыками в профессии и социальной деятельности.	Владеет организационно-управленческими навыками в профессии и социальной деятельности.	Частично владеет организационно-управленческими навыками в профессии и социальной деятельности.	Не владеет организационно-управленческими навыками в профессии и социальной деятельности.
УК-5.1.				
Знает:	Знает основные определения понятия «культура» в контексте явлений антропологической и социальной действительности, главные тенденции истории и современного развития культуры и основаниях культурной самобытности России, ее исторической роли, достижений и значения в мировой культуре.	Имеет представление об основных определениях понятия «культура» в контексте явлений антропологической и социальной действительности и главных тенденций истории и современного развития культуры, оснований культурной самобытности России, ее исторической роли, достижений и значения в мировой культуре.	Имеет фрагментарные представления об основных определениях понятия «культура» в контексте явлений антропологической и социальной действительности и главных тенденций истории и современного развития культуры и основаниях культурной самобытности России, ее исторической роли, достижений и значения в мировой культуре.	Не знает основные определения понятия «культура» в контексте явлений антропологической и социальной действительности, главные тенденции истории и современного развития культуры и основания культурной самобытности России, ее исторической роли, достижений и значения в мировой культуре.
Умеет:	Умеет грамотно понимать значение главных достижений мировой культуры.	Умеет понимать значение главных достижений мировой культуры.	Демонстрирует частичные умения понимать значение главных достижений мировой культуры.	Не умеет понимать значение главных достижений мировой культуры.
Владеет:	В полной мере владеет основами ценностного отношения к явлениям и достижениям культуры разных эпох, включая	Владеет основами ценностного отношения к явлениям и достижениям культуры разных эпох, включая современность;	Частично владеет основами ценностного отношения к явлениям и достижениям культуры разных эпох, включая современность;	Не владеет основами ценностного отношения к явлениям и достижениям культуры разных эпох, включая современность;

	<p>современность; принципами социокультурного обоснования смысла и значения своей профессиональной деятельности, этических норм в этой сфере. Основами типологического анализа явлений культурного многообразия.</p>	<p>принципами социокультурного обоснования смысла и значения своей профессиональной деятельности, этических норм в этой сфере. Основами типологического анализа явлений культурного многообразия.</p>	<p>принципами социокультурного обоснования смысла и значения своей профессиональной деятельности, этических норм в этой сфере. Основами типологического анализа явлений культурного многообразия.</p>	<p>принципами социокультурного обоснования смысла и значения своей профессиональной деятельности, этических норм в этой сфере. Основами типологического анализа явлений культурного многообразия.</p>
--	---	--	--	---



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования
«Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
КУЛЬТУРОЛОГИЯ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

1.1 Тематика практических/семинарских/лабораторных занятий

- Тема 1. "Культура": многообразие философских и научных подходов к определению.
Тема 2. "Классическая модель" культуры: структурные элементы, становление, развитие, кризис.
Тема 3. Науки о культуре. Культура как предмет междисциплинарного анализа.
Тема 4. Эволюционизм как парадигма изучения культуры.
Тема 5. Теория модернизации о социокультурной динамике.

Критерии оценивания работы студентов на практических/семинарских /лабораторных занятиях

Оценка	Критерии оценивания
«отлично»	Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логические, обоснованные фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

1.2 Темы эссе

Цель написания эссе заключается в побуждении к размышлению по заданной теме.

- Тема 1. Предмет, задачи и функции культурологии.
Тема 2. Взаимосвязь культурологи с другими науками.
Тема 3. Понятие «культура». Сущность культуры.
Тема 4. Структура культуры и формы существования культуры.

1.2.1 Общая характеристика эссе как вида письменной работы

Эссе – вид письменной работы, выражающий индивидуальное рассуждение и мнение автора по

конкретному вопросу.

В процессе написания эссе важно продемонстрировать:

- умение осмыслить конкретную проблему и сформулировать определенную позицию относительно нее;
- умение самостоятельно проводить поиск литературы по определенной тематике (в том числе и на иностранных языках);
- умение на основании прочитанного материала по определенной проблеме проанализировать конкретную ситуацию;
- умение аргументировано изложить свою позицию по определенному вопросу;
- умение правильно оформлять цитаты и ссылки на литературу.

Объем эссе 6-8 страниц (включая титульный лист и список литературы).

Содержание эссе

В эссе студент может:

- 1) проанализировать конкретный случай, пример, взятый из художественной или биографической литературы, кинематографа, общественной жизни или собственного опыта автора;
- 2) проанализировать проблему, не имеющую очевидного ответа и предложить свой вариант ее решения;
- 3) представить критический анализ какого-либо значимого для понимания определенной темы тезиса.

Структура эссе

Эссе не имеет жестко заданной структуры, т.к. она зависит от специфики конкретной темы и предпочтений автора. Однако в общем виде эссе может иметь следующую структуру:

1. Титульный лист является обязательным элементом любого эссе.
2. Введение. Во Введении кратко излагается суть проблемы, обосновывается ее выбор, актуальность и значимость. Здесь также формулируется цель данной работы, формулируется вопрос, ответ на который автор намерен изложить в ходе написания эссе. Объем Введения обычно составляет 0,5-1 страницы. Данный элемент является обязательной частью эссе любой формы. Однако обычно Введение не имеет своего подзаголовка и выделяется в отдельный раздел только содержательно.
3. Основная часть. Данный раздел занимает основной объем эссе. Здесь последовательно раскрывается выбранная тема. Основная часть может быть представлена в виде цельного текста или может быть разделена на несколько частей, имеющих свой подзаголовок. Обычно разделы (имеющие собственный подзаголовок) выделяются по принципу «один раздел – один тезис, мысль». Если Основная часть отделяется от Введения и Заключения, то она должна иметь содержательный заголовок. Заголовок «Основная часть» недопустим.
4. Заключение. В Заключении излагаются выводы, вытекающие из рассмотрения основного вопроса, обобщается авторская позиция по исследуемой проблематике. Объем Заключения обычно составляет 0,5-1 страницы. Данный элемент является обязательной частью эссе любой формы.
5. Список литературы. Данный элемент структуры является обязательным для эссе. Однако количество включенных в него источников не регламентируется и определяется в каждом конкретном случае. Здесь приводятся библиографические описания только тех литературных источников, к которым есть отсылка в тексте. Библиографические описания всех источников, на которые есть ссылка в тексте, должны быть указаны в списке. Учебная литература (учебники, учебные и учебно-методические пособия) при написании эссе должна использоваться в минимальном объеме. При подготовке эссе в качестве литературных источников необходимо использовать преимущественно монографии, журнальные статьи (прежде всего, вышедшие за последние 5-7 лет).

Стиль изложения

Эссе должно быть написано грамотно, в соответствии с нормами русского литературного и профессионального языка. При изложении материала необходимо следить за точностью формулировок и корректностью употребляемых терминов и понятий. Не следует использовать в качестве терминов слова, заимствованные из иностранных языков, если существуют эквивалентные понятия в русском языке. Перед тем, как работа будет сдана, текст должен быть проверен на наличие ошибок. Все орфографические, пунктуационные, стилистические ошибки, а также опечатки должны быть выверены. Наличие грамматических, орфографических и стилистических ошибок недопустимо.

Рекомендации по формулировке тем эссе

Тема для эссе должна формулироваться таким способом, чтобы она содержала в себе проблему/тему для рассуждения или объект для анализа. Соответственно, следует избегать формулировки тем, указывающих только на область (или понятие), поскольку такая формулировка может провоцировать скорее реферирование, нежели обсуждение. Другими словами, основная характеристика темы эссе – это проблемность.

1.2.2 Критерии и показатели оценки эссе

Знание и понимание теоретического материала – максимальная оценка 3 балла:

- определяет рассматриваемые понятия четко и полно, приводя соответствующие примеры;
- используемые понятия строго соответствуют теме;
- самостоятельность выполнения работы.

Анализ и оценка информации – максимальная оценка 3 балла:

- грамотно применяет категории анализа;
- умело использует приемы сравнения и обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений;
- способен объяснить альтернативные взгляды на рассматриваемую проблему и прийти к сбалансированному заключению;
- диапазон используемого информационного пространства (студент использует большое количество различных источников информации);
- обоснованно интерпретирует текстовую информацию с помощью графиков и диаграмм;
- дает личную оценку проблеме.

Построение суждений – максимальная оценка 3 балла:

- ясность и четкость изложения;
- логика структурирования доказательств
- выдвинутые тезисы сопровождаются грамотной аргументацией;
- приводятся различные точки зрения и их личная оценка.
- общая форма изложения полученных результатов и их интерпретации соответствует жанру проблемной научной статьи.

Оформление работы – максимальная оценка 3 балла:

- работа отвечает основным требованиям к оформлению и использованию цитат;
- соблюдение лексических, фразеологических, грамматических и стилистических норм русского литературного языка;
- оформление текста с полным соблюдением правил русской орфографии и пунктуации;
- соответствие формальным требованиям.

Максимальное количество баллов за эссе – максимальная оценка 12 баллов.

1.2.3 Шкала оценивания эссе

Оценка	Кол-во баллов
Отлично	11-12 баллов
Хорошо	8-10 баллов
Удовлетворительно	6-7 баллов
Неудовлетворительно	5 и менее баллов

1.3 Тематика рефератов по дисциплине

1. Социодинамика культуры П.Сорокина.
2. Культура как проблема психоанализа (З.Фрейд, К.Юнг, А.Адлер).
3. Экзистенциалистская концепция культуры.
4. Диалогическая концепция культуры (М.М.Бахтин и "постбахтинцы").
5. Постмодернизм в культурологии.
6. "Запад" и "Восток" как проблема европейской мысли.
7. "Восток" как географическое и социокультурное понятие: единство и многообразие.
8. Социокультурные характеристики древнеегипетского общества.
9. "Единство в многообразии" как принцип культуры Индии. Индуизм.
10. Роль конфуцианства в культуре Китая.
11. Культура Древней Греции и Рима: общее и особенное.

1.3.1 Общая характеристика реферата как вида письменной работы

Реферат – это композиционно организованное, обобщенное изложение содержания источников информации (статей, монографий и др.) по определенной тематике, с элементами сравнительного анализа данных материалов и с последующими выводами. Основная цель написания реферата – изложить идеи, представленные в реферируемых источниках, раскрыть основные тезисы исходного текста. Основное требование к реферату – его аналитический характер.

В процессе написания реферата необходимо продемонстрировать:

- умение самостоятельно проводить поиск литературы по определенной тематике (в том числе и на иностранных языках);
- умение сжато, но содержательно, излагать основные положения и тезисы, представленные в реферируемых литературных источниках;
- умение анализировать, систематизировать, классифицировать и обобщать имеющуюся научную информацию, проводить сравнительный анализ различных взглядов, точек зрения на те или иные вопросы;
- умение правильно оформлять цитаты и ссылки на литературу.

Объем реферата 15-20 страниц (включая титульный лист, оглавление и список литературы).

Содержание реферата

В реферате студент может:

- 1) провести сравнительный анализ различных точек зрения на одну и ту же проблему;
- 2) аналитически проследить логику развития взглядов по конкретному вопросу;
- 3) критически проанализировать понятие, теорию, концепцию, подход;
- 4) на основе анализа литературных источников выделить и обосновать новую проблему.

Структура реферата

Реферат должен содержать следующие обязательные компоненты (каждый из перечисленных разделов должен начинаться с новой страницы):

1. Титульный лист.
2. Оглавление.
3. Введение. Во Введении обосновывается проблема, которая рассматривается в реферате, обосновывается ее важность и актуальность. Здесь также формулируется цель реферата, то, что в самом общем виде должно стать результатом данной работы, а также задачи. Объем Введения обычно составляет одну страницу.
4. Основная часть. Данный раздел занимает основной объем реферата. В нем последовательно раскрывается выбранная тема. Основная часть должна быть разделена на структурные элементы (главы, параграфы), имеющие свои содержательные названия. Структурные элементы основной

части должны иметь порядковую нумерацию в пределах всего текста (Глава 1..., Глава 2... и т.д.). Обозначение параграфа внутри каждой главы включают номер главы и порядковый номер параграфа (1.1, 1.2, 1.3 и т.д.). В случае если параграфы разделены на более мелкие единицы – подпараграфы, нумерация включает номер главы, номер параграфа, номер подпараграфа (1.1.1, 1.1.2, 1.1.3 и т.д.). После номера параграфа или подпараграфа в тексте точка не ставится. Одноуровневые структурные элементы текста должны быть соизмеримы по размеру, т.е. если основной текст разбивается на главы, то они должны быть примерно равны по своему объему, если глава разбивается на несколько параграфов, то параграфы данной главы также должны быть примерно равны по объему. Каждая глава должна заканчиваться промежуточными выводами, подводящими итог проделанной в ней работы.

5. Заключение. В данном разделе автор реферата приводит собственные выводы, основанные на проделанном в реферате анализе литературных источников. Выводы должны быть краткими и четкими. Также указываются проблемы, «высветившиеся», но нерешенные в ходе работы над рефератом. Объем Заключения обычно составляет одну страницу.

6. Список литературы. В списке литературы приводятся библиографические описания только тех литературных источников, к которым есть отсылка в тексте. Библиографические описания всех источников, на которые автор ссылается в реферате, должны быть указаны в списке. Учебная литература (учебники, учебные и учебно-методические пособия) при написании реферата должна использоваться в минимальном объеме. Для подготовки реферата в качестве литературных источников необходимо использовать преимущественно монографии, журнальные статьи (прежде всего, вышедшие за последние 15 лет). Необходимое число литературных источников зависит от специфики тематики конкретного реферата. Однако в среднем число

литературных источников для реферата должно быть не менее 10 наименований

Самостоятельность текста

Хотя реферирование предполагает, главным образом, изложение чужих точек зрения, тезисов, идей, мыслей, концепций, изложенных в других литературных источниках, реферат не должен превращаться в конспект первоисточников или в набор цитат и парафраз из них. Реферат должен быть полноценным, законченным, самостоятельным текстом, автором которого является студент. При этом реферат может содержать и оценочные элементы. Автору не запрещается высказывать свою точку зрения по освещаемой проблеме. Однако в этом случае она не должна быть голословной, любые тезисы, высказываемые автором реферата, должны быть аргументированы. При изложении автором реферата своих критических замечаний, точки зрения на конкретную проблему обычно используются неопределенно-личные или безличные предложения, т.е. предложения, в которых в роли главного члена выступает форма 3-го лица: «думается, что», «есть основания предполагать, что», «логично предположить, что», «было показано, что» и т.д.

Стиль изложения

Текст реферата должен соответствовать нормам русского литературного и профессионального языка. При его написании необходимо продемонстрировать умение излагать мысли в научном стиле, для которого нехарактерно увлечение эмоционально насыщенными эпитетами, образами и метафорами. Вместо этого в научном тексте обычно более широко используются устойчивые структуры и обороты, что позволяет читателю сосредоточить свое внимание на содержании (фактах, суждениях, умозаключениях, аргументах). При изложении материала необходимо следить за точностью формулировок и корректностью употребляемых терминов и понятий. Не следует использовать в качестве терминов слова, заимствованные из иностранных языков, если существуют эквивалентные понятия в русском языке. Перед тем, как работа будет сдана, текст должен быть проверен на наличие ошибок. Все орфографические, пунктуационные, стилистические ошибки, а также опечатки должны быть выверены.

Наличие грамматических, орфографических и стилистических ошибок недопустимо.

Рекомендации по формулировке тем рефератов

В качестве тем для рефератов обычно предлагается рассмотреть материал, получивший недостаточное освещение в рамках лекционных и семинарских (практических) занятий. Тема для реферата должна содержать задачу на анализ конкретных понятий или концепций, экспериментов, а также их сопоставление. Не стоит излишне проблематизировать тему реферата, что свойственно скорее стилю эссе.

1.3.2 Критерии и показатели оценки реферата

Критерии	Показатели
Новизна реферированного текста <i>Макс. - 3 балла</i>	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений
Степень раскрытия сущности проблемы <i>Макс. - 3 балла</i>	- соответствие плана теме реферата; - соответствие содержания теме и плану реферата; - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы
Обоснованность выбора источников <i>Макс. - 3 балла</i>	- круг, полнота использования литературных источников по проблеме
Соблюдение требований к оформлению, грамотность <i>Макс. - 3 балла</i>	- правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения, отсутствие орфографических и синтаксических ошибок - соблюдение требований к оформлению и объему реферата

Максимальный балл за данную контрольную точку составляет 12 баллов.

1.3.3 Шкала оценивания реферата

Оценка	Кол-во баллов
Отлично	11-12 баллов
Хорошо	8-10 баллов
Удовлетворительно	6-7 баллов
Неудовлетворительно	5 и менее баллов

3.4 Тематика докладов

1. Культурогенез и история формирования культуры.
2. Синкретизм первобытной культуры.
3. Человек-творец и творение культуры.
4. Проблемы типологии и классификации культур. Историческая типология культуры. Понятие «мировая культура» и присущие ей черты. Культурный тип.
5. Общее и особенное в развитии восточной и западной форм культуры.
6. Динамика развития культурно-исторических типов. Экологические, социально-экономические и духовные факторы расцвета и упадка культур.
7. Концепция локальных цивилизаций и типов культуры.
8. Глобальные культурные типы. Культурные коды. Основной культурный код.
9. Язык и культура. Символ в культуре. Знак и миф в культуре.

1.4.1 Критерии и шкала оценки выступлений (докладов) студентов на семинаре

Оценка	Критерии оценивания
«отлично»	Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Легко воспринимается аудиторией. При ответе на вопросы выступающий (докладчик) демонстрирует глубину владения представленным материалом. Ответы формулируются аргументированно, обосновывается собственная позиция в проблемных ситуациях.
«хорошо»	Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Но обоснование сделанных выводов недостаточно аргументировано. Неполно раскрыто

	содержание проблемы.
«удовлетворительно»	Выступающий (докладчик) передает содержание проблемы, но не демонстрирует умение выделять главное, существенное. Выступление воспринимается аудиторией сложно.
«неудовлетворительно»	Выступление (доклад) краткий, неглубокий, поверхностный.

1.5 Вопросы для устного опроса

1. "Культура": многообразие философских и научных подходов к определению.
2. "Классическая модель" культуры: структурные элементы, становление, развитие, кризис.
3. Науки о культуре. Культура как предмет междисциплинарного анализа.
4. Эволюционизм как парадигма изучения культуры.
5. Теория модернизации о социокультурной динамике.
6. Структурный функционализм в социологии и культурологии.
7. Структурализм и постструктурализм: от лингвистики к культурологии.
8. Принципы семиотического анализа культуры. Информационно-семиотическая теория культуры Ю.М.Лотмана.
9. Культурная антропология Э.Б.Тайлора.
10. Идея "прогресса" и ее значение для философии культуры и науки о культуре.
11. Прсветительская концепция культуры и цивилизации.
12. Культура в классической немецкой философии.
13. Философия культуры И.Канта.
14. Марксистская концепция культуры.
15. Становление и развитие философской герменевтики.
16. Специфика метода "наук о культуре" в неокантианстве (Г.Риккерт, В.Виндельбанд).
17. "Понимающая социология" М.Вебера как пример культурно-аналитического подхода в социологии.
18. Понятия "культуры" и "цивилизации" в истории философского анализа культуры.
19. Проблема единства и многообразия культуры.
20. Проблема типологии культур.
21. "Культурная морфология" О.Шпенглера.
22. Теория "культурно-исторических типов" Н.Я.Данилевского.
23. Этнология Л.Н.Гумилева и культурология.
24. Динамика культуры у А.Д.Тойнби.
25. Социодинамика культуры П.Сорокина.
26. Культура как проблема психоанализа (З.Фрейд, К.Юнг, А.Адлер).
27. Экзистенциалистская концепция культуры.
28. Диалогическая концепция культуры (М.М.Бахтин и "постбахтинцы").
29. Постмодернизм в культурологии.
30. "Запад" и "Восток" как проблема европейской мысли.
31. "Восток" как географическое и социокультурное понятие: единство и многообразие.
32. Социокультурные характеристики древнеегипетского общества.
33. "Единство в многообразии" как принцип культуры Индии. Индуизм.
34. Роль конфуцианства в культуре Китая.
35. Культура Древней Греции и Рима: общее и особенное.
36. Особенности мифологического сознания. От мифа к логосу.
37. Образ человека в древнегреческой и древнеримской культурах.
38. Византия: специфика типа культуры.
39. Основные черты средневековой "картины мира".
40. Мир, человек, общество в мусульманской картине мира. Ислам.
41. Человек в культуре европейского Средневековья. Знание и вера в культуре средних веков.
42. Христианство в культуре Средневековья.
43. Принципы гуманизма и антропоцентризма в культуре европейского Возрождения.
44. Реформация в культуре Европы. Лютеранство и кальвинизм.
45. Идея прогресса и ее роль в европейской культуре Нового времени.

46. Сциентизм в культуре Нового времени.
47. Классицизм, барокко, романтизм, реализм: общая характеристика стилей в искусстве Нового времени.
48. Судьбы европоцентризма и проблема самосознания европейской культуры. Социокультурный проект модерна.
49. Научно-технический прогресс и его роль в развитии европейской культуры XIX-XXв. в.
50. Культура постмодерна: общая характеристика.
51. Россия: геополитические условия формирования типа культуры.
52. Язычество Древней Руси и его роль в русской культуре.
53. Влияние Византии на формирование русской культуры.
54. Крещение Руси - переломный момент в истории отечественной культуры.
55. Древняя Русь и Великая Степь: борьба и взаимодействие.
56. Самодержавие как феномен русской культуры.
57. Православие в истории отечественной культуры.
58. Историософская доктрина "Москва - Третий Рим", "Москва - Новый Иерусалим" в отечественной политической культуре.
59. Раскол в социодинамике отечественной культуры.
60. Петровские реформы: историко-культурный смысл.
61. Проблема цивилизационно-культурной идентичности России в истории русской мысли.
62. Государство и церковь в истории русской культуры.

1.5.1 Критерии и шкала оценки результатов устного опроса

- Если студент правильно, полно и обоснованно отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя.
- Если студент неправильно, неполно и без необходимого обоснования отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, или не отвечал вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

1.6 Задания для самостоятельной работы

- 1) Особенности мифологического сознания. От мифа к логосу.
- 2) Образ человека в древнегреческой и древнеримской культурах.
- 3) Византия: специфика типа культуры.
- 4) Основные черты средневековой "картины мира".
- 5) Мир, человек, общество в мусульманской картине мира. Ислам.
- 6) Человек в культуре европейского Средневековья. Знание и вера в культуре средних веков.
- 7) Христианство в культуре Средневековья.
- 8) Принципы гуманизма и антропоцентризма в культуре европейского Возрождения.
- 9) Реформация в культуре Европы. Лютеранство и кальвинизм.
- 10) Идея прогресса и ее роль в европейской культуре Нового времени.
- 11) Сциентизм в культуре Нового времени.

Виды самостоятельной работы студента *(на выбор)*:

- изучение тем дисциплины, выносимых для самостоятельного изучения студентам;
- подготовка к семинарскому занятию, реферата, доклада, эссе;
- написание реферата;
- подготовка к сдаче форм контроля.

Содержание самостоятельной работы студента берется из рабочей программы дисциплины

1.6.1 Критерии и шкала оценки выполнения заданий для самостоятельной работы

- Если студент без ошибок и в срок выполнял задания, данные преподавателем, то ему

- ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя напротив соответствующего задания.
- Если студент с ошибками выполнил задание или не выполнил его вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

До промежуточной аттестации студент, получивший отметку «не зачтено», должен внести правки, отмеченные преподавателем и отчитаться ещё раз по выполнению задания.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине – зачет с оценкой

Вопросы к экзамену

1. Культурология как учебная дисциплина.
2. Многообразие и многозначность подходов к исследованию культуры.
3. Структура и формы культуры.
4. Функции культуры.
5. Динамика и типология культуры.
6. Многообразие определений сущности культуры. Его причины.
7. Законы развития культуры.
8. Сущность культуры. Культура и традиция.
9. Сущность культуры. Проблема массовости культуры.
10. Природа и культура.
11. Человек и культура.
12. Культура и общество.
13. Культура и цивилизация.
14. Культура как способ реализации творческих возможностей человека.
15. Культура народная и элитарная.
16. Массовая культура.
17. Искусство в системе культуры.
18. Культура и религия.
19. Мораль и культура
20. Культура и наука. Взаимосвязь, общее и особенное.
21. Актуальные проблемы современной культуры. Общий обзор.
22. Понимание культуры на Востоке (Индия и Китай).
23. Мыслители Древней Греции, Рима и христианства о культуре.
24. Мыслители эпохи Возрождения о культуре.
25. Проблемы культуры в трудах просветителей.
26. Культурологическая мысль в России (П.Я.Чаадаев, В.С.Соловьёв)
27. Славянофилы и западники о культуре.
28. Теории культурно-исторических типов (Н.Я.Данилевский, О.Шпенглер, А.Дж. Тойнби).
29. Культурологические концепции западноевропейских мыслителей 19 в.
30. Западноевропейская культурологическая мысль 20 в.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/Не зачтено
УК-2.1.				
Знает:	Знает основные формы и функции культурной деятельности, и	Имеет представление об основных формах и функциях культурной	Имеет фрагментарные представления об основных формах и	Не знает основные формы и функции культурной

	основные способы приобретения, хранения и трансляции социокультурного опыта - в контексте своеобразия культурных достижений разных цивилизаций.	деятельности, и основных способах приобретения, хранения и трансляции социокультурного опыта - в контексте своеобразия культурных достижений разных цивилизаций.	функциях культурной деятельности, и основных способах приобретения, хранения и трансляции социокультурного опыта - в контексте своеобразия культурных достижений разных цивилизаций.	деятельности, и основные способы приобретения, хранения и трансляции социокультурного опыта - в контексте своеобразия культурных достижений разных цивилизаций.
Умеет:	Умеет грамотно ориентироваться в мировом историко-культурном процессе, анализировать типы культур и разбираться в их классификации и понимать значение главных достижений мировой культуры.	Умеет ориентироваться в мировом историко-культурном процессе, анализировать типы культур и разбираться в их классификации и понимать значение главных достижений мировой культуры.	Демонстрирует частичные умения ориентироваться в мировом историко-культурном процессе, анализировать типы культур и разбираться в их классификации и понимать значение главных достижений мировой культуры.	Не умеет ориентироваться в мировом историко-культурном процессе, анализировать типы культур и разбираться в их классификации и понимать значение главных достижений мировой культуры.
Владеет:	В полной мере владеет способами сопоставления явлений разных культур в ситуации кросс-культурных связей и межкультурного взаимодействия.	Владеет способами сопоставления явлений разных культур в ситуации кросс-культурных связей и межкультурного взаимодействия.	Частично владеет способами сопоставления явлений разных культур в ситуации кросс-культурных связей и межкультурного взаимодействия.	Не владеет способами сопоставления явлений разных культур в ситуации кросс-культурных связей и межкультурного взаимодействия.
УК-3.2.				
Знает:	Знает базовые ценности мировой культуры.	Имеет представление о базовых ценностях мировой культуры.	Имеет фрагментарные представления о базовых ценностях мировой культуры.	Не знает базовые ценности мировой культуры.
Умеет:	Умеет грамотно различать и понимать специфику культурных кодов разных цивилизаций, анализировать современные тенденции развития культуры, ситуацию мультикультурности и диалога культур.	Умеет различать и понимать специфику культурных кодов разных цивилизаций, анализировать современные тенденции развития культуры, ситуацию мультикультурности и диалога культур.	Демонстрирует частичные умения различать и понимать специфику культурных кодов разных цивилизаций, анализировать современные тенденции развития культуры, ситуацию мультикультурности и диалога культур.	Не умеет различать и понимать специфику культурных кодов разных цивилизаций, анализировать современные тенденции развития культуры, ситуацию мультикультурности и диалога культур.
Владеет:	В полной мере владеет принципами социокультурного обоснования смысла и значения своей профессиональной деятельности, этических норм в этой сфере.	Владеет принципами социокультурного обоснования смысла и значения своей профессиональной деятельности, этических норм в этой сфере.	Частично владеет принципами социокультурного обоснования смысла и значения своей профессиональной деятельности, этических норм в этой сфере.	Не владеет принципами социокультурного обоснования смысла и значения своей профессиональной деятельности, этических норм в этой сфере.
УК-5.1.				
Знает:	Знает основные определения понятия «культура» в контексте	Имеет представление об основных определениях понятия	Имеет фрагментарные представления об основных определениях	Не знает основные определения понятия «культура» в контексте

	явлений антропологической и социальной действительности, главные тенденции истории и современного развития культуры и основаниях культурной самобытности России, ее исторической роли, достижений и значения в мировой культуре.	«культура» в контексте явлений антропологической и социальной действительности и главных тенденций истории и современного развития культуры, оснований культурной самобытности России, ее исторической роли, достижений и значения в мировой культуре.	понятия «культура» в контексте явлений антропологической и социальной действительности и главных тенденций истории и современного развития культуры и основаниях культурной самобытности России, ее исторической роли, достижений и значения в мировой культуре.	явлений антропологической и социальной действительности, главные тенденции истории и современного развития культуры и основания культурной самобытности России, ее исторической роли, достижений и значения в мировой культуре.
Умеет:	Умеет грамотно понимать значение главных достижений мировой культуры.	Умеет понимать значение главных достижений мировой культуры.	Демонстрирует частичные умения понимать значение главных достижений мировой культуры.	Не умеет понимать значение главных достижений мировой культуры.
Владеет:	В полной мере владеет основами ценностного отношения к явлениям и достижениям культуры разных эпох, включая современность; принципами социокультурного обоснования смысла и значения своей профессиональной деятельности, этических норм в этой сфере. Основами типологического анализа явлений культурного многообразия.	Владеет основами ценностного отношения к явлениям и достижениям культуры разных эпох, включая современность; принципами социокультурного обоснования смысла и значения своей профессиональной деятельности, этических норм в этой сфере. Основами типологического анализа явлений культурного многообразия.	Частично владеет основами ценностного отношения к явлениям и достижениям культуры разных эпох, включая современность; принципами социокультурного обоснования смысла и значения своей профессиональной деятельности, этических норм в этой сфере. Основами типологического анализа явлений культурного многообразия.	Не владеет основами ценностного отношения к явлениям и достижениям культуры разных эпох, включая современность; принципами социокультурного обоснования смысла и значения своей профессиональной деятельности, этических норм в этой сфере. Основами типологического анализа явлений культурного многообразия.



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования
«Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
КОНЦЕПЦИИ ЕСТЕСТВОЗНАНИЯ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

1.1 Перечень тем для проведения групповой дискуссии

1. Наука в духовной культуре общества.
2. Естественные и гуманитарные науки.
3. Точки зрения на время появления науки.
4. Геометрия Евклида как первая научная теория.
5. Развитие научных знаний в Новое время.
6. Роль науки и техники в жизни современного человека.
7. Сциентизм и антисциентизм.
8. Особенности и критерии науки.
9. Принципы верификации и фальсификации.
10. Вненаучные формы знания.
11. Эмпирический и теоретический уровни научного познания.
12. Факты и научные теории.
13. Границы науки.
14. Специфика микро и мегамира.
15. Общие модели развития науки.
16. Концепция Т. Куна.
17. Концепция И. Лакатоса.
18. Научные революции.
19. Принцип соответствия Н. Бора.
20. Первая научная картина мира.
21. Вторая научная картина мира.
22. Третья научная картина мира.
23. Постнеклассическая научная картина мира.
24. Геоцентризм, гелиоцентризм и релятивизм как научные модели.
25. Античная натурфилософия.

Критерии и шкалы оценивания участия в групповой дискуссии

№	Показатели ответа	Оценка в баллах
1	студент принимал активное участие в дискуссии, был инициативен, его выступление отличалось последовательностью, логикой изложения, аргументированностью, обоснованностью собственной позиции в проблемных ситуациях.	2
2	студент принимал участие в дискуссии, его выступление отличалось последовательностью, логикой изложения, однако он затруднялся в подборе аргументов и формулировке собственной позиции в проблемных ситуациях.	1
3	студент не принимал участие в дискуссии, или его выступление отличалось непоследовательностью, ненаучностью или содержало значимые ошибки при формулировке знаний.	0
Максимальная оценка -2 балла		

1.2 Темы эссе

1. Механицизм Нового времени как способ видения мира.
2. Идея стационарности и глобальный эволюционизм как модели мира.
3. Детерминизм и индетерминизм.

4. Глобальный эволюционизм и синергетика.
5. Антропный принцип.
6. Становление электромагнитной картины мира.
7. Корпускулярно-волновой дуализм.
8. Революционные открытия в естествознании на рубеже XIX – XX вв.
9. Модели атома.
10. Теория относительности.
11. Природа гравитации.
12. Элементарные частицы.
13. Фундаментальные взаимодействия в природе.
14. Происхождение, строение и эволюция звезд.
15. Термоядерный синтез.
16. Структура и эволюция галактик.
17. Строение и эволюция Солнечной системы.
18. Проблема существования внеземных форм жизни.
19. Гипотеза Большого взрыва.
20. Красное смещение и расширение вселенной.
21. Модели Вселенной.
22. Этапы космической эволюции.
23. Структурные уровни организации неживой и живой природы.
24. Эволюционная парадигма в развитии биологических наук.
25. Гипотезы происхождения жизни.

Критерии и показатели оценки эссе

Знание и понимание теоретического материала – максимальная оценка 3 балла:

- определяет рассматриваемые понятия четко и полно, приводя соответствующие примеры;

- используемые понятия строго соответствуют теме;
- самостоятельность выполнения работы.

Анализ и оценка информации – максимальная оценка 3 балла:

- грамотно применяет категории анализа;
- умело использует приемы сравнения и обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений;
- способен объяснить альтернативные взгляды на рассматриваемую проблему и прийти к сбалансированному заключению;
- диапазон используемого информационного пространства (студент использует большое количество различных источников информации);
- обоснованно интерпретирует текстовую информацию с помощью графиков и диаграмм;
- дает личную оценку проблеме.

Построение суждений – максимальная оценка 3 балла:

- ясность и четкость изложения;
- логика структурирования доказательств
- выдвинутые тезисы сопровождаются грамотной аргументацией;
- приводятся различные точки зрения и их личная оценка.
- общая форма изложения полученных результатов и их интерпретации соответствует жанру проблемной научной статьи.

Оформление работы – максимальная оценка 3 балла:

- работа отвечает основным требованиям к оформлению и использованию цитат;
- соблюдение лексических, фразеологических, грамматических и стилистических норм русского литературного языка;
- оформление текста с полным соблюдением правил русской орфографии и пунктуации;
- соответствие формальным требованиям.

Максимальное количество баллов за эссе – максимальная оценка 12 баллов.

Шкала оценивания эссе

Оценка	Кол-во баллов
Отлично/зачтено	11-12 баллов
Хорошо/зачтено	8-10 баллов
Удовлетворительно/зачтено	6-7 баллов
Неудовлетворительно/не зачтено	5 и менее баллов

1.3 Тематика рефератов

1. Основа материи. Фалес, Гераклит, Эмпедокл
2. Атомизм. Левкипп, Демокрит
3. Модели космоса Аристотеля и Птолемея
4. Модели космоса Самосского и Коперника
5. Математическое описание природы. Пифагор, Платон, Евклид
6. Законы Архимеда
7. Механика Аристотеля
8. Оптика Эмпедокла
9. Физиология Гиппократ и Галена
10. Модели космоса Кузанского и Джордано Бруно
11. Леонардо да Винчи
12. ибн-Сина
13. Бируни
14. ибн-Муса
15. Улугбек
16. ибн-аль-Хайсам

Критерии и показатели оценки реферата

Критерии	Показатели
Новизна реферированного теста <i>Макс. - 3 балла</i>	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений
Степень раскрытия сущности проблемы <i>Макс. - 3 балла</i>	- соответствие плана теме реферата; - соответствие содержания теме и плану реферата; - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы
Обоснованность выбора источников <i>Макс. - 3 балла</i>	- круг, полнота использования литературных источников по проблеме
Соблюдение требований к оформлению, грамотность <i>Макс. - 3 балла</i>	- правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения, отсутствие орфографических и синтаксических ошибок - соблюдение требований к оформлению и объему реферата

Максимальный балл за данную контрольную точку составляет 12 баллов.

Шкала оценивания реферата

Оценка	Кол-во баллов
Отлично/зачтено	11-12 баллов
Хорошо/зачтено	8-10 баллов
Удовлетворительно/зачтено	6-7 баллов
Неудовлетворительно/не зачтено	5 и менее баллов

1.4 Тематика докладов (сообщений)

1. Научные принципы Роджера Бэкона
2. Научные принципы Френсиса Бэкона

3. Научные принципы Декарта
4. Научные принципы Галилея
5. Классическая механика Ньютона
6. Термодинамика Карно
7. Электродинамика Фарадея и Максвелла
8. Закон сохранения энергии. Майер, Джоуль, Гельмгольц
9. Космология Канта и Лапласа

Критерии и шкала оценки докладов (сообщений) на семинаре

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно/Незачтено	Доклад (сообщение) краткий, неглубокий, поверхностный.
Удовлетворительно/зачтено	Выступающий (докладчик) передает содержание проблемы, но не демонстрирует умение выделять главное, существенное. Выступление воспринимается аудиторией сложно.
Хорошо/зачтено	Доклад (сообщение) отличается последовательностью, логикой изложения. Но обоснование сделанных выводов не достаточно аргументировано. Неполно раскрыто содержание проблемы.
Отлично/зачтено	Доклад (сообщение) отличается последовательностью, логикой изложения. Легко воспринимается аудиторией. При ответе на вопросы выступающий (докладчик) демонстрирует глубину владения представленным материалом. Ответы формулируются аргументированно, обосновывается собственная позиция в проблемных ситуациях.

1.5 Вопросы для устного опроса

1. Как называется наука, представляющая собой единую систему знаний о природе как единой целостности?
2. Как Вы считаете, что лежит в основе дифференциации знания?
3. Как называется процесс, связанный с образованием комплексов взаимодействующих естественных наук?
4. Как называются науки, находящиеся на стыке нескольких традиционных наук и возникающие в результате объединения их методов исследования?
5. Какая наука вправе претендовать на особую роль в естествознании?
6. Какое понятие определяет основу всего сущего в учении философов-пифагорейцев?
7. Какой вклад внесла в развитие науки пифагорейская философская школа?
8. Кто был автором поэмы "О природе вещей", излагающей основные идеи античной атомистики?
9. Как называется учение о природе в рамках единой нерасчлененной науки – греческой философии, характеризующее непосредственным созерцанием окружающего мира как единого целого и умозрительными выводами?
10. Какая область знаний получила самостоятельное развитие благодаря учению Архимеда о равновесии тел?
11. Что такое схоластика?
12. Кто из философов критиковал в XIII в. схоластику и выступил с программой реформ науки?
13. Сколько планет Солнечной системы было известно к моменту создания Коперником гелиоцентрической системы Вселенной?
14. Какое понятие лежит в основе научного метода Фрэнсиса Бэкона?
15. Какой ученый XVII в. создал единую естественнонаучную и философскую систему, основанную на постулатах о существовании непрерывной материи, заполняющей все пространство, и ее механическом движении?
16. Какое понятие лежит в основе научного метода, развитого Декартом?
17. Кто из ученых XVIII в. занимался исследованиями электрических явлений в животных тканях?

18. Что означает понятие инвариантности?
19. Что входит в систему классической механики Ньютона?
20. Кто открыл законы движения планет?

Критерии и шкала оценки результатов устного опроса

№	Показатели ответа	Оценка в баллах
1	Обучающийся демонстрирует знание материала по разделу, основанные на знакомстве с обязательной литературой, нормативно-правовыми актами, судебной практикой и современными публикациями; дает логичные, аргументированные ответы на поставленные вопросы.	2
2	Обучающимся допущены незначительные неточности в ответах, которые он исправляет путем наводящих вопросов со стороны преподавателя	1
3	Имеются существенные пробелы в знании основного материала по разделу, а также допущены принципиальные ошибки при изложении материала	0
Максимальная оценка -2 балла		

Шкала оценивания результатов устного опроса

Оценка	Кол-во баллов
Зачтено	1-2
Не зачтено	0

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине – зачет с оценкой.

Вопросы к зачету с оценкой

Блок 1. История и методология науки.

1. Период мифа и ритуала.
2. Характеристика донаучного знания в античный период.
3. Основные естественнонаучные открытия античного периода.
4. Характеристика научного знания в классическом периоде.
5. Основные естественнонаучные открытия классического периода.
6. Характеристика научного знания в неклассический период.
7. Основные естественнонаучные открытия неклассического периода.
8. Характеристика научного знания в постнеклассическом периоде.
9. Основные естественнонаучные открытия постнеклассического периода.
10. Концепции развития науки. Поппер, Кун, Лакатос.
11. Понятие рациональности. Характеристика рациональностей разных периодов.
12. Дедуктивно-номологическая модель научного объяснения.
13. Измерение. Виды шкал.

Блок 2. Основные концепции естествознания.

1. Детерминизм и индетерминизм. Примеры теорий.
2. Динамическая и статистическая концепции. Примеры теорий.
3. Близкодействие и далекодействие. Примеры теорий.
4. Холизм, редукционизм и системность. Примеры теорий.
5. Преформизм и эпигенез. Примеры теорий.
6. Проблема соотношения пространства, времени и материи. Примеры теорий.
7. Корпускулярная и континуальная концепции. Примеры теорий.

8. Молекулярно-кинетическая теория.
9. Квантовые представления в описании микромира.
10. Классическая механика Ньютона.
11. Специальная теория относительности.
12. Общая теория относительности.
13. Основы термодинамики. Закон сохранения энергии и энтропия.

Блок 3. Свойства живой материи.

1. Классический ламаркизм.
2. Классический дарвинизм.
3. Синтетическая теория эволюции.
4. Ламарковские и квазиламарковские явления в эволюции.
5. Континуум дарвиновских и ламарковских механизмов эволюции.
6. Биогенетический закон.
7. Теория панспермии.
8. Теория первичного бульона.
9. Теории первичной пиццы и майонеза.
10. Основные точки зрения на возникновение психики.
11. Центральная догма молекулярной биологии.
12. Свойства живого. И главная цель эволюции.
13. Активность и реактивность в психофизиологии. Примеры теорий.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/Не зачтено
УК-2.2.				
Знает:	Знает основные современные естественнонаучные концепции, посвященные описанию и объяснению физической и химической реальности (неживой природы) на уровне макро-, микро и мегамира	Имеет представление об основных современных естественнонаучных концепциях, посвященных описанию и объяснению физической и химической реальности (неживой природы) на уровне макро-, микро и мегамира	Имеет фрагментарные представления об основных современных естественнонаучных концепциях, посвященных описанию и объяснению физической и химической реальности (неживой природы) на уровне макро-, микро и мегамира	Не знает основные современные естественнонаучные концепции, посвященные описанию и объяснению физической и химической реальности (неживой природы) на уровне макро-, микро и мегамира
Умеет:	Умеет грамотно распознавать основные научные идеи и направления с точки зрения их ориентированности на характерные черты классического, неклассического или постнеклассического естествознания	Умеет распознавать основные научные идеи и направления с точки зрения их ориентированности на характерные черты классического, неклассического или постнеклассического естествознания	Демонстрирует частичные умения распознавать основные научные идеи и направления с точки зрения их ориентированности на характерные черты классического, неклассического или постнеклассического естествознания	Не умеет распознавать основные научные идеи и направления с точки зрения их ориентированности на характерные черты классического, неклассического или постнеклассического естествознания
Владеет:	В полной мере владеет способностью определения и отличия научных знаний от псевдонаучных и вненаучных	Владеет способностью определения и отличия научных знаний от псевдонаучных и вненаучных	Частично владеет способностью определения и отличия научных знаний от псевдонаучных и вненаучных	Не владеет способностью определения и отличия научных знаний от псевдонаучных и вненаучных

УК-3.2.				
Знает:	Знает основные черты науки (в первую очередь – естествознания) как формы духовной культуры человечества, ее принципиальные отличия от других форм (мифологии, религии, философии, искусства, псевдонауки и иных форм вненаучного знания)	Имеет представление об основных чертах науки (в первую очередь – естествознания) как формы духовной культуры человечества, ее принципиальные отличия от других форм (мифологии, религии, философии, искусства, псевдонауки и иных форм вненаучного знания)	Имеет фрагментарные представления об основных чертах науки (в первую очередь – естествознания) как формы духовной культуры человечества, ее принципиальные отличия от других форм (мифологии, религии, философии, искусства, псевдонауки и иных форм вненаучного знания)	Не знает: основные черты науки (в первую очередь – естествознания) как формы духовной культуры человечества, ее принципиальные отличия от других форм (мифологии, религии, философии, искусства, псевдонауки и иных форм вненаучного знания)
Умеет:	Умеет грамотно характеризовать естественные явления окружающего мира с точки зрения их принадлежности макро-, микро- или мегауровню организации природы;	Умеет характеризовать естественные явления окружающего мира с точки зрения их принадлежности макро-, микро- или мегауровню организации природы;	Демонстрирует частичные умения характеризовать естественные явления окружающего мира с точки зрения их принадлежности макро-, микро- или мегауровню организации природы;	Не умеет характеризовать естественные явления окружающего мира с точки зрения их принадлежности макро-, микро- или мегауровню организации природы;
Владеет:	В полной мере владеет определением тех или иных социокультурных идей и направлений с точки зрения их принадлежности сциентизму или антисциентизму	Владеет определением тех или иных социокультурных идей и направлений с точки зрения их принадлежности сциентизму или антисциентизму	Частично владеет определением тех или иных социокультурных идей и направлений с точки зрения их принадлежности сциентизму или антисциентизму	Не владеет определением тех или иных социокультурных идей и направлений с точки зрения их принадлежности сциентизму или антисциентизму



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования
«Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
СОЦИОЛОГИЯ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

1.1 Тематика практических занятий

Тема 2. Методы социологии.

Методы теоретического уровня. Постановка проблемы. Составление программы исследования. Выдвижение гипотез. Формулирование и обоснование теории и закономерности. Эмпирические методы социологии. Опрос. Анкетирование. Интервьюирование. Наблюдение. Эксперимент. Измерение. Количественно-статистические методы. Выборка.

Тема 3. Становление социологии.

Рождение социального знания. Социальное знание в античности. Социальное знание в средние века. Социальное знание в новое время. Основные социальные концепции просвещения. Социологические теории XIX века. Рождение социологии как науки. Огюст Конт. Социология раннего позитивизма. Социология марксизма раннего. Основные направления классической европейской социологии: натурализм, психологизм, социологизм, понимающая социология. Школы в натуралистическом направлении: биоорганицизм, социал-дарвинизм, географическая, расово-антропологическая.

Тема 4. Основные социологические концепции XX века.

Социология М. Вебера. Социология Э. Дюркгейма. Социология позднего позитивизма. Социология позднего марксизма. Франкфуртская школа. Социология П. Сорокина. Школы в психологическом направлении: групповая психология, психоанализ, бихевиоризм, символический интеракционизм. Современный этап развития американской социологии: теория «зеркального Я», структурный функционализм Т. Парсонса и функционализм Р. Мертона. Эмпирическая социология. Постиндустриальные теории.

Тема 6. Социальные группы.

Историческая динамика образования социальных групп. Принципы выделения социальных групп. Реальные и номинальные группы. Сословия, классы, страты. Малые, средние и большие социальные группы. Демографические социальные группы. Этнические группы. Профессиональные группы. Поселенческие группы. Политические группы. Религиозные группы. Консистентность социальных групп. Референтные группы.

Тема 7. Социальная стратификация.

Теории социальной стратификации и социальной мобильности П.А. Сорокина. Исторические типы стратификации. Критерии стратификации. Модели стратификационных систем. Каналы социальной мобильности. Виды и типы мобильности. Способы, к которым прибегают индивиды для преодоления культурного барьера. Процессы глобализации. Понятия: социальное поведение, делинквентность, социальная дезадаптация, социальное, девиантное (отклоняющееся) поведение.

Тема 8. Социальные институты.

Понятие институционализации. Способы институционализации социальных связей. Социальный институт как исторически сложившаяся форма деятельности людей. Структура и признаки социального института. Виды социальных институтов: экономические, политические, религиозные и социализации. Отличия социальных институтов в идеологии, нормах, утилитарных признаках. Функции социальных институтов. Функция воспроизводства социального института в целом и семьи в частности. Семья, религия и труд как социальные институты. Функции семьи, стереотипы семейного воспитания. Типы семей. Средства массовой информации и коммуникации как социальные институты. Социальный институт образования.

Тема 9. Личность и общество.

Взаимоотношение личности и общества. Социальная среда. Понятие «человек». Индивид и характеристики индивида - пол, возраст, раса. Индивидуальность как процесс взаимодействия с социумом. Структура личности. Характеристики личности. Понятие социального статуса. Виды статусов: прирожденный, приобретенный, приписываемый, личный, главный. Несовпадение статусов. Ролевые теории личности. Социальная роль – динамическая характеристика статуса. Структура социальной роли. Ролевой набор. Ролевой конфликт. Механизмы социализации. Агенты социализации. Престиж, ценностные ориентации, установки личности.

Тема 10. Общество как динамическая система.

Развитие общества. Исторический процесс. Проблема прогресса. Прогресс и регресс. Эволюционный и революционный, линейный и циклический пути развития. Линейные концепции развития общества. Марксистская диалектика общественного развития. Теория общественно-экономических формаций. Теории локальных цивилизаций: Н. Я. Данилевский, О. Шпенглер, А. Тойнби. Виды общества: традиционное, индустриальное и постиндустриальное, их краткая характеристика.

Критерии оценивания работы студентов на практических/семинарских /лабораторных занятиях

Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.

Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.

Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопросы вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно/Не зачтено	Ответ неправильный и неполный.
Удовлетворительно/зачтено	Ответ правильный и неполный.
Хорошо/зачтено	Ответ в целом правильный и полный.
Отлично/зачтено	Ответ правильный и полный.

3.2 Темы эссе

Цель написания эссе заключается в побуждении к размышлению по заданной теме.

1. Социальная дифференциация и стратификация.
2. Территориальное неравенство.
3. Неравенство по уровню жизни.
4. Неравенство в современной России: зарисовки из личного опыта.
5. Социальная стратификация общества: из каких социальных страт состоит наше общество, анализ определенных социальных групп: доходы, престиж, статус.
6. Возможности восходящей мобильности в российском обществе в современный период.
7. Социальная и профессиональная мобильность различных социальных групп в обществе.
8. Неравные возможности социальных лифтов в современный период в России. (Примеры типичных и нетипичных «социальных лифтов»).
9. Дискриминация в занятости по признаку пола: виды, причины и механизмы поддержания.
10. Проблемы молодежных субкультур, неформальных организаций молодежи
11. Проблемы выбора работы: интерес или деньги?
12. Проблемы карьеры современной молодежи
13. Социологический анализ социальных стереотипов в жизни молодежи.
14. Репрезентация образа молодежи в современных журналах: за и против?
15. Виртуальное или реальное знакомство: за и против.
16. Что такое здоровый образ жизни?
17. Спорт и фитнес в современном обществе.
18. Использование пирсинга: за и против?
19. Жизненные ценности различных социальных групп (в т.ч. современной молодежи).
20. Место работы в жизни современной молодежи.
21. Место досуга в жизни современной молодежи.
22. Исследование социальных норм и привычек, традиций современного российского общества, изучение проблемы пьянства и алкоголизма.
23. Анализ современных обрядов, церемоний, ритуалов. Социология моды: вкусы, увлечения определенных групп.
24. Современные модные течения в экономике, политике.
25. Мода и дизайн в оформлении своего жилища.
26. Стил жизни различных социальных групп
27. Социология потребления. Современные атрибуты определенных социальных страт.
28. Социальные аспекты моды: классовые и гендерные аспекты.
29. Формальные и неформальные отношения на современных предприятиях.
30. Современные иерархии и кланы на производстве.
31. Социальная структура современного предприятия (на примере отдельной организации...).
32. Изменения в мире труда в современный период. Социологический анализ дебатов по поводу труда и трудовых отношений в современный период.
33. Мой опыт работы в бизнесе.
34. Современный труд и организация производства: деквалификация или переквалификация работающих?
35. Социологический анализ корпоративной культуры на примере организации.
36. Социальное неравенство в политике: все партии равны, но некоторые равнее.
37. Формирование имиджа современного политика: основные пути формирования.
38. Социально-политические кланы и группировки.
39. Основные методы влияния политики на экономику.
40. Создание гендерной идентичности.
41. Что типично для современной женщины и для современного мужчины?
42. Современный идеал женщины.
43. Современный идеал мужчины.
44. Анализ современных стереотипов мужественности и женственности: взгляд изнутри.

45. Конструирование мужской идентичности в современном мире: что заставляет мужчин чувствовать себя мужчинами?
46. Конструирование женственности в современном мире: при каких обстоятельствах себя чувствует женщиной современная женщина?
47. Исследование гендерного неравенства в различных сферах (образование, труд, семейная сфера...).
48. Анализ повседневной жизни, жизненного опыта мужчин и женщин.
49. Исследование гендерных стереотипов среди различных социальных групп.
50. Существует ли в настоящее время кризис маскулинности? Кризис женственности?
51. Проблемы властных отношений в семье, лидерство в семье, распределение обязанностей в семье.
52. Исследование того, кто является кормильцем в семье.
53. Стратегии выживания различных социальных групп в современный период: студентов, мигрантов, представителей различных социальных групп
54. Анализ проблем одиноких родителей с детьми.
55. Социология воспитания (проблемы, связанные с воспитанием детей)
56. Бюджеты времени: использование времени, затраченного членами семьи на ведение хозяйства, работу, отдых, досуг.
57. Проблемы социализации: освоение социальных ролей и культурных норм общества.
58. Проблемы детства.
59. Субкультура детства.
60. Отношение к старикам в современной России.

3.2.1 Общая характеристика эссе как вида письменной работы

Эссе – вид письменной работы, выражающий индивидуальное рассуждение и мнение автора по конкретному вопросу.

В процессе написания эссе важно продемонстрировать:

- умение осмыслить конкретную проблему и сформулировать определенную позицию относительно нее;
- умение самостоятельно проводить поиск литературы по определенной тематике (в том числе и на иностранных языках);
- умение на основании прочитанного материала по определенной проблеме проанализировать конкретную ситуацию;
- умение аргументировано изложить свою позицию по определенному вопросу;
- умение правильно оформлять цитаты и ссылки на литературу.

Объем эссе 6-8 страниц (включая титульный лист и список литературы). Эссе должно быть оформлено в соответствии с требованиями, изложенными в Положении о курсовых работах Московского института психоанализа.

Содержание эссе

В эссе студент может:

- 1) проанализировать конкретный случай, пример, взятый из художественной или биографической литературы, кинематографа, общественной жизни или собственного опыта автора;
- 2) проанализировать проблему, не имеющую очевидного ответа и предложить свой вариант ее решения;
- 3) представить критический анализ какого-либо значимого для понимания определенной темы тезиса.

Структура эссе

Эссе не имеет жестко заданной структуры, т.к. она зависит от специфики конкретной темы и предпочтений автора. Однако в общем виде эссе может иметь следующую структуру:

1. Титульный лист (см. Приложение к Положению о курсовых работах). Является обязательным элементом любого эссе.
2. Введение. Во Введении кратко излагается суть проблемы, обосновывается ее выбор,

актуальность и значимость. Здесь также формулируется цель данной работы, формулируется вопрос, ответ на который автор намерен изложить в ходе написания эссе. Объем Введения обычно составляет 0,5-1 страницы. Данный элемент является обязательной частью эссе любой формы. Однако обычно Введение не имеет своего подзаголовка и выделяется в отдельный раздел только содержательно.

3. Основная часть. Данный раздел занимает основной объем эссе. Здесь последовательно раскрывается выбранная тема. Основная часть может быть представлена в виде цельного текста или может быть разделена на несколько частей, имеющих свой подзаголовок. Обычно разделы (имеющие собственный подзаголовок) выделяются по принципу «один раздел – один тезис, мысль». Если Основная часть отделяется от Введения и Заключения, то она должна иметь содержательный заголовок. Заголовок «Основная часть» недопустим.
 4. Заключение. В Заключении излагаются выводы, вытекающие из рассмотрения основного вопроса, обобщается авторская позиция по исследуемой проблематике. Объем Заключения обычно составляет 0,5-1 страницы. Данный элемент является обязательной частью эссе любой формы.
 5. Список литературы. Данный элемент структуры является обязательным для эссе. Однако количество включенных в него источников не регламентируется и определяется в каждом конкретном случае. Здесь приводятся библиографические описания только тех литературных источников, к которым есть отсылка в тексте. Библиографические описания всех источников, на которые есть ссылка в тексте, должны быть указаны в списке. Учебная литература (учебники, учебные и учебно-методические пособия) при написании эссе должна использоваться в минимальном объеме. При подготовке эссе в качестве литературных источников необходимо использовать преимущественно монографии, журнальные статьи (прежде всего, вышедшие за последние 5-7 лет).
- Все ссылки на литературные источники должны быть оформлены в соответствии с требованиями, изложенными в Приложении к Положению о курсовых работах, так же, как и список литературы.

Стиль изложения

Эссе должно быть написано грамотно, в соответствии с нормами русского литературного и профессионального языка. При изложении материала необходимо следить за точностью формулировок и корректностью употребляемых терминов и понятий. Не следует использовать в качестве терминов слова, заимствованные из иностранных языков, если существуют эквивалентные понятия в русском языке. Перед тем, как работа будет сдана, текст должен быть проверен на наличие ошибок. Все орфографические, пунктуационные, стилистические ошибки, а также опечатки должны быть выверены. Наличие грамматических, орфографических и стилистических ошибок недопустимо.

Рекомендации по формулировке тем эссе

Тема для эссе должна формулироваться таким способом, чтобы она содержала в себе проблему/тему для рассуждения или объект для анализа. Соответственно, следует избегать формулировки тем, указывающих только на область (или понятие), поскольку такая формулировка может провоцировать скорее реферирование, нежели обсуждение. Другими словами, основная характеристика темы эссе – это проблемность.

3.2.2 Критерии и показатели оценки эссе

Знание и понимание теоретического материала – максимальная оценка 3 балла:

- определяет рассматриваемые понятия четко и полно, приводя соответствующие примеры;
- используемые понятия строго соответствуют теме;
- самостоятельность выполнения работы.

Анализ и оценка информации – максимальная оценка 3 балла:

- грамотно применяет категории анализа;
- умело использует приемы сравнения и обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений;

- способен объяснить альтернативные взгляды на рассматриваемую проблему и прийти к сбалансированному заключению;
- диапазон используемого информационного пространства (студент использует большое количество различных источников информации);
- обоснованно интерпретирует текстовую информацию с помощью графиков и диаграмм;
- дает личную оценку проблеме.

Построение суждений – максимальная оценка 3 балла:

- ясность и четкость изложения;
- логика структурирования доказательств
- выдвинутые тезисы сопровождаются грамотной аргументацией;
- приводятся различные точки зрения и их личная оценка.
- общая форма изложения полученных результатов и их интерпретации соответствует жанру проблемной научной статьи.

Оформление работы – максимальная оценка 3 балла:

- работа отвечает основным требованиям к оформлению и использованию цитат;
- соблюдение лексических, фразеологических, грамматических и стилистических норм русского литературного языка;
- оформление текста с полным соблюдением правил русской орфографии и пунктуации;
- соответствие формальным требованиям.

Максимальное количество баллов за эссе – максимальная оценка 12 баллов.

3.2.3 Шкала оценивания эссе

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно/Не зачтено	Тема не раскрыта.
Удовлетворительно/зачтено	Тема раскрыта недостаточно.
Хорошо/зачтено	Тема в целом раскрыта.
Отлично/зачтено	Тема раскрыта.

3.3 Тематика рефератов по дисциплине

1. Социология как наука об обществе.
2. Социологический проект О. Конта.
3. Особенности развития отечественной социологии.
4. Взаимосвязь идеалов научности в социологии с развитием культуры и естественных наук.
5. Неклассические идеалы научности в социологии.
6. Понимающая социология М. Вебера.
7. Общенаучные и социологические методы в социальном познании.
8. Методы выборки в социологических исследованиях.
9. Основные методы сбора данных в социологических исследованиях.
10. Методы анализа данных в социологических исследованиях.
11. Волны цивилизационного развития Э. Тоффлера.
12. Традиционная и техногенная цивилизация.
13. Теория социальных систем Т. Парсонса.
14. Подходы к изучению личности в социологии.
15. Внутренние и внешние факторы поведения личности.
16. Теория потребностей А. Маслоу.
17. Теория социального действия М. Вебера.
18. Теория социального действия Т. Парсонса.
19. Основные характеристики социальных взаимодействий.
20. Типы социальных отношений П. Сорокина.
21. Биологические, психологические и социально-психологические объяснения девиантного поведения.

22. Теория самоубийств Э. Дюркгейма.
23. П. Сорокин о внутренних нарушениях социального порядка.
24. Фундаментальные институты общества.
25. Идеальный тип административной организации М. Вебера.
26. Теория социальной организации А. Пригожина.
27. Отношение к социальному неравенству в традиционном, индустриальном и постиндустриальном обществах.
28. Типы стратификационных систем.
29. Профили стратификации и устойчивость общества.
30. Взаимосвязь социальной мобильности и открытости общества.
31. Идеальные типы господства М. Вебера.
32. Принцип разделения властей.
33. Особенности реализации власти в организации.
34. Характеристики демократического государства.
35. Правовое государство и гражданское общество.
36. Особенности социального государства.
37. Система государственной власти Российской Федерации.
38. Общественное мнение как институт гражданского общества.
39. Социология семьи: становление и развитие.
40. Функции семьи.
41. Семья как малая группа. Распределение ролей в семье.
42. Стадии жизненного цикла семьи.
43. Структура и разновидности культуры общества.
44. Субкультуры общества.
45. Национальные деловые культуры.
46. Исторический характер и самобытность культуры общества.
47. Основные подходы к изучению социальных изменений.
48. Концепция социокультурной динамики П. Сорокина.
49. Концепция этногенеза Л. Н. Гумилева.
50. Детерминированный хаос в социальных системах.

3.3.1 Общая характеристика реферата как вида письменной работы

Реферат – это композиционно организованное, обобщенное изложение содержания источников информации (статей, монографий и др.) по определенной тематике, с элементами сравнительного анализа данных материалов и с последующими выводами. Основная цель написания реферата – изложить идеи, представленные в реферируемых источниках, раскрыть основные тезисы исходного текста. Основное требование к реферату – его аналитический характер.

В процессе написания реферата необходимо продемонстрировать:

- умение самостоятельно проводить поиск литературы по определенной тематике (в том числе и на иностранных языках);
- умение сжато, но содержательно, излагать основные положения и тезисы, представленные в реферируемых литературных источниках;
- умение анализировать, систематизировать, классифицировать и обобщать имеющуюся научную информацию, проводить сравнительный анализ различных взглядов, точек зрения на те или иные вопросы;
- умение правильно оформлять цитаты и ссылки на литературу.

Объем реферата 15-20 страниц (включая титульный лист, оглавление и список литературы). Реферат должен быть оформлен в соответствии с требованиями, изложенными в Положении Положения о курсовых работах МИП.

Содержание реферата

В реферате студент может:

- 1) провести сравнительный анализ различных точек зрения на одну и ту же проблему;
- 2) аналитически проследить логику развития взглядов по конкретному вопросу;
- 3) критически проанализировать понятие, теорию, концепцию, подход;
- 4) на основе анализа литературных источников выделить и обосновать новую проблему.

Структура реферата

Реферат должен содержать следующие обязательные компоненты (каждый из перечисленных разделов должен начинаться с новой страницы):

1. Титульный лист.

2. Оглавление.

3. Введение. Во Введении обосновывается проблема, которая рассматривается в реферате, обосновывается ее важность и актуальность. Здесь также формулируется цель реферата, то, что в самом общем виде должно стать результатом данной работы, а также задачи. Объем Введения обычно составляет одну страницу.

4. Основная часть. Данный раздел занимает основной объем реферата. В нем последовательно раскрывается выбранная тема. Основная часть должна быть разделена на структурные элементы (главы, параграфы), имеющие свои содержательные названия. Структурные элементы основной части должны иметь порядковую нумерацию в пределах всего текста (Глава 1..., Глава 2... и т.д.). Обозначение параграфа внутри каждой главы включают номер главы и порядковый номер параграфа (1.1, 1.2, 1.3 и т.д.). В случае если параграфы разделены на более мелкие единицы – подпараграфы, нумерация включает номер главы, номер параграфа, номер подпараграфа (1.1.1, 1.1.2, 1.1.3 и т.д.). После номера параграфа или подпараграфа в тексте точка не ставится. Одноуровневые структурные элементы текста должны быть соизмеримы по размеру, т.е. если основной текст разбивается на главы, то они должны быть примерно равны по своему объему, если глава разбивается на несколько параграфов, то параграфы данной главы также должны быть примерно равны по объему. Каждая глава должна заканчиваться промежуточными выводами, подводящими итог проделанной в ней работы.

5. Заключение. В данном разделе автор реферата приводит собственные выводы, основанные на проделанном в реферате анализе литературных источников. Выводы должны быть краткими и четкими. Также указываются проблемы, «высветившиеся», но нерешенные в ходе работы над рефератом. Объем Заключения обычно составляет одну страницу.

6. Список литературы. В списке литературы приводятся библиографические описания только тех литературных источников, к которым есть отсылка в тексте. Библиографические описания всех источников, на которые автор ссылается в реферате, должны быть указаны в списке. Учебная литература (учебники, учебные и учебно-методические пособия) при написании реферата должна использоваться в минимальном объеме. Для подготовки реферата в качестве литературных источников необходимо использовать преимущественно монографии, журнальные статьи (прежде всего, вышедшие за последние 15 лет). Необходимое число литературных источников зависит от специфики тематики конкретного реферата. Однако в среднем число

литературных источников для реферата должно быть не менее 10 наименований

Все ссылки на литературные источники должны быть оформлены в соответствии с требованиями, указанными в Приложении к Положению о курсовых работах, так же, как и список литературы.

Самостоятельность текста

Хотя реферирование предполагает, главным образом, изложение чужих точек зрения, тезисов, идей, мыслей, концепций, изложенных в других литературных источниках, реферат не должен превращаться в конспект первоисточников или в набор цитат и парафраз из них. Реферат должен быть полноценным, законченным, самостоятельным текстом, автором которого является студент. При этом реферат может содержать и оценочные элементы. Автору не запрещается высказывать свою точку зрения по освещаемой проблеме. Однако в этом случае она не должна быть голословной, любые тезисы, высказываемые автором реферата, должны быть

аргументированы. При изложении автором реферата своих критических замечаний, точки зрения на конкретную проблему обычно используются неопределенно-личные или безличные предложения, т.е. предложения, в которых в роли главного члена выступает форма 3-го лица: «думается, что», «есть основания предполагать, что», «логично предположить, что», «было показано, что» и т.д.

Стиль изложения

Текст реферата должен соответствовать нормам русского литературного и профессионального языка. При его написании необходимо продемонстрировать умение излагать мысли в научном стиле, для которого нехарактерно увлечение эмоционально насыщенными эпитетами, образами и метафорами. Вместо этого в научном тексте обычно более широко используются устойчивые структуры и обороты, что позволяет читателю сосредоточить свое внимание на содержании (фактах, суждениях, умозаключениях, аргументах). При изложении материала необходимо следить за точностью формулировок и корректностью употребляемых терминов и понятий. Не следует использовать в качестве терминов слова, заимствованные из иностранных языков, если существуют эквивалентные понятия в русском языке. Перед тем, как работа будет сдана, текст должен быть проверен на наличие ошибок. Все орфографические, пунктуационные, стилистические ошибки, а также опечатки должны быть выверены.

Наличие грамматических, орфографических и стилистических ошибок недопустимо.

Рекомендации по формулировке тем рефератов

В качестве тем для рефератов обычно предлагается рассмотреть материал, получивший недостаточное освещение в рамках лекционных и семинарских (практических) занятий. Тема для реферата должна содержать задачу на анализ конкретных понятий или концепций, экспериментов, а также их сопоставление. Не стоит излишне проблематизировать тему реферата, что свойственно скорее стилю эссе.

3.3.2 Критерии и показатели оценки реферата

Критерии	Показатели
Новизна реферированного теста <i>Макс. - 3 балла</i>	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений
Степень раскрытия сущности проблемы <i>Макс. - 3 балла</i>	- соответствие плана теме реферата; - соответствие содержания теме и плану реферата; - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы
Обоснованность выбора источников <i>Макс. - 3 балла</i>	- круг, полнота использования литературных источников по проблеме
Соблюдение требований к оформлению, грамотность <i>Макс. - 3 балла</i>	- правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения, отсутствие орфографических и синтаксических ошибок - соблюдение требований к оформлению и объему реферата

Максимальный балл за данную контрольную точку составляет 12 баллов.

3.3.3 Шкала оценивания реферата

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно/Незачтено	Тема не раскрыта.
Удовлетворительно/зачтено	Тема раскрыта недостаточно.
Хорошо/зачтено	Тема в целом раскрыта.
Отлично/зачтено	Тема раскрыта.

3.4 Тематика докладов

1. К. Маркс и М. Вебер – общее и различное в понимании общества.
2. Место и роль прикладных исследований в структуре социологического знания.
3. Методы моделирования социальных процессов.
4. Социальное прогнозирование.
5. Традиционное и современное общество: сравнительный анализ.
6. Межкультурные различия в пространственном поведении.
7. Представление о системе мироустройства во взглядах И. Валлерстайна и А. Неклессы.
8. Восток и Запад: диалог цивилизаций.
9. Что читают в современной России?
10. Глобализация: за и против.
11. Сравнительный анализ теоретических моделей социальных систем Т. Парсонса и Р. Мертона.
12. Волновые процессы в социальном развитии (Теория Н. Кондратьева).
13. Синергетика как основа анализа динамики социальных систем.
14. Теория социокультурной динамики П. Сорокина.
15. Особенности российской модернизации.
16. Информационное общество как идея и практика.
17. Стратификация современного и традиционного общества: сравнительный анализ.
18. Богатство и бедность в современной России.
19. Экстремизм и персонификация зла в молодёжной среде.
20. Социальный портрет современного студента.
21. Основные принципы молодёжной политики.
22. Культура и молодёжный бунт.
23. Сосуществование науки и религии в современном обществе: проблемы и перспективы.
24. Эволюция института брака.
25. Современная семья: норма или отклонение?
26. Цензура: благо или зло?
27. Сравнительный анализ программ новостей российских телевизионных каналов.
28. Современное информационное пространство в Интернет.
29. Социальные и психологические проблемы бикарьерных семей.
30. Статус маргинала в современном обществе.
31. Стратегия выживания в условиях социального кризиса.
32. Институты социального контроля и их функции.
33. Модели аномии Э. Дюркгейма и Р. Мертона: особенности и эвристический потенциал.
34. Делинквентная субкультура и «девиантная карьера».
35. Девиантное поведение в современной России.
36. Цели и ценности «новых» социальных движений.
37. Социальные мифы XXI века.
38. Формы социального протеста в современной России.
39. Сравнительный анализ теоретических моделей конфликта К. Маркса и Р. Дарендорфа.
40. Истоки и причины социальных конфликтов.

3.4.1 Критерии и шкала оценки выступлений (докладов) студентов на семинаре

Оценка «отлично». Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Легко воспринимается аудиторией. При ответе на вопросы выступающий (докладчик) демонстрирует глубину владения представленным материалом. Ответы формулируются аргументированно, обосновывается собственная позиция в проблемных ситуациях.

Оценка «хорошо». Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Но обоснование сделанных выводов недостаточно аргументировано. Неполно раскрыто содержание проблемы.

Оценка «удовлетворительно». Выступающий (докладчик) передает содержание проблемы, но не демонстрирует умение выделять главное, существенное. Выступление воспринимается аудиторией сложно.

Оценка «неудовлетворительно». Выступление (доклад) краткий, неглубокий, поверхностный.

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно/Незачтено	Тема не раскрыта.
Удовлетворительно/зачтено	Тема раскрыта недостаточно.
Хорошо/зачтено	Тема в целом раскрыта.
Отлично/зачтено	Тема раскрыта.

3.5 Вопросы для устного опроса

1. Когда возникла социология как самостоятельная наука об обществе? Назовите основателей социологии.
2. Как можно определить объект и предмет социологии?
3. Какова структура социологического знания? Охарактеризуйте роль и место социологии в системе гуманитарного знания.
4. В чем особенности развития отечественной социологии?
5. Чем отличаются научные знания в социологии от социально-философских знаний?
6. Каковы отличия научного знания от обыденных представлений о социальной реальности?
7. В результате каких научных процедур факт реальности переводится в научный факт?
8. Чем обеспечивается достоверность, обоснованность, объективность научных фактов?
9. Чем отличаются теоретические исследования социальной реальности от прикладных социологических исследований?
10. Какие общенаучные методы применяются в социологии?
11. Что выступает в качестве проблемы теоретических и прикладных исследований?
12. Перечислите узловые элементы программы прикладного социологического исследования.
13. Назовите основные методы сбора и анализа информации в социологических исследованиях.
14. Перечислите признаки общества.
15. Назовите исторические типы общества.
16. Какими чертами характеризуется традиционное общество? Чем отличается индустриальное общество от постиндустриального?
17. Как соотносятся понятия «культура» и «цивилизация»?
18. Какими достоинствами и недостатками обладает представление общества в качестве социальной системы?
19. Сформулируйте социологическое определение личности.
20. Какими понятиями раскрывается структура качеств личности?
21. Чем различаются нормативный и модальный типы личности?
22. Как принято называть процесс усвоения индивидом элементов культуры, социальных норм и ценностей?
23. Чем обусловлен выбор субъектом того или иного варианта поведения?
24. Как связано развитие личности с человеческим потенциалом? Что характеризует индекс развития человеческого потенциала?
25. Назовите признаки социального действия.
26. Какие типы социального действия выделил М. Вебер?
27. В чем особенности социального действия в теории Т. Парсонса?
28. Перечислите типы взаимодействий.
29. Какие типы социальных отношений характерны для традиционного, индустриального и постиндустриального общества?
30. Перечислите виды девиантного поведения.
31. В чем особенности социологического объяснения девиантного поведения?

32. Назовите пять возможных видов поведения по Р. Мертону.
33. Какие виды девиантного поведения могут быть отнесены к массовым?
34. Назовите типичные виды девиантного поведения руководителей.
35. Дайте определение социальной структуры.
36. В чем особенности существующих подходов к раскрытию структуры общества?
37. Чем предписанный социальный статус отличается от достигаемого?
38. Чем социальные общности отличаются от социальных групп?
39. Назовите фундаментальные социальные институты общества.
40. Дайте характеристику элитарных, эгалитарных и меритократических концепций расслоения общества.
41. Какие критерии лежат в основе выделения страт общества?
42. Перечислите основные системы социальной стратификации.
43. Чем отличается классовый подход от стратификационного?
44. Почему устойчивость общества тесно связана с профилем стратификации?
45. Какие каналы мобильности существуют в российском обществе?
46. Дайте определение власти. Чем легальная власть отличается от легитимной?
47. Какие источники власти приобретают особую важность в современном обществе?
48. Перечислите основные функции власти.
49. Чем отличается власть формального руководителя от власти неформального лидера?
50. Каковы условия доверия общества к власти?
51. Какие институты современного общества могут быть отнесены к основным политическим институтам?
52. Перечислите признаки государства.
53. Назовите наиболее важные характеристики демократического правового социального государства.
54. Каковы признаки политической партии?
55. В чем особенности общественных организаций и социальных движений?
56. Назовите основные типы избирательных систем.
57. Чем семья отличается от брака?
58. Перечислите известные вам исторические формы брака.
59. Какие функции семьи вы считаете наиболее важными в современном обществе?
60. Какие критерии являются ключевыми для выделения стадий жизненного цикла семьи?
61. Перечислите устойчивые тенденции в развитии семейно-брачных отношений.
62. Перечислите основные элементы культуры общества.
63. Какие разновидности культуры существуют в современном обществе?
64. Почему религию относят к специфическим формам культуры общества?
65. Какие религии относятся к мировым?
66. Что понимается под социальным процессом? Перечислите разновидности социальных процессов.
67. Что предполагает концепция прогресса в развитии общества?
68. Какими признаками характеризуется нелинейность развития социальных систем?
69. В чем состоит принцип имманентного изменения социокультурных систем?
70. Какие концепции решения проблемы социального порядка вы можете назвать?
71. Что понимается под социальным конфликтом? Перечислите разновидности социальных конфликтов.
72. В чем отличия традиционного и конфликтологического подходов к объяснению социальных конфликтов?
73. Каковы причины организационных конфликтов?
74. Какими показателями измеряется степень конфликтности?
75. Какими методами снижается социальная напряженность в организации?
76. Что понимается под мировой системой? Назовите основные теории развития мировой системы.
77. По каким уровням стратифицировал государства мировой системы И. Валлерстайн?
78. Что понимается под модернизацией в ее современных концепциях?

79. Какие существуют сценарии развития мировой системы и образы возможного мирового порядка?
80. Какое влияние оказывает сегодня Россия на развитие мировой системы?
81. Перечислите ключевые моменты становления глобалистики. Какую роль в понимании проблем развития общества сыграл Римский клуб?
82. Каковы признаки глобализации в сфере экономики, культуры, политики и коммуникаций?
83. Как можно классифицировать различные оценки процессов глобализации?
84. Какими признаками характеризуются глобальные проблемы современности?
85. Перечислите наиболее острые проблемы современного общества.

3.5.1 Критерии и шкала оценки результатов устного опроса

- Если студент правильно, полно и обоснованно отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено».
- Если студент неправильно, неполно и без необходимого обоснования отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, или не отвечал вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно/Не зачтено	Ответ неправильный и неполный.
Удовлетворительно/зачтено	Ответ правильный и неполный.
Хорошо/зачтено	Ответ в целом правильный и полный.
Отлично/зачтено	Ответ правильный и полный.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине – зачет с оценкой.

Вопросы к зачету с оценкой

1. Классики социологии о предмете и методе социологии.
2. Теории социального развития.
3. Девиантное поведение. Виды девиаций.
4. Эволюция взглядов на предмет и метод социологии.
5. Понятие и структура социального действия.
6. Глобалистика и социологическое знание.
7. Социология как социально-гуманитарная научная дисциплина.
8. Социология как социально-гуманитарная научная дисциплина.
9. Мирocелостный анализ. Современные теории.
10. Междисциплинарная матрица социологии.
11. Понятие социальной нормы и ее типы.
12. Социальная динамика.
13. Отрасли, разделы и направления социологических исследований.
14. Механизм социального действия.
15. Цивилизационная социология.
16. Фундаментальная, прикладная, отраслевые социологии.
17. Социальный контроль и его виды.
18. Социологические теории всемирно-исторического процесса.
19. Принципы, категории и процедуры общей социологии.
20. Ролевое напряжение и ролевой конфликт.
21. Социальные процессы, социальные изменения, социальное развитие.
22. Эмпирические методы социологии.

23. Социальные роли.
24. Сущность, структура и виды социальных процессов.
25. Идеализированные объекты и «теоретические конструкторы» общесоциологической теории.
26. Социальный статус.
27. Понятие аномии.
28. Диалектика эмпирического и теоретического в общей социологии.
29. Социальное взаимодействие.
30. Системные аспекты исследования социальных процессов.
31. Метод построения общесоциологической теории.
32. Социальная структура.
33. Виды социальных групп.
34. Социальные отношения, их формирование.
35. Виды социальных ценностей.
36. Социальная стратификация.
37. Общество как социокультурная система.
38. Социализация личности.
39. Теория «зеркального Я» Ч. Кули.
40. Социальная мобильность.
41. Понятие и теории социальных институтов. Их виды.
42. Процесс институализации.
43. Функции социальных институтов.
44. Теории социальных групп.
45. Контроль в социальных группах.
46. Социологические теории социальных организаций.
47. Теоретические методы социологии.
48. Понятие «Социальные процессы» в истории социологической мысли.
49. Миграционные процессы.
50. Метод социологической выборки.
51. Социология позитивизма.
52. Демографические группы.
53. Статистические методы в социологии.
54. Социология марксизма.
55. Социальная культура.
56. Метод социологического опроса.
57. Социология М. Вебера.
58. Типология обществ.
59. Социальная идентичность.
60. Социология Э. Дюркгейма.
61. Теории социального конфликта.
62. Теории постиндустриального общества.
63. Общество потребления.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/Не зачтено
УК-2.4				
Знает:	Особенности социальной структуры общества; основные аспекты, связанные с процессами развития общества.	В целом особенности социальной структуры общества; основные аспекты, связанные с процессами развития общества.	Слабо особенности социальной структуры общества; основные аспекты, связанные с процессами развития общества.	Не знает особенностей социальной структуры общества; основные аспекты, связанные с процессами развития общества.

Умеет:	Разбираться в современных социальных процессах; понимать и объяснять основные события общественной жизни.	В целом разбираться в современных социальных процессах; понимать и объяснять основные события общественной жизни.	Слабо разбираться в современных социальных процессах; понимать и объяснять основные события общественной жизни.	Не умеет разбираться в современных социальных процессах; понимать и объяснять основные события общественной жизни.
Владеет:	Навыками целостного подхода к анализу социальных процессов; понятийно-категориальным аппаратом социологии.	В целом навыками целостного подхода к анализу социальных процессов; понятийно-категориальным аппаратом социологии.	Слабо навыками целостного подхода к анализу социальных процессов; понятийно-категориальным аппаратом социологии.	Не владеет навыками целостного подхода к анализу социальных процессов; понятийно-категориальным аппаратом социологии.
УК-3.2				
Знает:	Сущность и содержание социальных процессов в современном обществе.	В целом сущность и содержание социальных процессов в современном обществе.	Слабо сущность и содержание социальных процессов в современном обществе.	Не знает сущность и содержание социальных процессов в современном обществе.
Умеет:	Формировать, отстаивать свою точку зрения по важным общественным проблемам.	В целом формировать, отстаивать свою точку зрения по важным общественным проблемам.	Слабо формировать, отстаивать свою точку зрения по важным общественным проблемам.	Не умеет формировать, отстаивать свою точку зрения по важным общественным проблемам.
Владеет:	Навыками взаимодействия, построения конструктивных отношений в различных социальных группах и общностях.	В целом навыками взаимодействия, построения конструктивных отношений в различных социальных группах и общностях.	Слабо навыками взаимодействия, построения конструктивных отношений в различных социальных группах и общностях.	Не владеет навыками взаимодействия, построения конструктивных отношений в различных социальных группах и общностях.



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования
«Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ИСТОРИЯ РОССИИ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

1. История как наука.
2. Принципы периодизации в истории.
3. Методология исторической науки.
4. Хронологические рамки истории России, ее периодизация.
5. Географические рамки истории России.
6. История России как часть мировой истории: сравнительный анализ основных этапов развития.
7. Народы и политические образования на территории современной России в древности.
8. Происхождение человека. Современные представления об антропогенезе.
9. Археология и ее роль в изучении прошлого: археологическая периодизация (каменный век, энеолит, бронзовый век, железный век), археологические источники, важнейшие археологические открытия.
10. Основные направления развития и особенности древневосточной, древнегреческой и древнеримской цивилизаций.
11. Возникновение древнейших государств в Азии и в Центральной Америке.
12. Возникновение христианства (исторические свидетельства об Иисусе Христе; Евангелия; Апостолы).
13. Средние века: понятие, хронологические рамки, периодизация.
14. Начало эпохи Средних веков: особенности развития государств
15. Восточная Европа в середине I тыс. н. э.
16. Византийская империя: особенности политического и социально-экономического развития.
17. Исторические условия складывания государственности: образование государства Русь.
18. Формирование территориально-политической структуры Руси.
19. Принятие христианства на Руси, и его значение.
20. Особенности общественного строя в период Средневековья в странах Европы и Азии.
21. Территория и население государства Русь / Русская земля в конце X — XII в.
22. Экономика древней Руси: земледелие, животноводство, ремесло, промыслы.
23. Общественный строй Руси: дискуссии в исторической науке.
24. Внешняя политика и международные связи Руси: отношения с Византией, печенегами, половцами, странами Центральной, Западной и Северной Европы.
25. Русь в середине XII — начале XIII в.: формирование земель — самостоятельных политических образований («княжеств»).
26. Особенности политического развития стран Европы в середине XIII — XIV в.: эпоха кризисов.
27. Монгольская империя и ее завоевания.
28. Южные и западные русские земли в середине XIII — XIV в.
Северо-западные русские земли в середине XIII — XIV в.
Княжества Северо-Восточной Руси в середине XIII — XIV в.
Усиление Московского княжества.
29. Основные сражения русских князей в середине XIII — XIV в., и их отражение в древнерусской книжности и исторической памяти.
30. Роль православной церкви в ордынский период русской истории.
31. Народы и государства степной зоны Восточной Европы и Сибири в XIII–XV вв.
32. Европа и мир в эпоху Позднего Средневековья: образование национальных государств в Европе.
33. Особенности политического развития стран Восточной и Южной Азии.
34. Объединение русских земель вокруг Москвы.
35. Ликвидация зависимости Руси от Орды.

36. Социально-экономическое и политическое развитие русского государства в XIII-XV вв.
37. Церковь и великокняжеская власть в XIII-XV вв.
38. Дохристианская культура восточных славян и соседних народов.
39. Основные достижения мировой культуры в эпоху Средневековья.
40. Раннехристианское искусство.
41. Крещение Руси и его роль в дальнейшем развитии русской культуры.
42. Начало каменного строительства и древнерусское изобразительное искусство.
43. Знания о мире и технологии на Руси до XV в.
44. Православная церковь и народная культура.
45. Великие географические открытия.
46. Реформация и контрреформация в Европе.
47. Расширение связей с Россией народов Кавказа в условиях противостояния Ирана и Османской империи.
48. Возникновение и расцвет империй на Востоке: Индия, Китай и европейские государства.
49. Завершение объединения русских земель под властью великих князей московских.
50. Великий князь Василий III Иванович: усиление великокняжеской власти.
51. Эпоха Ивана IV Грозного.
52. Правительство «Избранной рады» и его преобразования.
53. Опричнина: споры о причинах и характере опричнины в исторической науке.
54. Внешняя политика Российского государства в XVI в.
55. Социально-экономическое развитие страны в XVI в.
56. Экономический кризис в Российском государстве конца XVI в.
57. Правление боярина Бориса Федоровича Годунова.
58. Начало Смутного времени: предпосылки системного кризиса Российского государства в начале XVII в.
59. Гражданская война XVII в.: внутренняя и внешняя политика самозванцев.
60. Подъем национально-освободительного движения во время гражданской войны XVII в.
61. Россия и ведущие страны Европы и Азии: международные отношения в XVII в.
62. Социально-экономическое развитие России в XVII в.
63. Продвижение российских границ на восток: освоение Сибири.
64. Общественные потрясения и трансформации XVII в.
65. Политическое развитие Российского государства в XVII в.
66. Церковная реформа и раскол Русской православной церкви.
67. Внешняя политика первых Романовых.
68. Россия и ее роль в борьбе угнетённых народов на западнорусских землях в составе Речи Посполитой.
69. Культура России в XVI–XVII вв.
70. Появление книгопечатания в Западной Европе и в России.
71. «Домострой» — нравственное и практическое значение этой книги.
72. Формирование старообрядческой культуры («Житие протопопа Аввакума»).
73. Развитие зодчества в XVI в., появление национального стиля в русской архитектуре XVII в. — «русское узорочье».
74. Культура Возрождения, ее отличительные черты.
75. XVII век — век разума: научная революция.
76. Западное влияние в русской культуре XVII в. и основные каналы его проникновения.
77. Роль государства и верховной власти в осуществлении реформ в эпоху преобразований Петра I.
78. Перемены в структуре российского общества в эпоху преобразований Петра I.
79. Преобразования в области государственного управления при Петре I.
80. Военная реформа Петра I.
81. Внешняя политика Петра I.
82. Экономическое развитие при Петре I,
83. Сопроотивление реформам Петра I: социальный протест.

84. Государство и церковь в эпоху Петра I.
85. Преобразования в области культуры и быта в эпоху Петра I.
86. Развитие образования и создание условий для научных исследований при Петре I.
87. Эпоха «дворцовых переворотов». 1725–1762 гг.
88. Правление Анны Иоанновны, особенности ее внутренней политики.
89. Правление Елизаветы Петровны: внутренняя и внешняя политика.
90. Петр III — результаты его кратковременного правления в сфере внутренней политики.
91. XVIII век — век Просвещения.
92. Трансформация абсолютных монархий в Европе.
93. Модернизация как переход от традиционного к индустриальному обществу.
94. Россия – мост между Западом и Востоком в XVIII в.: проблема «равновесия» в рамках европейского «концерта» держав.
95. Колониальная политика европейских держав.
96. Уложенная комиссия 1767–1769 гг. Цели созыва, результаты работы.
97. Укрепление самодержавной власти: идеология и практика.
98. Губернская реформа Екатерины II.
99. Крепостное хозяйство и крепостное право в системе хозяйственных и социальных отношений при Екатерине II.
100. Политика Екатерины II и обострение социальных противоречий.
101. Формирование сословной структуры российского общества при Екатерине II.
102. Взаимоотношения государства и церкви при Екатерине II.
103. Национальная и конфессиональная политика Российской империи при Екатерине II.
104. Экономическая политика правительства Екатерины II.
105. Внешняя политика России середины и второй половины XVIII в.
106. Освоение Новороссии, заселение края, развитие сельского хозяйства и промышленности, строительство
107. Роль России в решении важнейших вопросов международной политики в XVIII в.
108. Россия и революция во Франции.
109. Основные черты, особенности и цели внутренней и внешней политики Павла I.
110. Идеология Просвещения и ее влияние на развитие русской культуры XVIII в.
111. Школа и образование в России в XVIII в.
112. Российская наука в XVIII в.
113. Новые веяния в русском искусстве в XVIII в.
114. Правительственный конституционализм начала XIX в.
115. Россия в системе международных отношений в начале XIX в.
116. Отечественная война 1812 г. и заграничные походы русской армии: роль России в освобождении Европы от наполеоновской гегемонии.
117. Российская империя и Венский конгресс: становление «европейского концерта».
118. Революционизм в Европе и экспансия американского фронта на Запад.
119. Формирование традиций радикализма в России: декабризм как политическая мысль и политическое действие.
120. Государственный строй в России при Николае I.
121. Крестьянский вопрос в царствование Николая I.
122. Экономическое развитие второй четверти XIX в.
123. Русская общественная мысль второй четверти XIX в.
124. Перемены во внешнеполитическом курсе во второй четверти XIX в.
125. Россия и европейские революции XIX в.
126. Великие реформы Александра II как модернизационный проект
127. Индустриализация и урбанизация XIX в.
128. Трансформация общественной среды в 1860–1870-х гг.
129. Феномен империи в Новое время.
130. Принципы национальной политики Российской империи.
131. Становление блоковой системы в Европе конца XIX — начала XX в.: кризис «европейского концерта».

132. Складывание революционной традиции в России.
133. Царствование Александра III: внутренняя и внешняя политика.
134. Россия на пороге XX в.
135. Зарождение политических организаций и партий в России в конце XIX — начале XX в.
136. Образование колониальных империй XIX — начала XX в.
137. Первая русская революция.
138. Правительство С. Ю. Витте и его реформы.
139. Партийная система России 1905–1917 гг.
140. Представительная власть в России в 1906–1917 гг.
141. Первая мировая война и Россия.
142. Реформа народного просвещения в эпоху Александра I.
143. Основные направления развития и достижения российской науки на рубеже XIX – XX вв.
144. Золотой век и Серебряный век русской литературы.
145. Развитие национальной культуры в Российской империи.
146. Новые виды и направления в искусстве к. XIX нач. XX вв.
147. Великая российская революция (1917–1922) и ее основные этапы.
148. 1917 год: от Февраля к Октябрю.
149. Свержение самодержавия и попытки выхода из политического кризиса.
150. Политика большевиков по отношению к Временному правительству и ее динамика.
151. Свержение Временного правительства, захват власти большевиками в октябре 1917 г.
152. Гражданская война как особый этап революции
153. Советско-польская война и ее результаты.
154. Социально-экономические преобразования большевиков в годы Гражданской войны: политика «военного коммунизма».
155. Советские идеологические и культурные новации периода Гражданской войны.
156. Государственная комиссия по просвещению и пролеткульт.
157. Послереволюционная волна российской эмиграции.
158. Революционная волна в Европе и мире после Первой мировой войны.
159. Версальско-вашингтонская система.
160. Переход к Новой экономической политике.
161. Создание СССР.
162. Политическая борьба в СССР в 1920-е гг.
163. Социальная политика и ее реализация в 1920-е гг..
164. Политика советского руководства по отношению к церкви в 1920-1930-е гг.
165. Культурное развитие в 1920-е гг.: политика ликвидации безграмотности.
166. «Великий перелом»: переход к политике форсированной индустриализации и коллективизации.
167. Влияние нарастающей международной напряженности на темпы и приоритеты индустриализации.
168. Политические процессы в СССР в 1930-х гг.
169. Советский социум в 1930-е гг.
170. Культурная революция, просвещение и образование в СССР в 1930-х гг.
171. Внешняя политика СССР в 1920-е — 1930-е гг.
172. «Великая депрессия» 1929–1933 гг. на Западе и поиск выхода из кризиса.
173. Обострение международной ситуации в конце 1930-х гг.
174. Мюнхенская конференция 1938 г. и ее последствия.
175. Начало Второй мировой войны и захватническая политика Гитлера.
176. Нападение нацистской Германии на СССР: боевые действия летом 1941 — зимой 1941/42 гг.
177. Наиболее значимые решения советского правительства по организации отпора врагу.
178. Нацистский оккупационный режим: политика и практика геноцида советского народа нацистами и их пособниками.
179. Сражения на советско-германском фронте с весны 1942 г. до весны 1943 г.

180. Жизнь советских граждан в тылу.
181. Курская битва и окончательный переход стратегической инициативы к Красной армии.
182. Окончательное освобождение территории СССР и освободительный поход в Восточную и Центральную Европу.
183. Наиболее известные факты фальсификации истории, связанные с освободительной миссией Красной армии в Европе.
184. Культура в годы Великой Отечественной войны.
185. СССР и союзники: Формирование Антигитлеровской коалиции, ленд-лиз и проблема «второго фронта».
186. Тегеранская, Ялтинская и Потсдамская конференции: формирование основ ялтинского послевоенного мироустройства.
187. Судебные процессы над главными военными преступниками: Нюрнбергский, Токийский, Хабаровский.
188. Итоги Великой Отечественной и Второй мировой войны.
189. Послевоенное восстановление экономики.
190. «Поздний сталинизм» (1945–1953).
191. «Холодная война» и ее влияние на социально-экономическое развитие страны, военно-техническое противостояние с Западом.
192. «Оттепель» (вторая половина 1950-х — первая половина 1960-х гг.)
193. Экономические и политические реформы периода «оттепели».
194. Изменения в общественных настроениях. Феномен «шестидесятников».
195. Власть и общество во второй половине 1960-х — начале 1980-х гг.
196. Выбор стратегического пути развития страны в середине 1960-х гг.: экономические и политические реформы.
197. СССР — вторая экономика мира.
198. Советское общество в период «позднего социализма»: приоритеты социальной политики.
199. Конституция СССР 1977 г. и общественно-политическое развитие страны.
200. Общественные настроения и критика власти: диссиденты.
201. Национальный вопрос в послевоенном СССР.
202. СССР и его роль в освобождении стран Африки и Азии от колониальной зависимости, отношения со странами «третьего мира».
203. Политика СССР по отношению к странам социалистического содружества.
204. Усиление внешнеполитических вызовов для СССР в первой половине 1980-х гг.
205. Развитие культуры и искусства СССР в послевоенный период.
206. Период «перестройки» и распада СССР (1985–1991).
207. Формирование идеологии нового внутриполитического курса: «ускорение», «гласность», «перестройка».
208. Перемены в отношении государства и церкви в период «перестройки»: 1000-летие Крещения Руси.
209. «Парад суверенитетов» — причины и следствия.
210. Обострение межнациональных конфликтов в к. 1980-нач. 1990-х гг.
211. Внешняя политика периода «перестройки»: «Новое мышление».
212. Культура СССР в период «перестройки»: политизация культурной сферы.
213. Экономическое и социально-политическое развитие России в 1990-х гг.
214. Экономический кризис 1998 г. и его последствия.
215. Новая роль религии и Церкви в постсоветской России.
216. Центробежные тенденции и их преодоление российским правительством.
217. Складывание и особенности многопартийности 1990-х гг.
218. Внешняя политика России в 1990-е годы в условиях расширения НАТО на восток.
219. Начало интеграционных процессов на постсоветском пространстве.
220. Культура России в конце XX – XXI вв.
221. Основные тенденции, проблемы и противоречия мировой истории начала XXI в.
222. Постиндустриальное общество и информационная революция.

223. Новые социальные и культурные проблемы.
224. Новая научная картина мира.
225. Государства на постсоветском пространстве в Европе и Азии.
226. Проблемы формирования новой системы международных отношений.
227. Экономическое и социально-политическое развитие России в начале XXI в.
228. «Цифровой прорыв» — стремительное проникновение цифровых технологий во все отрасли жизни в России в нач. XXI в.
229. Политика построения инновационной экономики в России в нач. XXI в.
230. Внедрение в России «Болонской системы» образования: позитивные и негативные аспекты образовательной реформы.
231. Внешняя политика в 2000–2022 гг.
232. Феномен «цветных революций» в мире и на постсоветском пространстве.
233. Внешнеполитические события 2014–2022 гг.: вступление мира в период «политической турбулентности».
234. Воссоединение Крыма и Севастополя с Россией, создание ЛНР и ДНР.
235. «Минские соглашения» и их судьба.
236. Нарастание напряженности во взаимоотношениях с США и их европейскими союзниками.
237. Помощь России законному правительству Сирии в борьбе с террористическими силами ИГИЛ (организация, запрещенная в РФ).
238. Специальная военная операция на Украине.
239. Санкционное давление стран Запада на Россию, попытки ее изоляции от остального мира.
240. Вхождение в состав России Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области, Херсонской области.

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно/Не зачтено	Студент не знает теории вопроса до конца, не владеет навыками анализа и толкования первоисточников и научной литературы, путается в основных базовых понятиях и фактах, не в состоянии раскрыть содержание основных терминов.
Удовлетворительно/зачтено	Базовая терминология и основной фактический исторический материал в основном усвоены, однако имеются определенные пробелы в знании исторического материала.
Хорошо/зачтено	Студент представляет собственную позицию по отношению к дискуссионным проблемам истории; владеет основными историческими понятиями, концепциями; но допускает ошибки в знании основных дат, мест, участников исторических событий.
Отлично/зачтено	Студент усвоил основные исторические понятия, концепции; даты, места, участников и результаты важнейших исторических событий; умеет анализировать процессы и явления, происходящие в обществе; находить и обрабатывать информацию, полученную из различных источников, трактовать различные точки зрения, оценки событий прошлого и современности, аргументировано представлять собственное отношение к дискуссионным проблемам; владеет приемами исторического описания (рассказ о событиях, процессах, явлениях) и объяснения (раскрытие причин и следствий событий, выявление в них общего и различного, определение их характера, классификация и др.).

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Мини-проектная работа в группах (до 3х человек) или индивидуально (по желанию):

По завершении курса представить проект с психологическими портретами 1-2 личности из каждого раздела, которые, по мнению студентов, являются наиболее репрезентативными для каждой эпохи. Таким образом, по завершении курса, у каждой группы будет альбом с биографическими портретами, иллюстрирующими каждый из разделов.

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине - зачет \ зачет с оценкой.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/Незачтено
УК-5.1.				
Знает:	активно участвует в семинарах, выполняет домашнее задание, знает источники и дополнительную рекомендованную литературу по теме.	основные исторические события, наличие твердых знаний по историческим источникам.	пройденный материал, основные исторические факты.	не знает пройденный программный материал.
Умеет:	грамотно и логически стройно излагать материал при ответе, привлекать дополнительный иллюстративный материал.	достаточно полно излагать пройденный материал.	излагать пройденный материал с незначительными ошибками или пропусками.	с трудом применять некоторые формы мыслительной деятельности: анализ, синтез, сравнение, обобщение и т.д.
Владеет:	исчерпывающими и глубокими знаниями в объеме пройденного программного материала.	навыком дискуссии по пройденным темам.	навыком диалога по пройденным темам с наводящими вопросами.	слабой аргументацией, нарушенной логикой при ответе.
УК-5.2.				
Знает:	Безупречно фактический материал курса.	студент в целом правильно излагает фактический материал курса со ссылками на первоисточники.	неполно фактический материал	не знает пройденный программный материал.
Умеет:	логично и четко сформулировать свои мысли, преобразовывать информацию, осуществлять информационную переработку текста.	аргументированно высказывать свое мнение с небольшими затруднениями.	излагать свои мысли по теме со значительными трудностями.	с трудом применять некоторые формы мыслительной деятельности: анализ, синтез, сравнение, обобщение и т.д.
Владеет:	базовой терминологией, сутью основных дискуссий в исторической науке.	базовой терминологией и фактическим историческим материалом.	логикой выстраивания ответа недостаточно хорошо.	слабой аргументацией, нарушенной логикой при ответе.
УК-5.3.				
Знает:	источники и дополнительно рекомендованную литературу по теме.	источники и дополнительно рекомендованную литературу по теме с небольшими пробелами.	неполно фактический материал	не знает пройденный программный материал.

Умеет:	развернуто выступать, активно участвовать в обсуждении.	с незначительными ошибками отвечать на заданные вопросы	излагать свои мысли по теме со значительными трудностями.	с трудом применять некоторые формы мыслительной деятельности: анализ, синтез, сравнение, обобщение и т.д.
Владеет:	исчерпывающими знаниями в объёме пройденного программного материала.	твёрдыми и достаточно полными знаниями программного материала.	логикой выстраивания ответа недостаточно хорошо.	слабой аргументацией, нарушенной логикой при ответе.



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования
«Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПРАВОВЕДЕНИЕ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости

Вопросы к устному опросу:

1. В контексте реализации проекта по оказанию психологической помощи определите иерархию ожидаемых результатов (от непосредственного эффекта сессии до долгосрочного изменения качества жизни клиента).
2. Каковы правовые последствия недостижения заявленных в договоре на оказание платных психологических услуг измеримых результатов?
3. Охарактеризуйте роль лидера и генератора идей при распределении функциональных обязанностей в юридической службе психологического центра.
4. Проанализируйте стратегии поведения члена команды при возникновении юридического конфликта интересов между организацией и клиентом.
5. Раскройте социально-экономическую природу коррупции как рентоориентированного поведения должностных лиц.
6. Дайте классификацию форм коррупционных проявлений применительно к деятельности негосударственных образовательных организаций.
7. Какова взаимосвязь уровня институционального доверия в обществе и латентности коррупционных преступлений?
8. Определите цели государственной антикоррупционной политики РФ в сфере защиты прав потребителей социальных услуг.
9. Какие критерии эффективности необходимо заложить в KPI юриста-психолога при оценке успешности правового сопровождения организации?
10. Продемонстрируйте алгоритм принятия ответственной позиции при обнаружении сокрытия коллегой факта нарушения законодательства о персональных данных.
11. Опишите порядок действий сотрудника при попытке склонения его к совершению коррупционного правонарушения со стороны руководства.
12. Каков правовой механизм защиты государственного гражданского служащего, сообщившего о фактах коррупции (whistleblowing)?
13. Оцените риски наступления гражданско-правовой ответственности за дачу заведомо ложных экспертных заключений в суде.
14. Спроектируйте модель распределения ролей в проектной группе для разработки локального нормативного акта клиники.
15. Объясните влияние теневой экономики на ценообразование в сегменте частной психологической практики.
16. Принцип неотвратимости ответственности: сравнительный анализ российской и зарубежной практик противодействия коррупции.
17. Прогнозирование юридических рисков при внедрении технологий искусственного интеллекта в процесс диагностики личности.
18. Конфликт компетенций в команде: методы медиации и поиска консенсуса с опорой на должностные инструкции.
19. Антикоррупционный комплаенс: сущность превентивных мер внутриорганизационного контроля.
20. Порядок уведомления представителя нанимателя о возникновении личной заинтересованности, приводящей к конфликту интересов.
21. Определение точки безубыточности проекта через призму минимизации налоговых и правовых издержек.
22. Социометрия группы: выявление неформальных связей, препятствующих выполнению юридически значимой задачи.
23. Причины низкой эффективности декларирования доходов чиновниками: экономико-правовой аспект.
24. Формы борьбы с коррупцией: от репрессивных мер до просветительских программ (soft law).

25. Этическая дилемма «дар vs взятка»: разработка регламента получения подарков сотрудниками бюджетного учреждения.

Задания к практическим занятиям:

1. Составьте карту целей (Goal Map) для судебного спора о возмещении морального вреда, причиненного некачественным консультированием.
2. Ролевая игра «Совет директоров»: распределение долей ответственности за нарушение лицензионных требований клиники.
3. Разработка типового бланка «Уведомления о конфликте интересов» для сотрудников кафедры психологии.
4. Проведите SWOT-анализ внедрения системы электронного документооборота с точки зрения достижения прозрачности бизнес-процессов.
5. Кейс-стади: разрешение межличностного конфликта в лаборатории из-за авторства научной статьи (патентное право).
6. Моделирование ситуации: вы — руководитель НКО. Ваш спонсор просит завысить количество участников программы в отчете. Ваши действия.
7. Расчет прогнозируемого объема судебных расходов (госпошлина, экспертиза, адвокат) для оценки целесообразности иска.
8. Построение диаграммы Ганта для процесса лицензирования нового вида образовательной деятельности.
9. Анализ декларации о доходах кандидата на должность ректора: поиск индикаторов скрытой аффилированности.
10. Формулирование SMART-критериев для проверки контрагента-юриста перед подписанием договора аутсорсинга.
11. Упражнение «Адвокат дьявола»: защита непопулярного решения администрации института об ограничении доступа к ресурсам.
12. Написание сценария профилактической беседы с персоналом о недопустимости получения подношений от клиентов.
13. Оценка упущенной выгоды (lost profit) вследствие незаконного использования интеллектуальной собственности психолога-тренера.
14. Мозговой штурм: генерация идей по повышению лояльности коллектива без использования коррупционных схем мотивации.
15. Заполнение раздела «Антикоррупционная оговорка» в проекте трудового договора.
16. Определение матрицы приоритетов (Матрица Эйзенхауэра) для задач юрисконсультанта многопрофильного центра.
17. Симуляция процедуры медиации между двумя отделами, претендующими на один грант.
18. Идентификация признаков коммерческого подкупа в цепочке поставок оборудования для сенсорной комнаты.
19. Проектирование дорожной карты (Roadmap) вывода психологического приложения на рынок с учетом ФЗ-152 «О персональных данных».
20. Самооценка стиля поведения в команде по методике Томаса-Килманна в условиях дедлайна сдачи отчета.
21. Разработка алгоритма анонимного сообщения о вымогательстве взятки на портале организации.
22. Бюджетирование PR-кампании по защите деловой репутации после необоснованных обвинений СМИ.
23. Выстраивание кросс-функционального взаимодействия между бухгалтерией и HR-отделом при проведении аудита.
24. Проверка контрагентов на наличие в реестрах недобросовестных поставщиков и дисквалифицированных лиц.
25. Определение критериев успешного завершения этапа досудебного урегулирования спора (exit strategy).

Критерии и шкалы оценивания работы студентов на практических/лабораторных занятиях

Оценка	Критерии оценивания
«отлично»	Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логические, обоснованные фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Задания	Индикатор компетенции
Базовый уровень	
<p>Задание 1. Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Какое последствие влечет за собой несоблюдение письменной формы сделки по оказанию возмездных услуг согласно ГК РФ?</p> <p>А) Сделка считается ничтожной</p> <p>Б) Лишение права ссылаться на свидетельские показания в случае спора</p> <p>В) Автоматическое расторжение договора</p> <p>Г) Уголовная ответственность исполнителя</p> <p>Ответ: Б</p>	УК-2.4
<p>Задание 2. Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Что является ключевым признаком активной позиции участника групповой дискуссии?</p> <p>А) Согласие со всеми предложениями большинства</p> <p>Б) Инициирование конструктивной критики и предложение альтернативных решений с обоснованием</p> <p>В) Молчаливое присутствие ради соблюдения кворума</p> <p>Г) Передача своих полномочий лидеру</p> <p>Ответ: Б</p>	УК-3.2
<p>Задание 3. Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Согласно ФЗ № 273-ФЗ, что признается предметом взятки?</p> <p>А) Только денежные средства в рублях</p> <p>Б) Имущественные услуги, имущественные права и иное имущество</p>	УК-11.1

<p>В) Исключительно ценные бумаги иностранных государств Г) Устная благодарность</p> <p>Ответ: Б</p>	
<p>Задание 4. Прочитайте текст и выберите правильный ответ Какой орган осуществляет проверку сведений о доходах и расходах государственных служащих?</p> <p>А) Министерство юстиции Б) Прокуратура РФ В) Управление Президента РФ по вопросам противодействия коррупции Г) Федеральная налоговая служба</p> <p>Ответ: В</p>	УК-11.2
<p>Задание 5. Прочитайте текст и выберите правильный ответ Ожидаемым результатом претензионного порядка урегулирования спора является:</p> <p>А) Обязательное заключение мирового соглашения Б) Получение отказа или истечение срока ответа для обращения в суд В) Привлечение оппонента к административной ответственности Г) Публикация опровержения в СМИ</p> <p>Ответ: Б</p>	УК-2.4
<p>Задание 6. Выберите все правильные ответы К социально-экономическим причинам коррупции относятся:</p> <p>А) Несовершенство системы оплаты труда в госсекторе Б) Высокий уровень конкуренции на рынке В) Наличие административного барьера («бюрократического усмотрения») Г) Прозрачность процедур госзакупок Д) Низкий риск уголовного преследования</p> <p>Ответ: А, В, Д</p>	УК-11.1
<p>Задание 7. Выберите все правильные ответы Принципы эффективного командного взаимодействия включают:</p> <p>А) Персонализация ответственности каждого участника Б) Отсутствие обратной связи В) Единоличное принятие всех решений руководителем Г) Открытость информации внутри группы Д) Взаимодополняемость навыков членов команды</p> <p>Ответ: А, Г, Д</p>	УК-3.2
<p>Задание 8. Выберите все правильные ответы Меры по противодействию коррупции в организации:</p> <p>А) Установление запрета на получение подарков стоимостью свыше установленного лимита Б) Поощрение кумовства при найме персонала В) Внедрение кодекса корпоративной этики Г) Создание каналов анонимного информирования о нарушениях Д) Сокращение штата службы внутреннего контроля</p> <p>Ответ: А, В, Г</p>	УК-11.2
<p>Задание 9. Выберите все правильные ответы Для определения ожидаемых результатов решения задачи необходимо сформулировать:</p> <p>А) Количественные показатели (KPI) Б) Качественные индикаторы изменений В) Список использованной литературы Г) Сроки достижения контрольных точек Д) ФИО виновных в прошлых неудачах</p> <p>Ответ: А, Б, Г</p>	УК-2.4
<p>Задание 10. Выберите все правильные ответы Конфликт интересов возникает, когда:</p> <p>А) Личная заинтересованность влияет на объективное исполнение обязанностей Б) Сотрудники имеют разные мнения по научному вопросу В) Частная организация конкурирует с государственной Г) Имеется возможность получения выгоды для себя или третьих лиц</p>	УК-11.2

<p>Ответ: А, Г</p> <p>Повышенный уровень</p>	
<p>Задание 11. Установите последовательность Алгоритм постановки управленческой задачи подчиненному:</p> <p>А) Определение ресурсов и ограничений Б) Постановка конкретной цели (результата) В) Контроль исполнения и оценка результата Г) Делегирование полномочий и установление сроков</p> <p>Ответ: Б → А → Г → В</p>	УК-2.4
<p>Задание 12. Установите последовательность Этапы разрешения юридического конфликта в коллективе методом переговоров:</p> <p>А) Подготовка доказательной базы Б) Выявление истинных интересов сторон (не позиций) В) Закрепление договоренностей в протоколе Г) Предложение взаимовыгодных вариантов (win-win)</p> <p>Ответ: А → Б → Г → В</p>	УК-3.2
<p>Задание 13. Установите последовательность Стадии развития коррупционной составляющей в сделке:</p> <p>А) Исполнение незаконной договоренности Б) Мониторинг уязвимостей организации В) Предложение неправомерного преимущества Г) Скрытие следов транзакции</p> <p>Ответ: Б → В → А → Г</p>	УК-11.1
<p>Задание 14. Установите последовательность Порядок действий при получении подарка, стоимость которого превышает законный лимит:</p> <p>А) Уведомление работодателя Б) Оценка рыночной стоимости предмета В) Передача подарка на баланс организации Г) Отказ от получения (если возможно)</p> <p>Ответ: Г → Б → А → В</p>	УК-11.2
<p>Задание 15. Установите последовательность Жизненный цикл проекта по разработке методики тестирования:</p> <p>А) Планирование (таймлайн, бюджет) Б) Завершение (подведение итогов, отчет) В) Инициация Г) Реализация (исполнение)</p> <p>Ответ: В → А → Г → Б</p>	УК-2.4
<p>Задание 16. Установите соответствие Вид ответственности и санкция:</p> <p>1. Дисциплинарная 2. Административная 3. Гражданско-правовая 4. Уголовная</p> <p>А. Штраф в доход государства Б. Замечание, выговор, увольнение В. Возмещение убытков, компенсация морального вреда Г. Лишение свободы, штраф кратный сумме взятки</p> <p>Ответ: 1-Б, 2-А, 3-В, 4-Г</p>	УК-11.2

<p>Задание 17. Установите соответствие</p> <p>Роль в команде и функция:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Председатель 2. Критик (Наблюдатель) 3. Генератор идей 4. Реализатор <p>А. Генерация нестандартных идей Б. Координация времени и повестки В. Поиск слабых мест в аргументации Г. Практическое воплощение плана</p> <p>Ответ: 1-Б, 2-В, 3-А, 4-Г</p>	УК-3.2
<p>Задание 18. Установите соответствие</p> <p>Тип интереса и пример:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Личный интерес 2. Организационный интерес 3. Государственный интерес <p>А. Желание выиграть государственный грант любой ценой Б. Стремление получить премию за закрытие сделок В. Обеспечение национальной безопасности</p> <p>Ответ: 1-Б, 2-А, 3-В</p>	УК-11.1
<p>Задание 19. Установите соответствие</p> <p>Этап целеполагания и действие:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Определение миссии 2. Тактическая цель 3. Операционная задача <p>А. «Снизить текучесть кадров на 10% к декабрю 2026» Б. «Стать лидером рынка психологических услуг в регионе» В. «Провести обучение отдела продаж в октябре»</p> <p>Ответ: 1-Б, 2-А, 3-В</p>	УК-2.4
<p>Задание 20. Установите соответствие</p> <p>Метод борьбы с коррупцией и инструмент:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Экономический 2. Правовой 3. Информационный <p>А. Декларирование доходов Б. Увеличение зарплат чиновников до рыночного уровня В. Социальная реклама «Взяткам. Нет»</p> <p>Ответ: 1-Б, 2-А, 3-В</p>	УК-11.1
Высокий уровень	
<p>Задание 21. Напишите четкий ответ</p> <p>Назовите три условия, при которых дарение подарка лицу, замещающему государственную должность, НЕ является правонарушением.</p> <p>Ответ: 1. Подарок связан с протокольным мероприятием. 2. Стоимость не превышает 3000 рублей. 3. Подарок передан в собственность РФ/Субъекта РФ (зачислен на баланс органа).</p>	УК-11.2
<p>Задание 22. Напишите четкий ответ</p> <p>Сформулируйте ключевое отличие понятий «цель» и «результат» в проектном управлении.</p> <p>Ответ: Цель — это желаемое состояние будущего (идеальный образ), результат — это фактически достигнутый продукт или эффект, который может совпадать с целью лишь частично.</p>	УК-2.4
<p>Задание 23. Напишите четкий ответ</p> <p>Перечислите два основных признака деструктивного (неконструктивного) поведения в рабочей группе.</p>	УК-3.2

<p>Ответ:</p> <p>1. Блокирование предложений других участников без предложения альтернативы.</p> <p>2. Агрессивная критика личности вместо критики содержания идеи.</p>	
<p>Задание 24. Напишите четкий ответ</p> <p>В чем заключается принцип «вращающихся дверей» (revolving doors) в контексте коррупции?</p> <p>Ответ: Переход высокопоставленных чиновников на высокооплачиваемые должности в коммерческие структуры, которые они ранее курировали или регулировали, в обмен на лоббирование их интересов.</p>	УК-11.1
<p>Задание 25. Напишите четкий ответ</p> <p>Какие меры должен предпринять психолог-руководитель, если подчиненный сообщил ему о предложении взятки от родителя ученика?</p> <p>Ответ: зафиксировать информацию письменно, отстранить подчиненного от контакта с данным лицом во избежание провокации, уведомить службу безопасности/руководство организации и правоохранительные органы.</p>	УК-11.2

Критерии и шкала оценивания

Оценка	Количество баллов
«отлично» /зачтено	83-100 баллов
«хорошо»/ зачтено	68-82 балла
«удовлетворительно»/ зачтено	50-67 баллов
«неудовлетворительно»/ не зачтено	0-49 баллов

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительн о/ зачтено	Неудовлетворитель но /не зачтено
УК-2.4. Определяет ожидаемые результаты решения поставленных задач.	Студент безошибочно формулирует измеримые критерии эффективности (KPI), определяет качественные и количественные индикаторы успеха, а также прогнозирует возможные отклонения от целевого состояния с предложением корректирующих мер	Студент верно определяет основные ожидаемые результаты и показатели их достижения, однако допускает незначительные неточности в детализации метрик или не всегда учитывает долгосрочные эффекты деятельности	Студент способен назвать лишь общие направления результата («повышение качества», «снижение рисков») без конкретизации показателей, сроков и инструментов измерения	Студент подменяет результат процессом выполнения задачи, не может сформулировать конечный продукт деятельности или указывает заведомо недостижимые цели без обоснования
УК-3.2. Способен занимать активную, ответственную позицию в команде.	Студент выступает инициатором конструктивных решений, берет на себя ответственность за наиболее сложные участки работы группы, эффективно разрешает межличностные конфликты и	Студент активно участвует в дискуссии, выполняет свою функциональную роль добросовестно, но избегает ответственности за системные ошибки всей группы или	Студент пассивно следует указаниям руководителя подгруппы, выполняет только делегированные узкие задачи, уклоняется от принятия самостоятельных решений и	Студент демонстрирует социальную леность, игнорирует работу команды, саботирует принятые коллективом решения или создает конфликтную атмосферу, препятствующую

	координирует действия участников для достижения синергетического эффекта	занимает ведомую позицию при наличии более сильного лидера	перекладывает ответственность за неудачи на коллег	достижению общей цели
УК-11.1. Понимает социально-экономические причины коррупции, принципы, цели и формы борьбы с проявлениями коррупционного поведения	Студент глубоко анализирует институциональные и экономические детерминанты коррупции (рентоориентированное поведение, несовершенство законодательства), свободно оперирует терминологией ФЗ № 273-ФЗ и классифицирует латентные формы проявлений	Студент знает базовые причины возникновения коррупции и основные принципы государственной политики РФ, ориентируется в структуре антикоррупционного законодательства, но затрудняется в анализе сложных схем	Студент воспроизводит формальное определение коррупции и называет очевидные формы (взятка), имеет поверхностное представление о целях борьбы с ней, путает понятия конфликта интересов и взятки	Студент демонстрирует отсутствие понимания природы явления, оправдывает коррупционное поведение ссылками на «сложившиеся традиции» или низкий уровень зарплат, отрицает общественную опасность деяний
УК-11.2. Демонстрирует способность противодействовать коррупционному поведению.	Студент свободно владеет алгоритмом действий при склонении к коррупции (ст. 9 ФЗ № 273-ФЗ), умеет грамотно оформить уведомление о конфликте интересов и смоделировать отказ от участия в схеме без эскалации конфликта	Студент знает порядок уведомления работодателя и этические нормы противодействия, однако в стрессовых ролевых ситуациях проявляет неуверенность или допускает процедурные ошибки при оформлении документов	Студент имеет общее представление о запрете получения подарков и взяток, но не знает практических механизмов защиты своих прав и алгоритма действий при возникновении угрозы	Студент не видит разницы между подарком и взяткой, готов участвовать в коррупционных действиях ради личной выгоды или считает информирование руководства о нарушениях неприемлемым («доносительство»)



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования
«Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ЭКОНОМИКА**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

1.1. Вопросы для устного опроса

Тема 1. «Введение в экономику»

1. Предмет изучения микроэкономики и макроэкономики.
2. Экономическая система: сущность, типы, модели развития.
3. Товарное производство и обращение.
4. Капитал. Кругооборот и оборот капитала.

Тема 2 «Микроэкономика»

- Сущность и функции рынка.
- Закон спроса. Детерминанты спроса.
- Закон предложения. Детерминанты предложения.
- Эластичность спроса и эластичность предложения.
- Предельная полезность.
- Эффект дохода и эффект замещения.
- Кривые безразличия и бюджетные линии.
- Явные и вмененные издержки.
- Средние и предельные издержки.
- Особенности рынка совершенной конкуренции.
- Особенности рынка чистой монополии.
- Особенности рынка монополистической конкуренции.
- Особенности рынка олигополии.
- Экономические ресурсы и предельная доходность ресурса.

Тема 3 «Макроэкономика»

- Процентная ставка.
- Эффективность использования капитала.
- Портфельные и прямые (реальные) инвестиции.
- Земельная рента: экономическое выражение цены земли.
- Влияние единого земельного налога на структуру землепользования.
- Экономические издержки и прибыль.
- Ориентирующая функция рыночной цены.
- ВВП и национальный доход.
- Сопоставление уровня цен.
- Экономический цикл.
- Виды безработицы.

Тема 4 «Мировая экономика и международные экономические отношения»

- Мировое хозяйство как экономическая система.
- Международное разделение труда как основа межгосударственных отношений.
- Международные экономические отношения: содержание, формы, особенности развития в современном мире.
- Международная торговля: структура и современные особенности.
- Международная миграция рабочей силы.
- Международная миграция капитала.
- Международные валютные отношения.
- Международная экономическая интеграция.

Критерии оценки результатов устного опроса

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно/не зачтено	выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить на вопросы, вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.
Удовлетворительно/зачтено	выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала
Хорошо/зачтено	выставляется при условии, что вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
Отлично/зачтено	выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.

1.2. Тестовые задания

Вариант 1

1. Укажите, какой из нижеперечисленных вариантов наиболее полно соответствует определению предмета экономической теории:

- a) средства производства;
- b) человек и средства производства;
- c) производительные силы и научно-технический прогресс;
- d) взаимодействие производительных сил и производственных отношений.

2. Производственные отношения – это:

- a) использование ресурсов;
- b) этические, морально-нравственные взаимосвязи и отношения между людьми;
- c) отношения производства, распределения, обмена и потребления;
- d) взаимодействие человека со средствами производства.

3. Ограниченность ресурсов означает, что:

- a) с их помощью невозможно одновременно и полное удовлетворение всех имеющихся потребностей;
- b) в обществе они имеются в таком количестве, которого недостаточно для производства необходимых товаров и услуг;
- c) ресурсов хватает только на производство предметов потребления.

4. Кривая производственных возможностей показывает различные комбинации двух продуктов при:

- a) неполном использовании трудовых ресурсов;
- b) полном использовании всех имеющихся ресурсов и неизменной технологии;
- c) изменении количества применяемых ресурсов.

5. Специализация отличается от дифференциации тем, что для нее характерны:

- a) увеличение гаммы выпускаемой предприятием продукции;
- b) концентрация усилий предприятия на выпуске узкого круга изделий;
- c) проникновение в новые сферы и области производства;
- d) использование универсального оборудования.

6. Натуральное хозяйство – это такая форма организации экономики, при которой:

- a) продукты труда производятся для обмена на рынке;
- b) существует замкнутость производителей;
- c) продукты производятся для внутрихозяйственного потребления;
- d) связь между производством и потреблением прямая, ничем не опосредованная;
- e) присутствует специализация производителей на производстве какого-либо продукта;
- g) все ответы верны;
- h) верны ответы b), c), d).

7. Одной из решающих предпосылок товарного производства и меновых отношений является:

- a) разделение труда;
- b) появление денег;
- c) стремление к обогащению;
- d) стремление к расширению удовлетворения своих потребностей.

8. Рынок – это:

- a) совокупность актов купли-продажи;
- b) взаимодействие спроса и предложения;
- c) взаимоотношения между продавцами и покупателями;
- d) экономическая форма обмена, когда продукт существует в качестве товара;
- e) система экономических отношений между людьми, охватывающих процессы производства, распределения, обмена и потребления;
- f) все ответы верны.

9. Примером естественной монополии может служить:

- a) «Макдоналдс»;
- b) «Газпром»;
- c) метрополитен Санкт-Петербурга;
- d) фирма «Адидас»;
- e) «Боинг»;
- f) Приволжская железная дорога.

10. При классификации рынков на местный, региональный, национальный, международный (мировой) рынки главным критерием является:

- a) степень конкурентности рынков;
- b) экономическое назначение объектов рыночных отношений;
- c) уровень насыщенности рынков;
- d) степень соответствия законам;
- e) территориальный (географический) признак.

11. При росте доходов потребителей:

- a) величина спроса уменьшается;
- b) спрос увеличивается;

- c) спрос уменьшается;
- d) величина спроса увеличивается.

12. При максимальной совокупной полезности запаса благ предельная полезность последней потребленной единицы равна:

- a) максимуму;
- b) нулю;
- c) отрицательна;
- d) положительна.

13. Наклон бюджетной линии определяется:

- a) количеством потребляемых товаров;
- b) соотношением предельных полезностей товаров в точке равновесия потребителя;
- c) соотношением общих полезностей товаров в точке равновесия потребителя;
- d) соотношением цен товаров.

14. Чтобы максимизировать полезность, потребитель должен:

- a) израсходовать весь доход на потребление;
- b) оптимизировать приобретение товаров краткосрочного потребления и товаров долгосрочного пользования;
- c) распределить доход таким образом, чтобы предельная полезность каждого товара, полученная в расчете на одну денежную единицу, была одинаковой;
- d) израсходовать свой доход так, чтобы общая полезность каждого товара, полученная в расчете на одну денежную единицу, была одинаковой.

15. Внешние издержки представляют собой:

- a) расходы, связанные с приобретением ресурсов и услуг для производства продукции;
- b) затраты ресурсов, принадлежащих предприятию;
- c) расходы на закупку сырья и материалов с целью пополнения производственных запасов;
- d) выручку от реализации произведенной продукции.

16. Постоянные издержки – это:

- a) затраты на з/п управляющего персонала, охраны, % по кредитам, амортизации оборудования;
- b) затраты на з/п рабочих, охраны, стоимость сырья и оборудования;
- c) затраты на сырье, электроэнергию, ренту, % по кредиту.

17. В долгосрочном промежутке

- a) все издержки постоянные;
- b) все издержки переменные;
- c) переменные издержки растут быстрее постоянных;
- d) постоянные издержки растут быстрее переменных;
- e) все издержки выступают как неявные (внутренние).

18. Валовой продукт – это:

- a) объем производства, при котором переменные издержки = 0;
- b) объем производства от использования всех факторов производства;
- c) прирост производства при неизменном состоянии факторов производства.

19. Какой из перечисленных факторов не оказывает влияния на спрос на ресурсы со стороны данной отрасли?

- a) изменение вкусов и предпочтений потребителей;
- b) совершенствование технологии производства;
- c) относительное изменение цен на ресурсы;
- d) равномерное повышение цен на ресурсы, связанное с инфляционными явлениями;

е) монополизация отрасли.

20. Что делает определенное благо капиталом:

- а) внешний вид, физическая природа этого блага;
- б) наше субъективное отношение к ценности этого блага;
- с) объективная рыночная цена этого блага;
- д) способ использования этого блага.

Вариант 2

1. Укажите, какое из положений не имеет отношения к предмету экономической теории:

- а) экономическое благо;
- б) неограниченные ресурсы;
- с) максимизация удовлетворения потребностей;
- д) эффективное использование ресурсов.

2. К средствам труда относится все то:

- а) из чего получается продукт труда;
- б) на что направлен человеческий труд;
- с) с помощью чего человек воздействует на предмет труда;
- д) чем обладает человек.

3. Микроэкономика изучает:

- а) рациональные экономические решения;
- б) ценообразование;
- с) оптимальное размещение ресурсов;
- д) все вышеперечисленное.

4. Производство эффективно, если:

- а) в нем обеспечено полное использование трудовых ресурсов;
- б) полное использование всех имеющихся ресурсов;
- с) полное использование производственных ресурсов;
- д) затраты на производство превышают получаемые результаты.

5. Собственность – это:

- а) отношение человека к вещи;
- б) сама вещь;
- с) отношение людей друг к другу по поводу присвоения вещей.

6. Какие черты характеризуют только товарное производство:

- а) общественное разделение труда;
- б) универсализация труда;
- с) продукты производства не для собственного потребления, а для продажи;
- д) экономические связи между производством и потреблением опосредованы деньгами;
- е) экономическая обособленность производителей и развитие обмена;
- ф) возможность определять, что, как и для кого производить.

7. Стоимость – это:

- а) воплощенный в товаре конкретный труд;
- б) свойство вещи удовлетворять ту или иную потребность;
- с) овеществленный в товаре абстрактный труд в социальном его содержании;
- д) сумма доходов.

8. Конкуренция – это:

- a) борьба производителей за получение наивысшей прибыли;
- b) борьба потребителей за право покупать товары по более низким ценам;
- c) экономическая состязательность за достижение наилучших результатов на каком-либо поприще;
- d) движущая сила рынка;
- e) система норм и правил, определяющих поведение функционирующих экономических субъектов;
- f) все ответы верны;
- g) все ответы неверны.

9. Для модели рынка совершенной конкуренции характерны:

- a) множество мелких фирм;
- b) очень легкие условия вступления в отрасль и выход из нее;
- c) отсутствие контроля над ценой;
- d) равный для всех доступ ко всем видам информации;
- e) все перечисленное.

10. При классификации рынков на легальный и нелегальный (теневой) главным критерием является:

- a) степень конкурентности рынков;
- b) экономическое назначение объектов рыночных отношений;
- c) уровень насыщенности рынков;
- d) степень соответствия законам;
- e) территориальный (географический) признак.

11. Рынок сигнализирует об увеличении спроса на товары путем:

- a) падения цен;
- b) роста цен;
- c) увеличения сбережений;
- d) сжатия кредита.

12. Потребитель стремится максимизировать:

- a) предельную полезность;
- b) среднюю полезность;
- c) общую полезность;
- d) все перечисленные полезности.

13. Теория потребительских предпочтений предполагает, что потребители:

- a) не имеют представления о том, какой потребительский набор они предпочитают;
- b) обладают неограниченным денежным доходом;
- c) могут измерить предельную полезность потребляемых товаров;
- d) способны к непротиворечивому выбору при потреблении товаров.

14. Набор благ, в котором их предельные полезности, приходящиеся на один рубль их цен, равны, обеспечивает потребителю:

- a) минимум полезности;
- b) максимум полезности;
- c) нулевую полезность;
- d) понижение уровня его потребления.

15. К внутренним издержкам относятся:

- a) расходы на закупку сырья и материалов для производства продукции;
- b) затраты ресурсов, принадлежащих предприятию;
- c) расходы, связанные с приобретением предприятием участка земли;

d) арендная плата за используемое оборудование.

16. Средние издержки – это затраты на

- a) единицу продукции;
- b) сумма средних постоянных и средних переменных издержек;
- c) сумма переменных издержек на единицу продукции;
- d) постоянные издержки в расчете на единицу продукции.

17. Какое из следующих выражений представляет собой предельные издержки?

- a) VC/Q ;
- b) VC/ Q ;
- c) FC/Q ;
- d) $P.y / Q$;
- e) FC/ Q .

18. Предельный продукт – это прирост общего объема производства в результате:

- a) применения дополнительной единицы ресурса;
- b) применения дополнительной единицы труда;
- c) роста производительности труда.

19. Рабочая сила представляет собой:

- a) трудовую деятельность;
- b) средство производства благ;
- c) состояние духа человека;
- d) совокупность способностей человека для трудовой деятельности.

20. К основному капиталу относятся:

- a) стоимость предметов труда;
- b) стоимость средств труда;
- c) стоимость рабочей силы;
- d) ценные бумаги;
- e) денежный капитал.

Вариант 3

1. Какое из определений наиболее полно характеризует предмет экономической науки:

- a) это наука о динамике материальных и духовных потребностей человека;
- b) это наука о мотивации поведения человека;
- c) это наука о производстве и критериях распределения производимых благ;
- d) это наука о наиболее общих законах развития человеческого общества в условиях ограниченности ресурсов;
- e) это наука, изучающая поведение людей и групп в производстве, распределении, обмене, потреблении материальных благ в целях удовлетворения потребностей при ограниченных ресурсах.

2. Средства производства включают:

- a) рабочую силу и предметы труда;
- b) рабочую силу и средства труда;
- c) предметы труда и продукты труда;
- d) предметы труда и средства труда.

3. Какая из школ экономической теории была исторически первой:

- a) марксизм;
- b) меркантилизм;

- c) кейнсианство;
- d) маржинализм;
- e) классическая политэкономия;
- f) физиократы.

4. Разделение труда характеризуется:

- a) обособлением различных видов трудовой деятельности;
- b) отделением работника от средств производства;
- c) объединением различных видов трудовой деятельности;
- d) обособлением предметов труда от средств труда.

5. Корпоративная форма собственности сопряжена:

- a) с ограниченностью числа участников акционерного общества;
- b) с обязательностью участия в капитале работников предприятия;
- c) с объединением предприятий, обусловленным взаимными поставками продукции по кооперации;
- d) со свободной продажей акций.

6. Товар – это:

- a) вещь, обладающая потребительской стоимостью или полезностью;
- b) вещь, являющаяся продуктом человеческого труда;
- c) вещь, обмениваемая на другую вещь или деньги;
- d) благо, не являющееся продуктом труда, но полезное человеку.

7. Меновая стоимость характеризуется:

- a) способностью вещи удовлетворять ту или иную потребность;
- b) затратами труда на производство конкретного блага;
- c) полезностью блага;
- d) обменом благ в определенной пропорции.

8. При выделении четырех моделей рынка: чистой конкуренции, чистой монополии, монополистической конкуренции, олигополии – главным критерием является:

- a) степень конкурентности рынков;
- b) экономическое назначение объектов рыночных отношений;
- c) уровень насыщенности рынков;
- d) степень соответствия законам;
- e) территориальный (географический) признак.

9. Укажите, к какому типу относится рынок, если на нем в качестве покупателя выступает лишь одно предприятие:

- a) монополистической конкуренции;
- b) олигополии;
- c) монополии;
- d) монополии;
- e) чистой конкуренции.

10. К преимуществам рынка относится все перечисленное ниже, кроме:

- a) эффективного распределения и использования ресурсов;
- b) высокой степени адаптивности к условиям производства;
- c) свободы выбора продавцов и покупателей;
- d) неблагоприятного воздействия на окружающую среду;
- e) относительно быстрого восстановления рыночного равновесия.

11. Полезность – это:

- a) потребительная стоимость блага;
- b) суждение о ценности того или иного блага;
- c) затраченный конкретный труд на производство потребительной стоимости;
- d) цена, по которой предлагается товар.

12. Кривая безразличия представляет собой геометрическое место точек, каждая из которых характеризует:

- a) равноценность издержек для производителя;
- b) безразличие покупателей к предлагаемым ценам на товар;
- c) безразличие продавцов к динамике цен на предлагаемые товары;
- d) равноценность наборов благ для потребителя.

13. При одинаковом снижении цен на все товары поведение потребителя на карте безразличия будет описываться:

- a) той же кривой безразличия;
- b) более «высокой» кривой безразличия;
- c) более «низкой» кривой безразличия;
- d) изменением наклона кривой безразличия.

14. Потребительский выбор оптимизируется, если предельная норма замещения одного блага другим:

- a) прямо пропорциональна их ценам;
- b) обратно пропорциональна их ценам;
- c) пропорциональна падению их общей полезности;
- d) индифферентна к соотношению цен на них.

15. Переменные издержки – это:

- a) затраты, имеющие место вне зависимости от изменения объема производства;
- b) изменяющиеся в зависимости от изменения объема производства;
- c) альтернативные издержки производства.

16. Покупка предприятием сырья у поставщиков относится

- a) к внешним издержкам;
- b) к внутренним издержкам;
- c) к постоянным издержкам;
- d) к издержкам обращения.

17. Средний доход – это:

- a) получаемый в результате продажи всей произведенной продукции;
- b) полученный от реализации единицы продукции;
- c) полученный как результат деления валового дохода на объем реализованной продукции.

18. На рынке факторов производства (ресурсов) в качестве объекта купли-продажи выступает:

- a) труд;
- b) реальный капитал в виде товаров и услуг производственного назначения;
- c) продукция научного производства в виде патентов, лицензий, опытных образцов, ноу-хау;
- d) земля и другие природные ресурсы;
- e) все перечисленное.

19. В качестве цены на рынке труда выступает:

- a) прибыль;
- b) процент;
- c) заработная плата;

- d) рента;
- e) дивиденд.

20. К оборотному капиталу относятся:

- a) стоимость средств труда;
- b) стоимость предметов труда и рабочей силы;
- c) ценные бумаги;
- d) стоимость предметов и средств труда.

Вариант 4

1. Предметом труда является:

- a) средство, с помощью которого производится продукт;
- b) то, на что направлен труд и из чего в результате получается продукт труда;
- c) совокупность материальных ресурсов;
- d) продукт процесса производства.

2. Экономические категории представляют собой:

- a) взаимосвязи между понятиями;
- b) научные абстракции, выражающие экономические отношения;
- c) доказательства о наличии или отсутствии тех или иных явлений;
- d) единичные случаи проявления тех или иных событий.

3. Какая из экономических школ впервые сделала предметом своего анализа процесс производства, а не сферу обращения:

- a) меркантилизм;
- b) физиократы;
- c) маржинализм;
- d) классическая политическая экономия;
- e) марксизм.

4. Разделение труда вызывает рост:

- a) интенсивности труда;
- b) производительности труда;
- c) издержек производства;
- d) стоимости единицы продукции.

5. Укажите, на основе каких отношений собственник земли присваивает ренту, если он сдает ее в аренду фермеру:

- a) владения;
- b) распоряжения;
- c) пользования;
- d) распоряжения и пользования.

6. Товарное обращение характеризуется следующей формой обмена:

- a) Т - Т;
- b) Д-Т-Д;
- c) Т-Д-Т;
- d) Д - Д'.

7. Монополия – это рыночная структура, где:

- a) существуют практически непреодолимые входные барьеры в отрасль;
- b) действует только один покупатель;
- c) существует небольшое число конкурирующих между собой производителей;

- d) имеется только одна крупная фирма производитель;
- e) отсутствует контроль над ценами продукции;
- f) все ответы верны.

8. Укажите, к какому типу относится рынок, если на нем имеется только одно предприятие-продавец:

- a) монополистической конкуренции;
- b) олигополии;
- c) монополии;
- d) монополии;
- e) чистой конкуренции.

9. Спрос — это:

- a) потребности населения в данном благе;
- b) потребности, подкрепленные платежеспособностью покупателей;
- c) желание людей обладать теми или иными благами;
- d) доход, связанный со сбережениями.

10. Предельная полезность представляет собой:

- a) полезность последующей дополнительно приобретаемой единицы блага;
- b) максимальное стремление обладать благом;
- c) полезность всего запаса благ;
- d) цену, определяемую величиной предельных издержек.

11. Кривые безразличия не обладают следующими свойствами:

- a) кривая безразличия, лежащая выше и правее другой кривой, представляет собой менее предпочтительные для потребителя наборы товаров;
- b) кривые безразличия имеют отрицательный наклон;
- c) кривые безразличия никогда не пересекаются;
- d) кривые безразличия выпуклы к началу координат.

12. Равновесное состояние потребителя при совмещении карты безразличия и бюджетной линии достигается в точке:

- a) пересечения бюджетной линией кривой безразличия;
- b) касания бюджетной линии кривой безразличия;
- c) находящейся между верхней кривой безразличия и бюджетной линией;
- d) находящейся между кривой безразличия и бюджетной линией.

13. Валовые издержки – это:

- a) постоянные издержки;
- b) переменные издержки;
- c) постоянные и переменные издержки.

14. Валовые издержки (ТС) фирмы в краткосрочном периоде представляют собой:

- a) сумму постоянных (FC) и предельных издержек (MC);
- b) сумму средних постоянных (AFC) и средних переменных издержек (AVC);
- c) сумму постоянных (FC) и переменных издержек (VC);
- d) сумму средних постоянных (AFC) и переменных издержек (VC).

15. Валовой доход – это:

- a) стоимостное выражение всей производимой продукции;
- b) доход, полученный от реализации всей продукции;
- c) все ответы не верны.

16. Владельцы факторов производства получают следующие доходы:

- a) пенсии, стипендии, субсидии, страховые выплаты;
- b) заработную плату, ренту, процент, нормальную прибыль
- c) налоги, отчисления, рентные платежи, трансфертные платежи;
- d) все перечисленное неверно.

17. Номинальная заработная плата – это:

- a) начисленная заработная плата;
- b) заработная плата за вычетом налогов и других платежей;
- c) заработная плата плюс денежные поступления из других источников;
- d) все перечисленное.

18. Амортизация – это:

- a) стоимость предметов труда, вошедших в произведенный продукт;
- b) стоимость оборотного капитала, вошедшего в произведенный продукт;
- c) стоимость основного капитала, перенесенная на произведенный продукт;
- d) стоимость транспортных издержек;
- e) арендная плата за используемый основной капитал.

19. Снижение процентной ставки вызовет:

- a) рост предложения заемных средств, или ссудного капитала;
- b) рост спроса на заемные средства;
- c) сокращение спроса на заемные средства;
- d) рост объема предложения заемных средств;
- e) сокращение предложения заемных средств;
- f) рост объема спроса на заемные средства.

20. Если номинальная процентная ставка составляет 10%, а темп инфляции определен в 4% в год, то реальная процентная ставка составит:

- a) 14%;
- b) 6%;
- c) 2,5%;
- d) –6%;
- e) 4%.

Вариант 5

1. Главной производительной силой являются:

- a) средства производства;
- b) человек и средства труда;
- c) человек;
- d) предметы и средства труда.

2. В чем заключается единство законов природы и общества:

- a) носят объективный характер;
- b) не зависят от деятельности людей;
- c) проявляются через экономическую деятельность людей;
- d) носят исторически приходящий характер;
- e) являются вечными.

3. Каждая точка кривой производственных возможностей характеризует:

- a) минимальный объем выпуска продуктов;
- b) максимальный объем выпуска продуктов;
- c) лучшие комбинации выпуска продуктов;

d) альтернативные комбинации товаров при заданном качестве ресурсов.

4. Дифференциация представляет собой такую форму разделения труда, при которой:

- a) имеет место концентрация средств производства и рабочей силы;
- b) происходит расчленение единого ранее производства на самостоятельные виды деятельности;
- c) имеет место расширение номенклатуры выпускаемой продукции;
- d) происходит замена универсальных орудий труда специализированными.

5. Укажите, на основе каких отношений происходит присвоение дохода фермером, если он арендует земельный участок у государства:

- a) владения;
- b) распоряжения;
- c) пользования;
- d) владения и пользования.

6. В условиях товарного производства продукция выпускается с целью:

- a) удовлетворения потребностей товаропроизводителя;
- b) безвозмездной передачи ее другим;
- c) распределения между участниками производства;
- d) обмена на другие блага.

7. Трудовая теория стоимости К. Маркса базируется на анализе:

- a) предельного продукта труда;
- b) равновесной цены на рынке труда;
- c) принципа вменения продукта труду;
- d) двойственного характера труда.

8. Понятие совершенной конкуренции предполагает, что:

- a) в отрасли действует большое число производителей товаров, выпускающих неоднородную продукцию;
- b) товары, выпускаемые большим количеством фирм, стандартизированы;
- c) имеется только один покупатель данной продукции;
- d) отсутствуют входные барьеры на рынок;
- e) информация продавцов и покупателей о рынке существенно ограничена.

9. При классификации рынков на дефицитный рынок (рынок продавца), избыточный рынок (рынок покупателя) и равновесный рынок главным критерием является:

- a) степень конкурентности рынков;
- b) экономическое назначение объектов рыночных отношений;
- c) уровень насыщенности рынков;
- d) степень соответствия законам;
- e) территориальный (географический) признак.

10. Закон предложения при росте цен и прочих равных условий проявляется:

- a) в изменении предложения;
- b) в росте величины предложения;
- c) в сокращении объема предложения;
- d) в росте спроса.

11. Общая полезность увеличивается, если предельная полезность:

- a) увеличивается;
- b) приобретает отрицательное значение;
- c) уменьшается;
- d) уменьшается или увеличивается, но является величиной положительной.

12. Бюджетная линия представляет собой геометрическое место точек, каждая из которых представляет:

- a) различные комбинации благ, которые может приобрести покупатель при данной величине его дохода;
- b) различные комбинации благ, которые предпочитает продать товаропроизводитель;
- c) различные комбинации благ, которые не позволяют покупателю достичь хотя бы одного равновесного состояния;
- d) соотношение распределения бюджета покупателя на потребление и сбережения.

13. Предельная норма замещения одного товара другим означает:

- a) количество единиц одного товара, которое приобретается, когда цена другого товара понижается на одну денежную единицу;
- b) количество единиц, одного товара, от которого потребитель готов отказаться, в обмен на получение одной единицы другого товара, чтобы общая полезность осталась неизменной;
- c) количество единиц одного товара, на которое увеличивается потребление в результате увеличения дохода на одну денежную единицу, при неизменности потребления другого товара;
- d) увеличение предельной полезности, если потребление одного и другого товара увеличивается на единицу.

14. Чем дороже одно благо, тем:

- a) ниже предельная норма его замещения другим благом;
- b) выше предельная норма его замещения другим благом;
- c) легче его заменить другим благом.

15. Верно ли утверждение, что издержки производства – это:

- a) затраты на производство и реализацию продукции;
- b) постоянные и переменные издержки;
- c) расходы на производство и рекламу.

16. Предельные издержки – это:

- a) издержки на производство каждой дополнительной единицы продукции;
- b) издержки в расчете на единицу продукции;
- c) издержки на производство продукции, увеличение которых делает невозможным расширение производства.

17. Экономические издержки

- a) включают в себя явные издержки (внешние) и неявные (внутренние) издержки, в том числе нормальную прибыль;
- b) включают в себя явные издержки, но не включают неявные издержки;
- c) включают в себя неявные издержки, но не включают явные;
- d) не включают в себя ни явные, ни неявные издержки;
- e) превышают явные и неявные издержки на величину нормальной прибыли.

18. Предельный доход – это:

- a) валовой доход на единицу продаж;
- b) валовой доход на единицу произведенной продукции;
- c) изменение дохода в результате изменения на единицу продаж.

19. Категория производного спроса на ресурс отражает зависимость спроса на него от:

- a) цены ресурса;
- b) предельной производительности ресурса;
- c) спроса на продукцию, производимую с помощью ресурса;
- d) цен на другие ресурсы.

20. Реальная заработная плата – это:

- а) количество товаров и услуг, приобретенных на номинальную заработную плату;
- б) заработная плата, оставшаяся после вычета налогов и других платежей;
- в) сумма расходов семьи в течение месяца;
- г) все перечисленное верно;
- д) все перечисленное неверно.

Ключ к тестам

Вариант 1		Вариант 2		Вариант 3		Вариант 4		Вариант 5	
1	d	1	b	1	e	1	b	1	c
2	c	2	c	2	d	2	b	2	a
3	a	3	d	3	b	3	b	3	d
4	b	4	b	4	a	4	b	4	b
5	b	5	c	5	d	5	a	5	b
6	h	6	c, d, e	6	c	6	c	6	d
7	a	7	c	7	d	7	d	7	d
8	f	8	f	8	a	8	c	8	b, d
9	b, c, f	9	e	9	d	9	b	9	c
10	e	10	d	10	d	10	a	10	b
11	b	11	b	11	b	11	a	11	d
12	b	12	c	12	d	12	b	12	a
13	d	13	d	13	b	13	c	13	b
14	c	14	b	14	b	14	c	14	b
15	a	15	b	15	b	15	b	15	b
16	a	16	b	16	a	16	b	16	a
17	b	17	b	17	c	17	b	17	a
18	b	18	a	18	e	18	c	18	c
19	d	19	d	19	c	19	f	19	c
20	d	20	b	20	b	20	b	20	a

Критерии оценки результатов тестирования по дисциплине

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно/не зачтено	выставляется в случае, когда процент выполненных заданий (правильных ответов) находится в диапазоне от 0 до 59,9%
Отлично/зачтено	выставляется, в случае, когда процент выполненных заданий (правильных ответов) находится в диапазоне от 60 до 100 %

1.3. Решение задач**Задача № 1**

Выпускник школы имел возможность устроиться на работу помощником повара с зарплатой 1 000 д.е. в месяц или помощником слесаря с зарплатой 1 200 д.е. в месяц, но предпочел продолжить образование в колледже с платой за 20 000 д.е. в год и одновременно подрабатывать почтальоном за 500 д.е. в месяц.

- Определите альтернативную стоимость его выбора.

Задача № 2

Рынок некоторого товара представлен следующими функциями спроса и предложения: $Q_d = 36 - 2P$; $Q_s = -4 + 3P$.

Правительство установило на данный товар фиксированную цену в 10 д.е.

- Рассчитайте, сколько составил объем продаж.

Задача № 3

Функция спроса населения на данный товар: $Q_d = 10 - P$, функция предложения: $Q_s = -4 +$

3Р, где Р - цена за единицу товара, д.е. Предположим, что правительство устанавливает фиксированную цену на уровне 3 д.е.

- Определите максимально возможный объем продаж данного товара в условиях фиксированной цены, а также объем неудовлетворенного спроса.

Задача № 4

Функция спроса на мясо имеет вид: $Q_d = 30 - P$,

где Q_d - величина спроса на мясо в день (кг); Р - цена в д.е. за 1 кг.

Функция предложения описывается следующим уравнением: $Q_s = 15 + 2P$,

где Q_s - величина предложения мяса в день (кг).

- Найдите равновесный объем и равновесную цену на мясо. Покажите это графически.
- Какая ситуация сложится на рынке мяса, если цена упадет до 3 д.е.?

Задача № 5

Пекарь Иванов организует кондитерский цех. Он арендует помещение за 10 тыс. руб. в год, приглашает кондитера, заработная плата которого составляет 24 тыс. руб. в год, и покупает сырьё на 40 тыс. руб. в год. Производственное оборудование, находящееся в собственности Иванова, оценивается в 80 тыс. руб. Эта сумма могла бы приносить ему годовой доход 8 тыс. руб. Годовая амортизация оборудования составляет 10 тыс. руб. До этого Иванов, работая на хлебозаводе, получал заработную плату 30 тыс. руб. в год. Иванов знает, что у него есть предпринимательские способности, и оценивает их в 6 тыс. руб. В первый год работы цеха выручка достигла 144 тыс. руб.

- Вычислите бухгалтерскую и экономическую прибыль кондитерского цеха.

Задача № 6

Швейный цех при годовом объеме выпуска 2 тыс. единиц несет издержки за аренду помещения в размере 15 тыс. руб. и в виде выплаты процентов 11 тыс. руб. в год. Кроме того, затраты на оплату труда при выпуске единицы изделия составляют 20 руб., а затраты на сырьё и материалы 12 руб.

- Рассчитайте общие, постоянные и переменные издержки производства, а также средние общие издержки.
- В чем заключается отличие совокупных издержек от средних?

Задача № 7

В таблице приведены данные о переменных издержках предприятия в зависимости от объема выпуска.

Общий объем производства Q , ед.	Сумма постоянных издержек, руб.	Сумма переменных издержек, руб.	Сумма общих издержек, руб.	Средние постоянные издержки, руб.	Средние переменные издержки, руб.	Средние общие издержки, руб.	Предельные издержки, руб.
1	2	3	4	5	6	7	8
1		90					
2		170					
3		240					
4		300					
5		370					
6		450					
7		540					
8		650					
9		780					
10		930					

- Учитывая, что постоянные издержки предприятия составляют 120 руб., определите, к какому периоду (краткосрочному, долгосрочному) относятся эти данные.
- Начертите графики кривых средних общих и переменных издержек, а также график

кривой предельных издержек.

- Выясните характер взаимодействия образовавшихся кривых. Почему кривая предельных издержек пересекает кривые средних общих издержек и средних переменных издержек в точках их минимальных значений?

Задача № 8

Малое предприятие, выпустив 50 изделий, имело следующие издержки: постоянные - 200 д.е.; средние валовые - 60 д.е.

- Сколько составят его средние переменные издержки в этом случае?

Задача № 9

Постоянные издержки, связанные с организацией, дела по выпуску нового вида продукции, составили 50 млн д.е. Средние переменные издержки будут предположительно равны 5 тыс. д.е. Предполагаемая цена за единицу продукции 20 тыс. д.е.

- Рассчитайте, какое количество изделий необходимо изготовить, чтобы получить прибыль в 10 млн д.е.

Задача № 10

Работа предприятия в прошедшем году характеризовалась показателями: общие издержки - 200 млн д.е.; средние переменные издержки - 20 тыс. д.е.; годовой объем прибыли - 50 млн д.е. В текущем году предприятие подняло цену на свой товар на 30 тыс. д.е. за единицу продукции, что обеспечило ему при тех же объемах выпуска, рост прибыли на 300%.

- Определите цену, по которой предприятие реализовало свою продукцию в прошедшем году.

Задача № 11

ВВП страны равен 4 000 у.е., потребление - 2 500 у.е., инвестиции - 400 у.е., государственные расходы - 1 200 у.е., экспорт - 200 у.е.

- Чему равна величина импорта?

Задача № 12

Предположим, что национальное производство включает два товара: X и Y. X - потребительский товар, Y - инвестиционный товар. В текущем году было произведено 200 ед. товара X по цене 2 долл. за ед. и 10 единиц товара Y по цене 4 долл. за ед. К концу текущего года 6 используемых единиц инвестиционного товара должны быть заменены новыми.

- Рассчитайте: ВВП, ЧВП, объем потребления и объем валовых инвестиций, объем чистых инвестиций.

Задача № 13

Определите объем ВВП по следующим данным (д.е.): импорт - 1 200; амортизация - 300; экспорт - 1 400; заработная плата - 8 100; процент - 200; рента - 500; инвестиции - 200; косвенные налоги - 700; прибыль - 1 800.

Задача № 14

Экономисты страны полагают, что зависимости потребительских расходов C и инвестиций I от величины ВВП выражаются уравнениями:

$$C = 8 + 0,6\text{ВВП};$$

$$I = 0,1\text{ВВП}.$$

По их оценкам правительственные расходы на покупку товаров и услуг в следующем году должны составить 50 д.е., импорт - 10 д.е., экспорт - 15 д.е.

- Рассчитайте прогнозируемый на следующий год уровень ВВП.

Задача № 15

Рассчитайте ВВП по следующим данным (д.е.): заработная плата - 35 000; закупки

правительства - 5 000; импорт - 3 000; косвенные налоги - 3 000; процент - 210; рентные платежи - 7 100; экспорт – 4 000; потребительские расходы - 40 000; инвестиции - 5 000.

Задача № 16

Имеются следующие данные по экономике конкретной страны за год (д.е.): государственные закупки товаров и услуг - 17; взносы на социальное страхование - 0,4; налоги на прибыль корпораций - 2,8; личные потребительские расходы - 154,4; амортизация - 15,8; нераспределенная прибыль корпораций - 5,6; чистый экспорт - 2,2; личные подоходные налоги - 5,2; косвенные налоги на бизнес - 14; валовые внутренние инвестиции - 32,4; трансфертные платежи - 8.

- Определите, каким будет рассчитанный по представленным выше данным показатель располагаемого дохода.

Задача № 17

Реальный национальный доход увеличился с 580 до 640 млрд руб., при этом сбережения выросли с 336 до 345 млрд руб.

- Рассчитайте среднюю склонность к сбережению и предельную склонность к сбережению.

Задача № 18

Рассчитайте мультипликатор автономных расходов при росте доходов домохозяйства с 30 до 50 тыс. руб. и увеличении потребления на 15 тыс. руб.

Задача № 19

Имеется следующая информация: численность занятых - 85 млн человек, численность безработных - 15 млн человек. Рассчитайте уровень безработицы. Месяц спустя из 85 млн человек, имевших работу, были уволены 0,5 млн человек; 1 млн человек из числа официально зарегистрированных безработных прекратил поиски работы.

- Определите, каковы теперь: (а) численность занятых, (б) количество безработных и (в) уровень безработицы.

Задача № 20

Определите уровень естественной безработицы для экономики страны «В», если в текущем году потеряли работу в связи с переездами 4 млн. человек, потеряли работу и нашли ее, повысив свою квалификацию, - 5 млн человек. Кроме того, из-за ухудшения дел в экономике потеряли работу еще 7 млн человек. Население страны составляет 280 млн человек, среди них детей и нетрудоспособных - 130 млн.

Критерии оценки решения задач

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно/не зачтено	Выставляется обучающемуся, чей расчет имеет значительные погрешности, в целом задание не выполнено
Удовлетворительно/зачтено	Выставляется обучающемуся, чей расчет имеет нарушения, но в целом задание выполнено, в том числе с нарушением методики его проведения
Хорошо/зачтено	Выставляется обучающемуся, чей расчет имеет незначительные погрешности
Отлично/зачтено	Выставляется обучающемуся, чье решение или расчет оказался наиболее продуманным, логичным, выполненным по алгоритму (методике)

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Задания	Индикатор компетенции
Базовый уровень	
<p>Задание 1. <i>Прочитайте текст и выберите один правильный ответ</i></p> <p>Укажите, какой из нижеперечисленных вариантов наиболее полно соответствует определению предмета экономической теории:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Средства производства 2) Человек и средства производства 3) Производительные силы и научно-технический прогресс 4) Взаимодействие производительных сил и производственных отношений <p>Ответ:</p>	УК-10.2
<p>Задание 2. <i>Прочитайте текст и напишите ответ на вопрос, используя чёткие, компактные формулировки</i></p> <p>Что такое производственные отношения?</p> <p>Ответ:</p>	УК-10.1
<p>Задание 3. <i>Прочитайте текст и напишите ответ на вопрос, используя чёткие, компактные формулировки</i></p> <p>Что означает ограниченность ресурсов?</p> <p>Ответ:</p>	УК-2.2
<p>Задание 4. <i>Прочитайте текст и выберите один правильный ответ</i></p> <p>Как экономисты определяют эффективность принятия экономических решений?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Способность общества увеличивать налоговые поступления 2) Удовлетворение максимального количества потребностей с использованием минимальных ресурсов 3) Возможность повышения государственных расходов 4) Способность увеличивать количество рабочих мест <p>1.</p> <p>Ответ:</p>	УК-2.2 УК-10.1 УК-10.2
<p>Задание 5. <i>Прочитайте текст и выберите один правильный ответ</i></p> <p>Каким термином определяется величина, отражающая эффективность использования ресурсов в экономике?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Валовой внутренний продукт 2) Производительность труда 3) Потребительский индекс 4) Уровень занятости <p>Ответ:</p>	УК-2.2
<p>Задание 6. <i>Прочитайте текст и напишите ответ на вопрос, используя чёткие, компактные формулировки</i></p> <p>Какие издержки включаются в себестоимость продукции?</p>	УК-2.2

Ответ:									
<p>Задание 7. <i>Прочитайте текст и установите соответствие</i></p> <p>Установите соответствие между понятиями и их описанием</p> <p>А Товарное производство Б Кривая спроса В Рыночный механизм Г Эффективность экономики</p> <p>1) Использование ресурсов с максимальной результативностью 2) Зависимость количества товара от цены 3) Образование цены на основе конкуренции 4) Производство для обмена</p> <p>Ответ:</p> <table><tr><td>А</td><td>Б</td><td>В</td><td>Г</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>	А	Б	В	Г					УК-2.2
А	Б	В	Г						
<p>Задание 8. <i>Прочитайте текст и напишите ответ на вопрос, используя чёткие, компактные формулировки</i></p> <p>При каких условиях кривая производственных возможностей показывает различные комбинации двух продуктов?</p> <p>Ответ:</p>	УК-10.2								
<p>Задание 9. <i>Прочитайте текст и напишите ответ на вопрос, используя чёткие, компактные формулировки</i></p> <p>Что отличает специализацию от дифференциации?</p> <p>Ответ:</p>	УК-10.1								
<p>Задание 10. <i>Прочитайте текст и выберите один правильный ответ</i></p> <p>Каким термином обозначается совокупность всех факторов, способных воздействовать на предложение товара или услуги?</p> <p>1) Спрос 2) Конкуренция 3) Рыночная корзина 4) Рыночное предложение</p> <p>Ответ:</p>	УК-10.1								
<p>Задание 11 <i>Прочитайте текст и выберите один правильный ответ</i></p> <p>Как называется ситуация на рынке, когда покупка одного товара приводит к уменьшению покупки другого?</p> <p>1) Эффект дохода 2) Эффект замещения 3) Закон предложения 4) Закон убывающей полезности</p> <p>Ответ:</p>	УК-10.1 УК-10.2								
<p>Задание 12 <i>Прочитайте текст и выберите один правильный ответ</i></p>	УК-10.2								

<p>Что является основным фактором, определяющим поведение потребителя?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Доходы и цены на товары 2) Законы государства 3) Динамика инфляции 4) Размеры рынка <p>Ответ:</p>	
<p>Задание 13 Прочитайте текст и выберите один правильный ответ</p> <p>Какое из следующих определений лучше всего описывает рыночный механизм?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Совокупность законов, регулирующих ассортимент товаров 2) Процесс согласования спроса и предложения через цены 3) Стратегия компаний по увеличению прибыли 4) Плановая модель управления <p>Ответ:</p>	<p>УК-10.1 УК-10.2</p>
<p>Задание 14 Прочитайте текст и выберите один правильный ответ</p> <p>Каким термином обозначается минимальный показатель, который обеспечивает существование конкуренции на рынке?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Точка безубыточности 2) Порог рентабельности 3) Естественная монополия 4) Экономическая рента <p>Ответ:</p>	<p>УК-10.1 УК-10.2</p>
<p>Задание 15 Прочитайте текст и выберите один правильный ответ</p> <p>Что является основным инструментом для обоснования экономического решения в условиях неопределенности?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Теория вероятностей 2) Маржинальный анализ 3) Потребительская корзина 4) Теория стоимости труда <p>Ответ:</p>	<p>УК-10.1 УК-10.2</p>
<p>Задание 16 Прочитайте текст и выберите один правильный ответ</p> <p>Каким образом определяется оптимальное количество производимых товаров согласно спросу и предложению?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Путем голосования потребителей 2) Путем субсидий и дотаций 3) С помощью ценового механизма 4) Через государственное вмешательство <p>Ответ:</p>	<p>УК-10.1 УК-10.2</p>
<p>Задание 17 Прочитайте текст и выберите один правильный ответ</p> <p>Какое из следующих утверждений наиболее верно описывает процесс принятия экономических решений?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Процесс полностью субъективен и не поддается анализу 2) Процесс основан на анализе затрат и выгод 3) Процесс всегда определяется волей руководства 4) Процесс зависит исключительно от внешних факторов 	<p>УК-10.1 УК-10.2</p>

<p>Ответ:</p>	
<p>Задание 18 <i>Прочитайте текст и выберите один правильный ответ</i></p> <p>Что характеризует экономический рост?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Сокращение затрат на производство 2) Увеличение объема производства и потребления в экономике 3) Снижение государственных расходов 4) Сокращение численности рабочей силы <p>2.</p> <p>Ответ:</p>	<p>УК-10.1 УК-10.2</p>
<p>Задание 19. <i>Прочитайте текст и напишите ответ на вопрос, используя чёткие, компактные формулировки</i></p> <p>Что такое натуральное хозяйство?</p> <p>Ответ:</p>	<p>УК-10.2</p>
<p>Задание 20. <i>Прочитайте текст и напишите ответ на вопрос, используя чёткие, компактные формулировки</i></p> <p>Что является одной из решающих предпосылок товарного производства и меновых отношений?</p> <p>Ответ:</p>	<p>УК-10.1</p>
<p>Задание 21. <i>Прочитайте текст и напишите ответ на вопрос, используя чёткие, компактные формулировки</i></p> <p>Что такое рыночные отношения?</p> <p>Ответ:</p>	<p>УК-10.1</p>
<p>Задание 22. <i>Прочитайте текст и выберите все правильные ответы</i></p> <p>Примером естественной монополии может служить:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) «Макдоналдс» 2) «Газпром» 3) метрополитен Санкт-Петербурга 4) фирма «Адидас» 5) «Боинг» 6) Приволжская железная дорога <p>Ответ:</p>	<p>УК-10.2</p>
<p>Задание 23. <i>Прочитайте текст и напишите ответ на вопрос, используя чёткие, компактные формулировки</i></p> <p>Что является главным критерием при классификации рынков на местный, региональный, национальный, международный (мировой) рынки?</p> <p>Ответ:</p>	<p>УК-10.1</p>
<p>Задание 24. <i>Прочитайте текст и напишите ответ на вопрос, используя чёткие, компактные формулировки</i></p>	<p>УК-10.1</p>

<p>Что происходит со спросом при росте доходов потребителей?</p> <p>Ответ:</p>	
<p>Задание 25. <i>Прочитайте текст и напишите ответ на вопрос, используя чёткие, компактные формулировки</i></p> <p>Чему равна предельная полезность последней потребленной единицы при максимальной совокупной полезности запаса благ?</p> <p>Ответ:</p>	УК-2.2
<p>Задание 26. <i>Прочитайте текст и напишите ответ на вопрос, используя чёткие, компактные формулировки</i></p> <p>Чем определяется наклон бюджетной линии?</p> <p>Ответ:</p>	УК-10.1
<p>Задание 27. <i>Прочитайте текст и напишите ответ на вопрос, используя чёткие, компактные формулировки</i></p> <p>Что должен делать потребитель, чтобы максимизировать полезность товаров?</p> <p>Ответ:</p>	УК-2.2
<p>Задание 28. <i>Прочитайте текст и напишите ответ на вопрос, используя чёткие, компактные формулировки</i></p> <p>Что представляют собой внешние издержки?</p> <p>Ответ:</p>	УК-2.2
<p>Задание 29. <i>Прочитайте текст и напишите ответ на вопрос, используя чёткие, компактные формулировки</i></p> <p>Что такое постоянные издержки?</p> <p>Ответ:</p>	УК-2.2
<p>Задание 30. <i>Прочитайте текст и напишите ответ на вопрос, используя чёткие, компактные формулировки</i></p> <p>Каковы в долгосрочном промежутке все издержки?</p> <p>Ответ:</p>	УК-2.2
<p>Задание 31. <i>Прочитайте текст и напишите ответ на вопрос, используя чёткие, компактные формулировки</i></p> <p>Что такое валовой продукт?</p> <p>Ответ:</p>	УК-10.2
<p>Задание 32. <i>Прочитайте текст и выберите один правильный ответ</i></p>	УК-2.2

<p>Какой из перечисленных факторов НЕ оказывает влияния на спрос на ресурсы со стороны данной отрасли?</p> <p>1) изменение вкусов и предпочтений потребителей</p> <p>2) совершенствование технологии производства</p> <p>3) относительное изменение цен на ресурсы</p> <p>4) равномерное повышение цен на ресурсы, связанное с инфляционными явлениями</p> <p>5) монополизация отрасли</p>						
<p>Ответ:</p>						
<p>Задание 33.</p> <p>Прочитайте текст и напишите ответ на вопрос, используя чёткие, компактные формулировки</p> <p>Что делает определенное благо капиталом?</p> <p>Ответ:</p>	<p>УК-10.2</p>					
<p>Повышенный уровень</p>						
<p>Задание 34.</p> <p>Прочитайте текст и установите последовательность</p> <p>Расположите следующие этапы товарного производства в хронологическом порядке:</p> <p>1) Поиск сырья</p> <p>2) Производство товара</p> <p>3) Продажа товара</p> <p>4) Доставка к потребителю</p> <p>Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:</p> <p>Ответ:</p> <table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>					<p>УК-10.1</p> <p>УК-10.2</p>	
<p>Задание 35.</p> <p>Прочитайте текст и установите последовательность</p> <p>Расположите стадии принятия потребительского решения о покупке в правильном порядке:</p> <p>1) Оценка альтернатив</p> <p>2) Осознание потребности</p> <p>3) Пост-покупочное поведение</p> <p>4) Поиск информации</p> <p>5) Принятие решения о покупке</p> <p>Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:</p> <p>Ответ:</p> <table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>						<p>УК-10.1</p> <p>УК-10.2</p>
<p>Задание 36.</p> <p>Прочитайте текст и установите последовательность</p> <p>Расположите элементы рыночного механизма по логике их взаимодействия:</p> <p>1) Определение цены</p> <p>2) Изменение спроса</p> <p>3) Изменение предложения</p> <p>4) Достижение рыночного равновесия</p> <p>Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:</p> <p>Ответ:</p>	<p>УК-10.1</p> <p>УК-10.2</p>					

Задание 37. <i>Прочитайте текст и установите последовательность</i> Расположите этапы экономического роста в правильной последовательности: 1) Инвестирование в новые технологии 2) Повышение производительности труда 3) Увеличение объема производства 4) Рост валового внутреннего продукта (ВВП) <i>Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:</i> Ответ:						УК-10.1 УК-10.2
Задание 38. <i>Прочитайте текст и установите последовательность</i> Расположите элементы стратегии принятия экономических решений в правильном порядке: 1) Оценка альтернативных решений 2) Анализ текущей ситуации 3) Исполнение выбранного решения 4) Определение цели 3. <i>Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:</i> Ответ:						УК-10.1 УК-10.2
Задание 39. <i>Прочитайте текст и установите последовательность</i> Расположите компоненты рыночного механизма в порядке их взаимодействия: 1) Определение цены 2) Изменение спроса 3) Изменение предложения 4) Достижение рыночного равновесия <i>Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:</i> Ответ:						УК-10.1 УК-10.2
Задание 40. <i>Прочитайте текст и установите последовательность</i> Расположите стадии экономического роста в правильной последовательности: 1) Инвестирование в новые технологии 2) Повышение производительности труда 3) Увеличение объема производства 4) Рост валового внутреннего продукта (ВВП) 4. <i>Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:</i> Ответ:						УК-10.1 УК-10.2
Задание 41.						УК-10.1

<p>Прочитайте текст и установите последовательность</p> <p>Расположите этапы процесса обоснования экономических решений в правильной последовательности:</p> <div><div>1) Реализация решения</div><div>2) Определение проблемы</div><div>3) Оценка возможных альтернатив</div><div>4) Оценка результатов</div><div>5) Принятие решения</div></div> <p>Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:</p> <p>Ответ:</p> <table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>						УК-10.2			
<p>Задание 42.</p> <p>Прочитайте текст и установите соответствие</p> <p>Установите соответствие между понятиями и их описанием</p> <div><div>А Цена равновесия</div><div>Б Закон спроса</div><div>В Инфляция</div><div>Г Амортизация</div></div> <div><div>1) Общее повышение уровня цен в экономике</div><div>2) Постепенное обесценивание основных средств</div><div>3) Точка, где количество товара, которое потребители готовы купить, равно количеству товара, которое производители готовы продать</div><div>4) Обратная зависимость между ценой товара и величиной спроса</div><div>5.</div></div> <p>Ответ:</p> <table><tr><td>А</td><td>Б</td><td>В</td><td>Г</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>	А	Б	В	Г					УК-10.1 УК-10.2
А	Б	В	Г						
<p>Задание 43.</p> <p>Прочитайте текст и установите соответствие</p> <p>Установите соответствие между понятиями и их описанием</p> <div><div>А Валовый внутренний продукт (ВВП)</div><div>Б Эластичность спроса</div><div>В Микроэкономика</div><div>Г Бюджетный дефицит</div></div> <div><div>1) Превышение государственных расходов над доходами</div><div>2) Раздел экономики, изучающий поведение отдельных экономических агентов</div><div>3) Мера чувствительности количества спроса на товар к изменению его цены</div><div>4) Общая стоимость всех товаров и услуг, произведенных в стране за определенный период</div></div> <p>Ответ:</p> <table><tr><td>А</td><td>Б</td><td>В</td><td>Г</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>	А	Б	В	Г					УК-10.1 УК-10.2
А	Б	В	Г						
<p>Задание 44.</p> <p>Прочитайте текст и установите соответствие</p> <p>Установите соответствие между понятиями и их описанием</p> <div><div>А Экономический рост</div><div>Б Ценовая дискриминация</div><div>В Банкротство</div></div>	УК-10.1 УК-10.2								

<p>Г Монополия</p> <ul style="list-style-type: none">1) Продажа одного и того же товара разным покупателям по разным ценам2) Ситуация на рынке, когда одно предприятие является единственным производителем товара3) Невозможность погашения долговых обязательств и признание неплатежеспособности4) Увеличение объема производства товаров и услуг в экономике <p>Ответ:</p> <table><tr><td>А</td><td>Б</td><td>В</td><td>Г</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>				А	Б	В	Г					
А	Б	В	Г									
<p>Высокий уровень</p>												
<p>Задание 45. <i>Прочитайте текст, решите задачу и запишите ответ</i></p> <p>Выпускник школы имел возможность устроиться на работу помощником повара с зарплатой 1 000 д.е. в месяц или помощником слесаря с зарплатой 1 200 д.е. в месяц, но предпочел продолжить образование в колледже с платой за 20 000 д.е. в год и одновременно подрабатывать почтальоном за 500 д.е. в месяц. Определите альтернативную стоимость его выбора.</p> <p>Ответ:</p>				УК-2.2								
<p>Задание 46. <i>Прочитайте текст, решите задачу и запишите ответ</i></p> <p>Рынок некоторого товара представлен следующими функциями спроса и предложения: $Q_d = 36 - 2P$; $Q_s = -4 + 3P$. Правительство установило на данный товар фиксированную цену в 10 д.е. Рассчитайте, сколько составил объем продаж.</p> <p>Ответ:</p>				УК-10.2								
<p>Задание 47. <i>Прочитайте текст, решите задачу и запишите ответ</i></p> <p>ВВП страны равен 4 000 у.е., потребление - 2 500 у.е., инвестиции - 400 у.е., государственные расходы - 1 200 у.е., экспорт - 200 у.е. Чему равна величина импорта?</p> <p>Ответ:</p>				УК-10.1								

Ключ к оцениванию

№ задания	Верный ответ	Критерии
1.	4	1 балл – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
2.	отношения производства, распределения, обмена и потребления	1 балл – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
3.	с их помощью невозможно одновременно и полное удовлетворение всех имеющихся потребностей	1 балл – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
4.	2	1 балл – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
5.	2	1 балл – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
6.	Прямые и косвенные издержки на производство, материалы, трудовые ресурсы и амортизацию	1 балл – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
7.	A3B4B2Г1	1 балл – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи

8.	полном использовании всех имеющихся ресурсов и неизменной технологии	1 балл – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
9.	концентрация усилий предприятия на выпуске узкого круга изделий	1 балл – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
10.	4	1 балл – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
11.	2	1 балл – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
12.	1	1 балл – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
13.	2	1 балл – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
14.	1	1 балл – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
15.	2	1 балл – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
16.	3	1 балл – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
17.	2	1 балл – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
18.	2	1 балл – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
19.	Натуральное хозяйство – это такая форма организации экономики, при которой связь между производством и потреблением прямая, ничем не опосредованная	1 балл – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
20.	разделение труда	1 балл – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
21.	экономические отношения, связанные с куплей-продажей товаров и услуг, в результате которых формируется спрос, предложение и цена	1 балл – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
22.	236	1 балл – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
23.	территориальный (географический) признак	1 балл – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
24.	увеличивается	1 балл – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
25.	нулю	1 балл – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
26.	соотношением цен товаров	1 балл – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
27.	распределить доход таким образом, чтобы предельная полезность каждого товара, полученная в расчете на одну денежную единицу, была одинаковой	1 балл – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
28.	расходы, связанные с приобретением ресурсов и услуг для производства продукции	1 балл – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
29.	затраты на з/п управляющего персонала, охраны, % по кредитам, амортизации оборудования	1 балл – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
30.	все издержки переменные	1 балл – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
31.	объем производства от использования всех факторов производства	1 балл – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
32.	4	1 балл – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
33.	способ использования этого блага	1 балл – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
34.	1243	2 балла – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
35.	24153	2 балла – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
36.	2314	2 балла – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи

37.	1234	2 балла – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
38.	4213	2 балла – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
39.	2314	2 балла – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
40.	1234	2 балла – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
41.	23514	2 балла – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
42.	A3B4B1Г2	2 балла – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
43.	A4B3B2Г1	2 балла – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
44.	A4B1B3Г2	2 балла – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
45.	164000	3 балла – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
46.	18	3 балла – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
47.	300	3 балла – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/не зачтено
УК-2.2				
Знает:	Знает основные экономические индикаторы	Имеет представление об основных экономических индикаторах	Имеет фрагментарные представления об основных экономических индикаторах	Не знает основные экономические индикаторы
Умеет:	Умеет находить оптимальные способы решения экономических задач, исходя из имеющихся ресурсов и ограничений	в целом умеет находить оптимальные способы решения экономических задач, исходя из имеющихся ресурсов и ограничений	затрудняется находить оптимальные способы решения экономических задач, исходя из имеющихся ресурсов и ограничений	не умеет находить оптимальные способы решения экономических задач, исходя из имеющихся ресурсов и ограничений
Владеет:	Владеет навыками анализа ресурсов, ограничений хозяйственной деятельности экономических субъектов	в целом владеет навыками анализа ресурсов, ограничений хозяйственной деятельности экономических субъектов	Владеет некоторыми навыками анализа ресурсов, ограничений хозяйственной деятельности экономических субъектов	не владеет навыками анализа ресурсов, ограничений хозяйственной деятельности экономических субъектов
УК-10.1				
Знает:	Знает основные последствия использования экономических теорий и моделей для принятия решений	Имеет представление о последствиях использования экономических теорий и моделей для принятия решений	Имеет фрагментарные представления о последствиях использования экономических теорий и моделей для принятия решений	Не знает последствия использования экономических теорий и моделей для принятия решений
Умеет:	Умеет анализировать экономические сценарии	в целом умеет анализировать экономические сценарии	затрудняется анализировать экономические сценарии	не умеет анализировать экономические сценарии

Владеет:	Владеет навыками применения знаний по экономике для разработки бизнес-планов	в целом владеет навыками применения знаний по экономике для разработки бизнес-планов	Владеет некоторыми навыками применения знаний по экономике для разработки бизнес-планов	не владеет навыками применения знаний по экономике для разработки бизнес-планов
УК-10.2				
Знает:	Знает основы микроэкономики и макроэкономики	Имеет представление об основах микроэкономики и макроэкономики	Имеет фрагментарные представления об основах микроэкономики и макроэкономики	Не знает основы микроэкономики и макроэкономики
Умеет:	Умеет применять экономические принципы для анализа проблем и принятия решений	в целом умеет применять экономические принципы для анализа проблем и принятия решений	затрудняется применять экономические принципы для анализа проблем и принятия решений	не умеет применять экономические принципы для анализа проблем и принятия решений
Владеет:	Владеет навыками синтеза информации из разных экономических источников	в целом владеет навыками синтеза информации из разных экономических источников	Владеет некоторыми навыками синтеза информации из разных экономических источников	не владеет навыками синтеза информации из разных экономических источников



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования
«Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
КРИТИЧЕСКОЕ МЫШЛЕНИЕ И АРГУМЕНТАЦИЯ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Тематика практических/семинарских/лабораторных занятий

- Тема 1. История критического мышления.
Тема 2. Обоснованное знание и доказательство.
Тема 3. Сущность аргументации.
Тема 4. Логические аспекты аргументации.
Тема 5. Психологические аспекты аргументации.
Тема 6. Уловки в споре.
Тема 7. Аргументация в научном познании.

Критерии и шкалы оценивания работы студентов на практических/семинарских/лабораторных занятиях

Оценка	Критерии оценивания
«отлично»	Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логические, обоснованные фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопрос вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Задания	Индикатор компетенции
Базовый уровень	
Задание 1. <i>Прочитайте текст и напишите ответ на вопрос, используя чёткие, компактные формулировки</i>	УК-4.1

Каковы основные формы мысли в логике? Ответ:	
Задание 2. <i>Прочитайте текст и напишите ответ на вопрос, используя чёткие, компактные формулировки</i> Что такое ошибка «Круг в доказательстве»? Ответ:	УК-4.1
Задание 3. <i>Прочитайте текст и напишите ответ на вопрос, используя чёткие, компактные формулировки</i> Что такое ошибка «Основное заблуждение»? Ответ:	УК-4.1
Задание 4. <i>Прочитайте текст и напишите ответ на вопрос, используя чёткие, компактные формулировки</i> Что такое «сведение к абсурду»? Ответ:	УК-4.1
Задание 5. <i>Прочитайте текст и напишите ответ на вопрос, используя чёткие, компактные формулировки</i> Каковы цели аргументации? Ответ:	УК-4.1
Задание 6. <i>Прочитайте текст и напишите ответ на вопрос, используя чёткие, компактные формулировки</i> Что такое логическая операция обоснования истинности суждения с помощью других истинных суждений? Ответ:	УК-4.1
Задание 7. <i>Прочитайте текст и напишите ответ на вопрос, используя чёткие, компактные формулировки</i> Что такое внелогический приём аргументации, учитывающий характеристики оппонента? Ответ:	УК-4.1
Задание 8. <i>Прочитайте текст и напишите ответ на вопрос, используя чёткие, компактные формулировки</i> Каковы признаки критического мышления? Ответ:	УК-4.1
Задание 9. <i>Прочитайте текст и напишите ответ на вопрос, используя чёткие, компактные формулировки</i>	УК-4.1

Как называется форма общественного сознания, основанная на критическом мышлении? Ответ:	
Повышенный уровень	
Задание 10. <i>Прочитайте текст и напишите ответ на вопрос, используя чёткие, компактные формулировки</i> Что значит «критически мыслить»? Ответ:	УК-4.1
Задание 11. <i>Прочитайте текст и напишите ответ на вопрос, используя чёткие, компактные формулировки</i> К какому виду принадлежит следующее рассуждение? «Он сегодня опоздает, потому что раньше он систематически опаздывал». Ответ:	УК-4.1
Задание 12. <i>Прочитайте текст и напишите ответ на вопрос, используя чёткие, компактные формулировки</i> Чем отличается конструктивная критика от деструктивной? Ответ:	УК-4.1
Задание 13. <i>Прочитайте текст и напишите ответ на вопрос, используя чёткие, компактные формулировки</i> Чем отличается критическое мышление от обыденного? Ответ:	УК-4.1
Высокий уровень	
Задание 14. <i>Прочитайте текст и напишите ответ на вопрос, используя чёткие, компактные формулировки</i> Как можно объяснить смысл следующего парадокса? «Научить нельзя, научиться можно» (С. Михоэлс). Ответ:	УК-4.1

Ключ к оцениванию

№ задания	Верный ответ	Критерии
1.	Понятие, суждение, умозаключение	1 балл – достаточное совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
2.	Обоснования аргументов с помощью тезиса	1 балл – достаточное совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
3.	Ложный аргумент	1 балл – достаточное совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
4.	Опровержение тезиса путём выведения из него противоречия	1 балл – достаточное совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
5.	обоснование позиции	1 балл – достаточное совпадение с верным ответом

		0 баллов – остальные случаи
6.	доказательство	1 балл – достаточное совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
7.	аргумент к человеку	1 балл – достаточное совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
8.	готовность признать свои ошибки и заблуждения	1 балл – достаточное совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
9.	философия	1 балл – достаточное совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
10.	анализировать предпосылки своих убеждений	2 балла – достаточное совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
11.	индуктивное	2 балла – достаточное совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
12.	обосновывает альтернативное решение спорного вопроса	2 балла – достаточное совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
13.	критическое мышление – это самостоятельное мышление	2 балла – достаточное совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
14.	Каждый опыт индивидуален, и вложить свой опыт в голову другому нельзя. Другой должен сам измениться.	3 балла – достаточное совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/не зачтено
УК-4.1				
Знает:	Знает правила критического мышления и аргументации	Имеет представление о правилах критического мышления и аргументации	Имеет фрагментарные представления о правилах критического мышления и аргументации	Не знает правила критического мышления и аргументации
Умеет:	Умеет грамотно использовать различные источники информации для подготовки устных и письменных высказываний	Умеет использовать различные источники информации для подготовки устных и письменных высказываний	Демонстрирует частичные умения использовать различные источники информации для подготовки устных и письменных высказываний	Не умеет использовать различные источники информации для подготовки устных и письменных высказываний
Владеет:	В полной мере владеет навыками построения логического, аргументированного и убедительного текста	Владеет навыками построения логического, аргументированного и убедительного текста	Частично владеет навыками построения логического, аргументированного и убедительного текста	Не владеет навыками построения логического, аргументированного и убедительного текста



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования
«Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
РУССКИЙ ЯЗЫК И КУЛЬТУРА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ РЕЧИ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

1.1 Тематика практических/семинарских занятий

Занятие 1.

Нормы литературного языка (Т е м ы 1-2)

Цель занятия: формирование у студентов мотивированной потребности к соблюдению норм литературного языка в различных ситуациях общения.

План занятия: 1. Работа с текстовым материалом, направленная на установление классификации речевых ошибок, их типов.
2. Редактирование текста, направленное на устранение ошибок различного характера.
3. Составление текста на тему или темы, предложенные преподавателем.

Занятие 2.

Орфоэпический практикум (Тема 3)

Цель занятия: развития навыков правильного произношения орфоэпически трудных слов.

План занятия: 1. Чтение текстов с орфоэпически сложными случаями.

1. Составление текстов с орфоэпически сложными словами.

Занятие 3.

Лексический практикум (Тема 4)

Цель занятия: расширения словарного запаса обучающихся, развитие навыков исправления лексических ошибок.

План занятия: 1. Анализ текстов с различными лексическими недочетами, их исправление и характеристика.
2. Составление текстов рассуждений по предложенным высказываниям, их проверка и обсуждение.

Занятие 4.

Грамматический практикум (Темы 5-6)

Цель занятия: развитие навыков исправления грамматических ошибок.

План занятия: 1. Анализ текстов с различными грамматическими недочетами, их исправление и характеристика.
2. Составление текстов рассуждений по предложенным высказываниям, их проверка и обсуждение.

Занятие 5.

Функциональные стили языка и разновидности речи (Тема 7)

Цель занятия: расширение знаний студентов о функциональной дифференциации современного литературного языка.

План занятия: 1. Анализ текстов различной стилевой принадлежности.
2. Составление характеристик стилей и их функциональных разновидностей на основе работы с текстами.
3. Составление текстов разного стиля на одну и ту же тему.
4. Презентация и обсуждение работ.

Занятие 6.

Нормы учебно-научной устной и письменной коммуникации (Тема 8)

Цель занятия: формирование навыков, связанных с учебно-научной устной и письменной коммуникацией.

План занятия: 1. Анализ текстов научного стиля различного назначения (собственно научный, учебно-научный и научно-популярный тексты).
2. Рассмотрение структуры и содержания научного произведения исследовательского характера.
3. Тренинг по формулированию основных составляющих научного аппарата исследовательской работы (цели, задач, предмета, объекта, актуальности, тезиса).

Занятие 7.

Тема: Язык и стиль деловых бумаг (Тема 9)

Цель занятия: формирование умений, связанных с составлением, написанием и оформлением деловых бумаг личного характера.

План занятия: 1. Анализ бумаг личного характера: структуры, оформления и языковых средств.
2. Составление студентами бумаг личного характера, связанных с реальными и профессионально-ориентированными ситуациями.

Занятие 8.

Особенности публичного выступления. Основы делового публичного общения (Темы 10-11)

Цель занятия: развитие умений, связанных с общением в коллективе, с публичным выступлением.

План занятия: 1. Проведение ролевой игры “Деловая беседа”.
2. Анализ представленных ситуаций и разбор типичных ошибок.
3. Проведение ролевой игры “Переговоры”.
4. Анализ представленных ситуаций и разбор типичных ошибок.

Занятие 9.

Разговорная речь и культурно-речевые нормы (Темы 12-13)

Цель занятия: формирование представлений студентов о разговорной речи как речи нормированной, подчиняющейся нормам литературного языка.

План занятия: 1. Анализ собственной разговорной речевой манеры, самооценка положительных и отрицательных сторон речи.
2. Обследование богатства и чистоты речи студентов.
3. Составление диалогов или полилогов разговорного характера, отражающих различные изменения в речи в зависимости от возраста и статуса собеседников.

Занятие 10.

Особенности художественной речи.

Цель занятия: развивать представление о своеобразии художественного слова, изобразительно-изобразительных средствах языка и речи.

План занятия: 1. Работа, предполагающая нахождение отклонений от таких качеств, как богатство, точность, уместность, краткость, логичность, чистота и т.д. в художественном тексте.
2. Составление текста на заданную тему с использованием обязательных изобразительно-выразительных элементов.

Критерии оценивания работы студентов на практических/семинарских /лабораторных занятиях

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно/Не зачтено	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопрос вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.
Удовлетворительно/Зачтено	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
Хорошо/Зачтено	Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
Отлично/Зачтено	Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.

1.2 Вопросы для устного опроса

1. Раскройте понятия *язык* и *речь*, их взаимосвязь и отличие.
2. Как соотносятся друг с другом язык и культура?
3. Какова стилистическая дифференциация современного русского языка и речи?
4. Каковы предмет и задачи культуры речи как самостоятельной дисциплины?
5. Раскройте характер взаимоотношений культуры речи с другими лингвистическими и нелингвистическими науками.
6. Каково понятие культурноречевой нормы?
7. Что понимается под речевой ошибкой?
8. Какие типы речевых ошибок вы знаете? Приведите примеры.
9. Расскажите о нормализации и кодификации языка, раскрыв содержание данных понятий.
10. Что изучает фонетика? Что является предметом исследования орфоэпии?
11. Что рассматривает орфоэпия грамматических форм и отдельных слов?
12. Расскажите о правописании заимствованных слов с особенностями произношения.
13. Расскажите об особенностях сценического произношения.
14. Какую роль играет произносительная норма в профессиональной деятельности психолога-педагога, работающего с детьми дошкольного и младшего школьного возраста?
15. Какие средства речевой выразительности вы знаете? Приведите примеры.

16. Расскажите о том, как подразделяются слова в зависимости а) от соотношения их значений, б) от их происхождения, в) от соотнесенности с эпохой.
17. Расскажите о правописании терминологических слов, связанных с вашей будущей специальностью.
18. Что такое фразеологизм?
19. В чем сущность лексических и фразеологических ошибок?
20. Расскажите о стилистическом использовании лексических и фразеологических средств.
21. Что относится к проблемам грамматической стилистики?
22. Чем отличаются грамматические варианты от грамматических синонимов?
23. Расскажите о стилистических возможностях знаменательных частей речи.
24. Расскажите о стилистических особенностях служебных частей речи.
25. В чем сущность морфологических ошибок?
26. В чем сущность синтаксических ошибок?
27. Расскажите о проблемах синтаксической стилистики.
28. Какие средства синтаксической выразительности вы знаете? Приведите примеры.
29. Расскажите об основных качествах, присущих правильной и хорошей речи.
30. Раскройте содержание каждого названного качества правильной речи. Приведите примеры на отступление от речевой нормы.
31. Почему правильность речи называют главным коммуникативным ее качеством?
32. Расскажите о принятых в современном литературном языке нормах произношения и ударения? Какие отступления от этих норм вы можете назвать?
33. С какими нарушениями грамматических норм приходится часто встречаться в разговорной речи? Приведите примеры.
34. Объясните, какая разница существует между предметной и понятийной точностью.
35. Какие причины нарушения точности речи вам известны?
36. Как точность речи соотносится с функциональными стилями?
37. Каковы экстралингвистические условия логичности речи?
38. Расскажите об основных логических законах, используемых в речи.
39. Покажите взаимосвязь логичности речи с функциональной стилистикой.
40. Какие языковые элементы могут в одних случаях нарушать чистоту речи, а в других – быть нормой? Докажите примерами.
41. Расскажите о лексико-фразеологическом и семантическом богатстве речи.
42. Как соотносится богатство речи с функциональными стилями и разновидностями?
43. Какие средства выразительности вам известны?
44. Расскажите о выборе средств речевой выразительности в зависимости от сферы общения, ситуации и цели.
45. Раскройте понятие стилевой уместности.
46. Какая речь называется доступной?
47. Назовите основные признаки официально-делового стиля речи.
48. В чем его отличие от других функциональных стилей?
49. Что общего у официально-делового стиля и научного стиля речи?
50. Расскажите о лексических, морфологических и синтаксических особенностях официально-деловой речи.
51. Какие жанры официально-делового стиля вам известны? Расскажите об их содержании и структуре.
52. Назовите характерные особенности научного стиля речи. В чем его отличие от других стилей?
53. Что общего у научного стиля с другими стилями речи и с какими именно?
54. Какие подстили вы знаете? Назовите их. В чем заключается их особенность?
55. Расскажите об особенностях лексики научного стиля речи и приведите примеры.
56. Что такое термин? Какие требования предъявляются к терминологии?
57. Какой основной тип речи представляют тексты, относящиеся к научному стилю?

58. Какие жанры научного стиля вы знаете? Расскажите об особенностях содержания и структуры каждого из них.
59. Раскройте ситуации использования научного стиля в деятельности психолога и педагога дошкольного учреждения, начальной школы.
60. Назовите характерные признаки публицистического стиля речи.
61. Расскажите, что общего у публицистического стиля с художественной речью.
62. Какие жанры публицистического стиля вам известны? Каковы их содержание и структурные особенности?
63. Какой тип речи представляют тексты, относящиеся к данному стилю?
64. Что представляет собой язык художественной литературы? Почему его больше рассматривают как функциональную разновидность, а не стиль речи?
65. Какой из стилей сближается с языком художественной литературы? Что именно их сближает?
66. Какие изобразительно-выразительные средства языка художественных произведений вы знаете? Приведите примеры.
67. Расскажите об особенностях разговорной речи.
68. В чем отличие разговорной речи от функциональных стилей? Почему разговорная речь наряду с языком художественной литературы рассматривается в качестве функциональной разновидности языка?
69. Охарактеризуйте основные особенности устной и письменной научной речи.
70. Расскажите о тезисах и конспектах, их разновидностях и вариантах оформления, их назначении.
71. Чем отличаются друг от друга рецензия и отзыв? Охарактеризуйте их структуру и языковые особенности.
72. Каковы особенности аннотации и ее назначение? Расскажите о ее структуре и возможном содержании.
73. Что представляет собой жанр резюме в научной речи?
74. Расскажите о реферате, его структуре и способах оформления.
75. Охарактеризуйте научное исследование с точки зрения его содержания, структурных особенностей и правил оформления.
76. Раскройте понятие *стандартность* относительно языка и формы деловой документации.
77. Расскажите об оформлении основных личных деловых бумаг.
78. Что представляет собой этикет деловых отношений и как он связан с общением в официальной ситуации?
79. Раскройте стилевые особенности публицистического стиля.
80. Охарактеризуйте изобразительно-выразительные средства, используемые в публицистике.
81. Приведите примеры использования (ситуации) публицистического стиля в профессиональной деятельности психолога-педагога в сфере дошкольного и начального школьного образования.
82. Определите специфику устной публичной речи.
83. Каковы основные черты образа оратора?
84. Охарактеризуйте структурный состав аудитории.
85. Что необходимо учитывать при подготовке к публичному выступлению, чтобы речь имела успех и была действенной?
86. Приведите примеры различного начала речи, ее концовки.
87. Какие существуют логические варианты развертывания основной информации в речи?
88. Проанализируйте основные виды аргументов.
89. Вспомните и охарактеризуйте основные качества хорошей речи, необходимые для выступления.
90. Приведите формулы речевого этикета для таких профессионально-деловых ситуаций, как приветствие, прощание, знакомство, представление, ведение беседы.

91. Раскройте национальные особенности речевого этикета на примере русского и любого иностранного языков.
92. Каковы основные правила этикета речевого общения в ситуациях использования разговорной разновидности речи?
93. Что подразумевается под невербальными средствами общения и какова их функция в разговорной речи?
94. С помощью чего достигается выразительность разговорной речи?
95. Охарактеризуйте разговорную речь педагога-психолога дошкольного учреждения и начальной школы.
96. Охарактеризуйте язык художественной литературы как функциональную разновидность языка.
97. Рассмотрите понятие идеостиля на примере любого классического авторского художественного текста.
98. Раскройте возможности использования языка художественной литературы в деятельности психолога и педагога дошкольного учреждения, начальной школы.
99. Как можно использовать в работе с детьми авторские новообразования из произведений для детей (Л. Петрушевская, Р. Погодин, М. Яснов, Б. Заходер, И. Токмакова и т.д.).
100. Сопоставьте нормы культуры речи с детской речью.

Критерии и шкала оценки результатов устного опроса

- Если студент правильно, полно и обоснованно отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя.
- Если студент неправильно, неполно и без необходимого обоснования отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, или не отвечал вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

1.3 Задания для самостоятельной работы

Задание № 1. Прочитайте слова в соответствии с акцентологическими нормами.

Апостроф, асимметрия, эксперт, арахис, баржа, бармен, бисеринка, благовест, боязнь, бюрократия, валовой, вальдшнеп, ветеринария, гастрономия, диалог, диоптрия, дремота, договор, досуг, заумь, знамение, каучук, кладовая, коклюш, маркетинг, статуя, текстовой, гофрированный, плато, ломоть, бунгало, генезис, обеспечение, ходатайство, намерение, баловать, набело, петелька, крестьянин, мещанин, каталог, некролог, худоба, фарфор.

Задание № 2. Поставьте в словах ударение. При затруднении обратитесь к орфоэпическому словарю.

Алфавит, аналог, арахис, берeditь, вогнутый, гражданство, грeнки, аристократия, втридорога, двоюродный, маркировать, кинематография, усугубить, облегчить, толика, занятой, худоба, удобренный, средства, скопировать, столяр, рыкание, распланировать, прогнутый, пристыжённый, подростковый, костюмированный, жирндоль.

Задание № 3. Выпишите слова, в которых возможны варианты в постановке ударения.

Бижутерия, бельведер, блицкриг, бондарь, благостыня, сполох, поздненько, домбра, заискриться, карбас, колледж, посуху, комбайнер, обнаружение, пиццерия, поутру.

Задание № 4. Расставьте ударение в приведённых словах и их формах.

Разъярённый – разъярён, разъярено, разъярена; алчный – алчен, алчно, алчна, алчны; пыльный – пылен, пыльна, пыльно, пыльны.

Задание № 5. Объясните лексическое значение слов, учитывая ударение.

Шабаш, шабаш, хаос, хаос; броня, броня; видение, видение; характерный, характерный; атлас, атлас; артикул, артикул; бита, бита; боливар, боливар; ведение, ведение; ведро, ведро;

верхом, верхом; подрез, подрез; влитой, влитый; вязанка, вязанка; ирис, ирис; правило, правило; кирка, кирка; мастерский, мастерской; миловать, миловать; лавровый, лавровый; мокрота, мокрота; накладной, накладный; орган, орган; отзыв, отзыв, пестрина, пестрина.

Задание № 6. В каждой паре слов определите слово, ударение в котором соответствует нормам русского литературного языка и слово, постановка ударения в котором допустима и обусловлена социально-профессиональными, территориальными или другими условиями (с пометой спец., устар. и др.).

Миксеры и миксера, короток и короток, каучука и каучука, искра и искра, флейтовый и флейтовый, полифония и полифония, мышление и мышление, дискант и дискант.

Задание № 7. Образуйте акцентологические варианты краткой формы множественного числа прилагательных.

Бедный - бедны и бедны: бледный, бодрый, годный, грозный, низкий, добрый, жадный, милый, нежный, новый, склонный, тучный, чёрствый, ясный.

Задание № 8. Образуйте все возможные формы от данных имён прилагательных, поставьте ударения.

Транспортабельный – *транспортабелен, транспортабельна, транспортабельно, транспортабельны*: коммуникабельный, исправный, своенравный, забавный, плавный, бесславный, корпоративный, демонстративный, иллюстративный, альтернативный, желтоватый, виноватый, трудноватый, мутноватый.

Грешный – *грешен, грешна, грешно, грешны и грешны*: трудный, постный, умный, холодный, вкусный, вольный, грешный, грузный, тучный, звучный, шумный, тучный, сочный, дружный, мрачный, грозный.

Чёрный – *чёрен, черна, черно, черны*: лёгкий

Задание № 9. Прочитайте слова в соответствии с нормами произношения.

Сердечный, склочный, легочный, височный, молочный, восточный, ручной, конечно, срочно, хвастливый, жалостливый, ночной, переменчивый, подсолнечный, уклончивость, скворечник, чебуречная, прачечная, горничная, закусочная, булочная, лоточник, свечной, яичница, конечно, игрушечный, дивичник, подсвечник, гречневая, горчичник, сливочный, порядочный.

Задание № 10. Прочитайте слова, учитывая особенности произношения иноязычных слов.

1. Болеро, боа, бьеннале, бокал, боливар, бордо, бунгало, сонет, роман, костюм, горизонт, профессор, корректно, конспект, демонстрация, консервы, аромат, компресс, корсет, нормальный, конференсье.

2. Поль Гоген, Пьер Бомарше, Домье Оноре, Фредерик Шопен, Хосе Гонсалес, Гомер, Клод Моне, Джон Голсуорси, Пабло Пикассо, Гораций, Огюст Ренуар, Эмиль Золя, Огюст Роден, Эль Греко, Джорж Байрон, Льюис Кэрролл, Шарль Бодлер, Иоган Гёте, Томас Грей, Алигьери Данте, Демосфен, Джеймс Фенимор Купер, Ромен Ролан, Хосе Маркес.

Задание № 11. Среди указанных слов найдите многозначные и однозначные слова. Подтвердите соответствующими контекстами правильность вашего решения.

1. Стена, пол, потолок, окно, дом, здание, подвал, лифт, этаж, квартира, комната, кухня, коридор, чердак, лестница, ступень.
2. Звонкий, глухой, терпимый, сторожевой, качественный, добрый, высокий, низкий, дурной, прекрасный, симпатичный.
3. Поедать, выстраивать, обгонять, готовить, свататься, прятаться, гулять, куролесить, причитать, перемывать, обедаться.

Задание № 12. Объясните, в каких значениях употреблены выделенные слова в следующих предложениях.

1. Купили чёрного хлеба. Пекарь вынул хлеб из печки. Хлеб ссыпали в элеваторы. Хлеба

- удались у этом году на славу. Горек чухой *хлеб*.
2. Собака высунула *язык* и широко зевнула. *Язык* до Киева доведёт. Иностранцам русский *язык* даётся нелегко. К *языку* главного колокола привязали верёвку. Во время ночной разведки удалось взять *языка*.
 3. Неподвижные и тёмные глаза *смотрели* с ненавистью. Как ты *смотришь* на это предложение? В обязанности дежурного входит *смотреть* за чистотой в аудиториях и коридорах. В субботу идём *смотреть* «Дядю Ваню» Чехова.
 4. Ты мой *верный* помощник. Хорошие волосы – *верный* знак здоровья. Были произведены *верные* расчёты. Вы идёте на *верный* проигрыш. У солдата *верная* рука: он хороший стрелок.
 5. Раздались *громкие* шаги. Не нужно *громких* фраз. Своими похождениями этот литературный герой снискал себе *громкую* славу.

Задание № 13. Укажите, в каком из предложений слово *вещь* означает:

1. всякий отдельный предмет;
2. произведение литературы, науки, искусства;
3. явление действительности, факт;
4. нечто, что-то;
5. предметы и явления объективного мира, существующие вне нашего сознания.

Клерк совершенно не вникает в суть *вещей*.

Твой спектакль – это *вещь*!

Все *вещи* приготовлены в дорогу – можно ехать.

Существуют *вещи* независимо от нашего сознания и независимо от нашего ощущения.

Вы не бросайте писать крупные *вещи*, просто отдохните от своего писательского труда.

Задание № 13. Употребите в переносном значении слова:

1. красный, зелёный, белый, коричневый, розовый;
2. щенок, змея, тюфяк, покрывало, гроздь.

Задание № 14. Объясните, в каких значениях употреблены выделенные слова в следующих предложениях.

1. Ссыпайте *золото* в мешки и кошельки. Вышивать *золотом* рушник - непростое дело. Громоздкий перстень из *золота* красовался на указательном пальце магната. Какой врач! Просто *золото*!
2. *Золотой* век поэзии закончился давно! *Золотые* часы были очень миленькие. *Золотые* кудри мальчика сияли на солнце. В аквариуме плавали *золотые* рыбки и меченосцы. *Золотой* ты человек, Екатерина Ивановна!

Задание № 15. Объясните, чем отличаются следующие синонимичные слова. Составьте с данными словами предложения, в которых синонимы могут быть взаимозаменяемыми и в которых такая замена слов невозможна.

1. заботиться, беспокоиться, печься, опекать, радеть;
2. врач, доктор, лекарь, эскулап;
3. дорога, путь, шоссе, магистраль;
4. работать, трудиться, корпеть;
5. очень, весьма, чрезвычайно, ужасно, зверски, больно, шибко.

Задание № 16. Составьте словосочетания, прибавляя к каждому существительному слова из скобок. Объясните значение каждого прилагательного в составленных словосочетаниях, подобрав к нему синоним или синонимичное выражение.

- 1) Стойкий (мороз, солдатик, характер); 2) крепкий (человек, дерево, здоровье, власть, сон, чай, брюки); 3) тихий (шаги, голос, ветер, погода, нрав, жизнь); 4) чистый (комната, голос, вода, золото, небо, сердце, произношение, работа, поле, доход); 5) верный (решение, друг, знак, копия, проигрыш).

Задание № 17. Укажите слова, которые не являются синонимами в приведённых рядах.

1. метель, ураган, вьюга, шторм, пурга, буран, торнадо;
2. манера, повадка, ужимка, ухватка, замашка;
3. мечта, иллюзия, воображение, грёза.

Задание № 18. Спишите, расставьте знаки препинания и пропущенные буквы, раскройте скобки. Найдите и подчеркните глаголы-синонимы.

По тропинке что в...лась над обрыв...стым берегом реки шли с удочками трое ребят. Впереди шагал Вася в отц...вской шинел... просторн...м балахоном свисавш...й до самых пят и в пилотке спол(?)шей на нос. За ним шёл Дима сын врача, который жил в доме (В,в)асинового отца. Сзади всех пр...держ...вая у подборо...ка края накинутаго на голову тёплого платка с...менила мла...шая (В,в)асина сестрёнка Нюша.

Со(?)нце зашло (не)давно однако было темно как ночью, потому что небо закрывали густые клубящ...еся тучи. Изредк... и (не)надолго тучи разрывались и в образовавш...йся просвет прогляд...вали зеленоватое небо и бледные звёзды. Время от врем...ни набегал ветерок и тогда больш...е ржаное поле справ... от тропинки глухо ш...лестело колосьями. (Ю. Сотник)

Задание № 19. Напишите небольшой текст, в котором употребите следующие синонимы: *описать, изобразить, представить, обрисовать, показать, охарактеризовать, вывести.*

Задание № 20. Подберите антонимы к следующим словам и выражениям.

1. быстрый, неудачный, толстый, редкий, свой;
2. оптимизм, прогресс, нищета, случайность, поражение, тоска;
3. обвинять, хвалить, радоваться, покупать;
4. сначала, громко, чаще, торопливо;
5. старый товарищ, дешёвый сорт, маленький домик, близкий путь, временная работа, крупное хозяйство.

Задание № 21. Прилагательные *ленивый* и *торопливый* в определённом контексте могут быть антонимами. Докажите это примерами. Приведите свои примеры контекстуальных антонимов.

Задание № 22. 1) Подберите омонимы к следующим словам и составьте с каждым из омонимов предложение: *наряд, лук, коса, лавка, лайка, рысь, банк, клуб*. 2) Подберите, если это возможно, к каждому слову однокоренное прилагательное и сравните словообразовательные возможности слов-омонимов. 3) Подберите к каждому омониму прилагательное, которое сочетается с ним по смыслу и сравните сочетательные возможности омонимов.

Задание № 23. Объясните, в чём неудачность приведённых предложений. Исправьте их.

1. Заключение было достаточно продолжительным.
2. Часовой завод работает прекрасно.
3. В разговоре речь шла о новом наряде.
4. Мы подбежали и увидели норку.
5. На полу валялась коричневая шкурка.

Задание № 24. Объясните значение каждого из приведённых паронимов. Составьте с ними словосочетания или предложения.

Дублет – дубликат – дубль, дипломат – дипломант – дипломник, адресат – адресант; кристальный – кристаллический, экономный – экономический – экономичный, санаторный – санаторский, бережный – бережливый – бережёный, гуманный – гуманистический, плодотворный – плодovitый; осваивать – усваивать, оплатить – уплатить.

Задание № 25. Употребите данные словосочетания так, чтобы в одних предложениях они выражали прямой смысл, а в других были бы фразеологизмами. Объясните значение данных

словосочетаний как фразеологизмов.

Закидывать удочку, сесть в лужу, намылить голову, висеть на волоске, идти в гору, зелёная улица, кормить завтраками, синий чулок.

Задание № 26. Среди приведённых фразеологизмов выделите фразеологические сочетания терминологического характера. Объясните значение всех фразеологизмов.

Казанская сирота, адамово яблоко, бреющий полёт, кисейная барышня, абсолютный нуль, анютины глазки, слепая кишка, розовые очки, жёлтая пресса, краеугольный камень, тёртый калач, крылатые слова, ахиллесова пята, центр тяжести, вавилонское столпотворение, удельный вес, дамоклов меч.

Задание № 27. Выделите среди приведённых фразеологизмов синонимические ряды.

Плоть от плоти, между двух огней, хоть плачь, между Сциллой и Харибдой, кровь от крови, ни в коем случае, между молотом и наковальней, ни под каким видом, кость от кости, хоть караул кричи.

Задание № 28. Выделите среди приведённых фразеологизмов антонимические пары.

Единым духом, через час по чайной ложке, брать быка за рога, семимильными шагами, рта не закрывает, олух царя небесного, ходить вокруг да около, черепаший шаг, воды в рот набрал, семи пядей во лбу.

Задание № 29. Составьте словосочетания, соединив глагол со словами в скобках и изменяя форму глагола при необходимости. Укажите, какое из словосочетаний является фразеологизмом. Составьте с такими словосочетаниями предложения.

Берёт (деньги, злость, в штыки, на поруки, начало, отпуск, фломастер, на учёт, на прицел, быка за рога).

Задание № 30. Спишите, вставьте пропущенные буквы, расставьте знаки препинания, раскройте скобки. Подчеркните фразеологические сочетания и объясните их значение.

1. Н...чего (Л,л)азаря-то петь! Как есть настоящий (К,к)азанский сирота! Нет друг любезный меня не ра(з,ж)жалобиш(?)!.. (*Мельников-Печерский*)
2. Не должно ставить всякое лыко в строку, ибо всё это только раздува...т (не)согласие. (*Н. Лесков*)
3. Охо...ник Владимир живя теперь как многие живут на Руси без гроша наличного без постоя(н,нн)ого занятия питался только что ма(н,нн)ой небесной. (*И. Тургенев*)
4. Стоило бы только увеличить состав прокурорского надзора чтобы очистить (А,а)вгиевы конюшни. (*М. Салтыков-Щедрин*)
5. То число, в котором он [Обломов] выслуш...л последн...ю лекц...ю было геркулевыми столпами его уч...ности. (*И. Гончаров*)

Задание № 31. 1. Подберите к словам из первой группы слова из второй группы, сходные с ними по значению. 2. Слова из первой группы расположите в алфавитном порядке и подчеркните в них согласные и гласные, в которых бы могли ошибиться. Составьте с данными словами предложения или словосочетания. 3. Слова из второй группы сгруппируйте по частям речи и также подчеркните в них согласные и гласные, в которых бы могли ошибиться. Составьте с данными словами предложения или словосочетания.

1. Экзаменовать, универсальный, абстрактный, аплодировать, фантазия, гегемония, энтузиазм, интеллигентный, базар, аккомпанемент, привилегия, аргумент, гипотеза, фиолетовый, квалификация, аплодисменты.
2. Отвлечённый, воодушевление, рынок, лиловый, разносторонний, культурный, образованный, восторг, музыкальное сопровождение, проверять, довод, всеобщий, специальность, мечта, противоречие, творческое воображение, предположение, преимущество, доказательство, господство.

Задание № 32. Замените иноязычные слова русскими синонимами.

Круиз, агрессор, генеральный, интуиция, дискриминация, иллюзия, коллективный, индивидуальный, аморфный, интеграция.

Задание № 33. Подберите к русским словам синонимы иноязычного происхождения.

Итог, детский, нравственный, представлять, недостаток, конец, объявление, безразличный, изъять, соревнование.

Задание № 34. 1. Объясните значение приведённых слов. Составьте с ними предложения. 2. Образуйте от данных слов прилагательные и укажите в них суффикс, с помощью которого они были получены.

Аромат, авангард, аналогия, интеллект, пропаганда, интеллигенция, университет, дифирамб, вокзал, диалог, винегрет, манифестация.

Задание № 35. 1. Объясните значение приведённых слов. Составьте с ними предложения. 2. Образуйте от данных слов глаголы и укажите в них суффикс, с помощью которого они были получены.

Коллектив, группа, апелляция, комментарий, баллатировка, дифференциация, аттестат, иллюстрация, оккупация, сумма, иллюминация, презентация, организация, делегация.

Задание № 36. Из приведённых в скобках слов выберите наиболее подходящие для данного контекста. Вставьте пропущенные буквы, расставьте недостающие знаки препинания.

1. В старом мире (нравстве(н,нн)ая, моральная) высота была уделом ре...ких подвижн...ков число которых изм...рялось ед...ницами а (по)этому (сн...сходительное, терпимое, благоскло(н,нн)ое) отношение к (нравстве(н,нн)ому, моральному) совершенству давно (с,з)делалось нормой (обществе(н,нн)ой, социальной) (морали, нравстве(н,нн)ости, пов...дения).
2. В (капиталистическом, буржуазном) обществе жадность (регулиру...тся, направля...тся) (конку(р,рр)енц...ей, соревнован...ем), там (ампл...туда, размах) желаний одного человека огранич...ва...тся (ампл...тудой, размахом) желаний другого. Это похоже на колебан...е ми(л,лл)ионов маятников ра(с,з)положе(н,нн)ых в бе(с,з)пор...дке в тесном пространстве. (А. Макаренко)

Задание № 37. Определите род приведённых имён существительных и составьте с ними словосочетания, подобрав согласуемое по смыслу прилагательное.

Авеню, амплуа, банджо, бикини, боа, болеро, боржоми, бунгало;

визави;

джерси;

инкогнито;

коммюнике, консоме, кюри;

макраме, монпансье;

паспарту, пенальти;

рандеву, рантье, ревю, регби, рококо;

сабо, саго;

табу, ток-шоу;

фиаско;

хиппи;

цеце, цинандали;

шабли, шевалье.

Задание № 38. Определите род приведённых имён существительных-аббревиатур и составьте с ними словосочетания, подобрав согласуемое по смыслу прилагательное, или предложение.

АСУ, АХУ, врио, ВТЭК, ГРЭС, ДЮСШ, ЖЭК, МАПРЯЛ, МИД, РАН, РИО, РОНО, РОЭ, самбо,

Задание № 39. Распределите данные географические наименования на склоняемые и несклоняемые. Определите их род и составьте с ними словосочетания, подобрав согласуемое по смыслу прилагательное.

Замбези, Чад, Миссисипи, Кизыл-Кум, Лихтенштейн, Перу, Куба, Тити-Кака, Килиманджаро, Чили, Сахара, Монако; сирокко, зюйд, торнадо.

Задание № 40. Спишите, вставив пропущенные окончания.

1. Лидия Михайловна Истомина – прекрасн... тренер. Она опытн... педагог. Никто не помнит случая, чтобы наш... тренер был... неправ... . Тренер Лидия Михайловна всегда был... примером для своих воспитанников.
 2. В обезьяннике было тихо. Спал... мощн... орангутанг, дремал... горилла, чуть подхрапывал... во сне шимпанзе. Только шустр... макака никак не хотел... успокоиться. Травоядные тоже отдыхали. Задумчив... гну жевал... сено. Друг... антилопа лежал... в глубине вольера. американск... лама молча смотрел... на публику. Изящн... газель пощипывал... травку.
 3. Шумн..., многоядн... Осло. На главн... авеню – уютн... кафе под названием «Розов... фламинго». За столиком у стены, где висит изящн... бра, сидят юн... леди и лохмат... хиппи. На леди свободн... кимоно, на хиппи – потёрт... джинсы, свитер и грязноват... кашне. Обе жуют бутерброды с аппетитн... салями и салат из свеж... кольраби. перед леди стоит крепк... чёрн... кофе и абрикосов... суфле, перед хиппи – не менее крепки... виски.
- i. (Т. Служевская)

Задание № 41. Образуйте форму множественного числа от следующих существительных: *слесарь, шофёр, директор, конструктор, лекарь, тренер, штепсель, штампель, вексель, бухгалтер, номер, шторм, якорь, компас, ветер, флюгер, крем, крендель, торт, сорт, порт.*

Задание № 42. Запишите словосочетания, в которых данные слова будут отличаться вариантами окончаний в родительном (-а/-у) или предложном (-е/-у) падежах: *лес, глаз, проход, снег, дух, род, брод, свет, ход.* Какие из данных слов составляют в форме на –у составляют фразеологическое словосочетание?

Задание № 43. Распределите имена существительные на две группы: в 1-ю поместите в форме множественного числа те, которые изменяются по числам; во 2-ю - те, которые имеют форму только множественного числа. Слова обеих групп поставьте в форму родительного падежа множественного числа.

Будни, буря;

вафли;

галоши, голенище, грабли, гусли;

двойня, доля;

ингуши;

кегли, корневище, косуля, кофейня, купальня, кухня, куча, куца;

ладонь, ладоши, левша, ложа

Задание № 44. Поставьте имена существительные в форму родительного падежа множественного числа и запишите в три столбика: 1) с окончанием –ов/-ев; б) с нулевым окончанием; в) с вариантами окончаний.

1. Воин, солдат, казак, вояка, гусар, улан, командир, партизан, лейтенант, сержант, старшина.
2. Датчанин, болгарин, татарин, армянин, француз, якут, алеут, грек, поляк, англичанин, молдаванин, румын, монгол, грузин.
3. Яблоко, лимон, апельсин, мандарин, баклажан, персик, арбуз, дыня, абрикос, тыква, кабачок, вишня, черешня, банан, ананас.
4. Одеяло, подушка, наволочка, полотенце, простыня.

5. Вилы, грабли, тиски, пассатижи, щипцы, плоскогубцы.
6. Джинсы, штаны, трусы, колготки, носки, чулки, лосины, брюки, гольфы.
7. Ботинок, сапог, кеды, кроссовки, бутсы, шлёпанцы, сандалия, туфель.

Задание № 45. Спишите, раскрывая скобки.

У Аниты, Виктора (Цой); с Алиной, Евгением (Починок); Анатолием, Анной (Замятин); о Светлане, Олеге (Мыш); Еленой, Михаилом (Сковорода); с Виктором, Юлией (Молоховец); о Стефане, Штефании (Цвейг); у Ксении, Андрея (Стриж); без Дениса, Ольги (Круглых); у Милы, Валентина (Хило); Алиной, Никитой (Екюшю); Бернарда, Эвелины (Шоу); Клавдией, Александром (Денисенко); с Томасом, Анеттой (Манн); о Маргарет, Кельвине (Тинькофф).

Задание № 46. Поставьте имена и фамилии в нужную форму.

Симфонии (Дмитрий Шостакович, Вольфганг Амадей Моцарт); стихи (Лев Квитко, Генрих Гейне); романы (Олесь Гончар, Маргарет Митчел, Шарлотта Бронте, Жорж Санд, Этель Лилиан Войнич, Владимир Войнович, Вальтер Скотт, Франсуаза Саган, Луи Арагон, Артур Конан Дойл, Эрих Мария Ремарк); статья (Симон Соловейчик); роли (Елена Соловей, Наталья Кабо, Тамара Тома, Джульетта Мазина); костюмы от (Элен Бурда, Клод Монтан); прыжок (Любовь Бурда); песни (Эдит Пиаф, Анита Цой, Эдита Пьеха, Клавдия Шульженко, Адриано Челентано, Виктор Цой); проект (Доминико Трезини); трактат (Григорий Сковорода); поэма (Джорж Гордон Ноэль Байрон).

Задание № 47. 1. Определите начальную форму выделенных фамилий.

- 1) *Толстого* и *Толстова* не найдёшь на прилавках придорожных книжных развалов.
- 2) У моего приятеля *Седого* я видел полное собрание сочинений Максима *Горького*.
- 3) *Седова* и *Горькова* не была с нами на экскурсии.

2. Просклоняйте фамилии *Нагульнов*, *Дороднов* и *Брудный*.

Задание № 48. 1. Спишите, вставив пропущенные окончания.

Фуршет был в самом разгаре, когда в резиденцию прибыли американские партнёры по бизнесу. С мистером Стивен... Кристин... была его супруга, которую познакомили с известным банкиром Степан... Кристин..., хозяином нового супермаркета Антоном Квакин... и его женой – бизнес-леди Еленой Квакин..., а также с будущими деловыми партнёрами из Англии – Энтони Квакин... и его дочерью Эллен Квакин...

2. Просклоняйте следующие фамилии *гражданин РФ Питкин*, *американец мистер Питкин*.

Задание № 49. 1. Проанализируйте примеры и сформулируйте правило склонения двойных фамилий.

Полотна Ван Гога, роли Ван Дамма, романы Мельникова-Печерского, картины Остроумовой-Лебедевой, фильм Михалкова-Кончаловского, книги Сетон-Томпсона.

2. Просклоняйте следующие фамилии *поэт Лебедев-Кумач*, *художник Антонис Ван Дейк*, *писательница Гарриет Бичер-Стоун*.

Задание № 50. Спишите, вставив пропущенные окончания.

1. Передача идёт из концертной студии в Останкин... . - Передача идёт из концертной студии Останкин... .
2. Наш самолёт приземлился в аэропорту Домодедов... . – В Домодедов... живёт моя хорошая знакомая.
3. В сражении под Бородин... Наполеон потерпел поражение. – В Бородин... дача наших приятелей.
4. В городе Ярославл... прекрасные музеи.
5. Из Орехов...-Зуев... мы добрались довольно быстро на наземном транспорте.
6. С Пашей Колязин... мы провели отлично каникулы в селе под маленьким и тихим

городком Колязин... .

7. Сергея Осташков... я встретил, когда выезжал из города Осташков... .

8. За горой Чёрн... начинались поля.

Задание № 51. Вспомните и запишите географические сложносоставные наименования и составьте с ними предложения, употребляя имена собственные в косвенных падежах.

Задание № 52. Спишите, раскрывая скобки.

В городе (Обнинск, Протвино, Нижний Новгород, Набережные Челны, Ростов-на-Дону); близ (Диканька, Вышний Волочок, Армавир, Нижневартовск); до острова (Валаам, Крит, Пасха, Каменный);

Задание № 53. Спишите, вставьте пропущенные буквы, раскройте скобки.

В городе (Нарьянмар) есть уютный р...ст...ранчик под названи...м «Бородино». В нём готовит пов...р высшего р...зряда, пр...ехавший из короле...ства (М...нако). Сюда с(ь,ъ)е(?)жаются гости из самых разных местечек земного шара: из штат...в (Огайо и Техас), с островов (Мадаг...скар) и (Ц...йлон), из (Объединённые ара...ские (э,и)м...раты) и т.д. Р...ст...ранчик пр...влекает вн...мание прежде всего изысканной кухне... , нест...ндартным инт...рьер...м и пр...т...нциозным вид...м самого шеф-пов...ра.

Задание № 54. Образуйте от приведённых прилагательных краткую форму. Употребите краткие формы данных прилагательных в составе предложений.

Бездейственный, безнравственный, безответственный, беспочвенный, бессмысленный, бесхозяйственный, бесчисленный, божественный.

Задание № 55. Образуйте все возможные формы степени сравнения от прилагательных *хороший, прекрасный, отличный, плохой, жуткий; хромой, убогий, глупый, здоровый; злой, злющий*. От каких прилагательных невозможно образовать ни одну форму степени сравнения?

Задание № 56. Поставьте следующие числительные в форму дательного и творительного падежа. Раскройте скобки.

2 465 (килограммов картофеля), 932 (суток), 78 (яслей)

7 363 925 (гектаров земли); 1 127 005 (рублей).

Задание № 57. Прочитайте, следя за правильностью склонения числительных. Запишите предложения, расставляя знаки препинания и вставляя пропущенные буквы. Числительные запишите словами.

1) Вспомнил о 600 рублях да(н,нн)ых в долг соседу.

2) Сейчас я не распол...гаю 600 рублями на эту покупку.

3) К 870 прибав(?)те 50, а затем вычт...те 86.

4) На 422 матросах были бе(з,с)козырки а 51 матросу их не досталось.

5) Знакомство с 36 творческими ко(л,лл)ективами проходило (в)течен... 7 дней и в целом зан...ло более 70 часов.

6) Во время новогодних праз(?)ников малышам 93 детских садов было роздано около 800 килогра(м,мм)ов конфет.

7) Из 1247 книг своей библиотеки он (в)серьёз дорожил лиш(?) 875 256 из которых представляли собой подарочные альбомы с фотограф...ями.

8) 903 модели представле(н,нн)ые на показе совреме(н,нн)ой моды вызвали у публики самые разные оценки так, например только 16 моделей платьев и костюмов заслужили ед...нодушное одобрение, а по остальным 887 сложилась весьма прот...вор...чивая ситуац...я.

9) С 308 ябл...нь колхозного сада было собра(н,нн)о более 800 килогра(м,мм) однако 500 из них пришлось отдать на ферму свиньям и коровам яблоки были червивые.

10) На 8-е Марта в киоск завезли 410 букетов, состоящих из 2050 роз, которые перевозили в самолёте в 82 кор...ках.

Задание № 58. Прочитайте текст, а затем спишите, расставляя знаки препинания. Оформите числительные в виде орфографической записи, следя за их правильностью склонения.

Э к р а н к р и м и н а л ь н ы х с о о б щ е н и й

Гражданка Мухина найдя кошелек с 562 093 рублями приобрела самовар стоимостью около 250 600 рублей, а также чай сахар и кондитерские изделия на сумму свыше 340 900 рублей прибавив к найденным 562 093 рублям ещё что-то около 29 500 рублей из личных сбережений. Собравшимся у Мухиной 187 гостям было предложено роскошное угощение. На 38-й минуте пир на хозяйку напал некто Пауков, но гости, увлечённые едой, не обратили на это внимания. Спас Мухину полицейский Комаров это была его 269-я подобная операция. Видно, жалеет теперь Мухина о 590 000 рублях, потраченных на негодяев-гостей! Заодно не мешало задуматься и о том, что приобретённое нечестным путём счастья не приносит. Напоминаем, что найденные деньги вещи и документы следует сдавать в «Стол находок»! За последний год это было сделано 789 441 гражданином. Хотелось бы чтобы этому примеру следовали все.

(по Т. Служевской)

Задание № 59. Прочитайте. Найдите и исправьте ошибки, связанные с употреблением местоимений.

- 1) Школа должна стать для ребёнка вторым домом, где они найдут доброту и внимательность их учителей.
- 2) Ещё немаловажно для учителя много знать, чтобы на каждый вопрос ученика ты мог ответить доступным для ребёнка языком.
- 3) Это отвёртка, и при помощи неё мы сможет открыть этот замочек.
- 4) Аркадий и Борис вновь заспорили, и его удивило, как тихо звучит его речь.
- 5) Дали горн на ужин, и дети побежали его есть.
- 6) Эту селёдку мне пыталась продать наша соседка Люба, ввиду жаркой погоды она уже имела неприятный запах.
- 7) Парень был старше него на три года.
- 8) Средний ящик вынут и лежит на подоконнике, справа от него разбитая ваза.
- 9) Все, кто не читал эту книгу, сегодня получают двойку за поведение!

(из школьных сочинений)

Задание № 60. Образуйте, где это возможно, от глаголов форму 1-го лица единственного числа настоящего (для глаголов несовершенного вида) или простого будущего (для глаголов совершенного вида) времени.

Вонзить, выжелтить, вызвездить, вынудить;

гвоздить, голосить, гудеть;

дерзить, дудеть;

егозить, ерундить;

очутиться, ошутить;

парусить, переубедить, принудить, прослезиться, пылесосить;

сбрендить, святить;

убедить, увясть.

Задание № 61. Прочитайте пародию на строчки из стихотворения Р. Заславского *Приедь! Это просто и близко...*

Приедь! Это нужно теперь...

1. Что является объектом пародии?
2. Найдите все ошибки на образование пародируемой формы и исправьте их.

Приедь, умоляю, приехай!

А то – самолётом прилеть,

чтоб нам не являлась помехой

какая-нибудь гололедь.

Иль запросто, без церемоний,
Ты вещи покладь в саквояж
и в поезде, в спальном вагоне,
на полку мечтательно ляжь.
А то плывь ко мне пароходом,
Причалу рукой помахай.
А нету доверия водам –
сюда на Пегасе скакай.
Приедь, ты не станешь обузой!
Приедь, я зальюсь как щегол!
Приедь, долгожданная муза,
уж стынет мой жгучий глагол... (Н. Палин)

Задание № 62. Составьте словосочетания с данными глаголами, используя указанные вопросы
О ком? О чём? По кому? По чему? По ком? По чём?

соскучиться (по кому, чему? о ком? о чём?)
доказать (что?)
убедить (в чём?)
порицать (кого? за что?)
смеяться (над кем? чем?)
одержать победу (над кем?)
сомневаться (в ком, чём?)
поражаться (чему? чем?)
предпочитать (что? чему?)
запечатлеть (что? в чём?)
пренебрегать (кем? чем?)

Задание № 63. Выберите один из заключённых в скобки вариантов в соответствии с нормативным употреблением форм глагола.

Не (махай – маши) руками, когда разговариваешь!
По совету врача он (полоскает – полощет) горло отваром три раза в день.
Мама (полощет – полоскает) бельё в ванной.
Фикус (сох – сохнул) на окне без заботливой хозяйки.
Я сказал: не (портить – порти) игрушки!
Дремай, мой малыш, дремай.
Дождик (брызгает – брызжет) каплями в лицо.
Из сломанного крана вода (брызгает – брызжет) прямо на пол.

Задание № 64. Прочитайте и найдите слова, между которыми в предложениях нарушено согласование.

1. Я видел тропинку, ведущей к морю.
2. Недорослями называют людей, плохо воспитанными своими родителями.
3. Солдат двинулся дальше по подземному ходу, освещённым неярким светом, исходившим от стен.
4. Ряд мер, направленных на совершенствование механизма, предпринимаются в лаборатории уже сейчас.
5. Ты и твои знакомые приходят к нам в гости без приглашения, и мы вам рады.
6. Полчаса в обществе модного современного писателя прошло совершенно незаметно.
7. «Горе от ума» написано А.С. Грибоедовым.
8. Такси ожидали у самого подъезда офиса.
9. В продаже имеется в широком ассортименте ткань и прочая мануфактура.
10. Отец с братьями уехали на строительный рынок.
11. С рассказом о жене в кармане шёл солдат на бой с врагами.

Задание № 65. Прочитайте и найдите ошибки на нарушение порядка слов в предложении. Какие ещё ошибки можно встретить в приведённых примерах? Представьте предложения в исправленном виде.

- 1) Сейчас есть возможность осуществить женщине свои мечты и желания.
- 2) Вот мои какие самые любимые книжки!
- 3) Представитель ни одной профессии, как учитель, не связан так близко с детьми.
- 4) После ссоры друзей произошёл быстрый отъезд с именин Онегина.
- 5) Светлую новую жизнь приближают каждым своим шагом эти люди.

Задание № 66. Соотнесите слова из правого и левого столбиков и образуйте словосочетания, поставив существительные в нужный падеж.

Наполнен		тревога
Преисполнен	чем? / чего?	почтение
Исполнен		любезность
Проникнут		решимость

Задание № 67. Соотнесите слова из правого и левого столбиков и образуйте словосочетания, поставив существительные в нужный падеж и выбрав предложное или беспредложное управление.

	труд
	билет
Оплата	товар
Оплатить	стоимость
Плата	долги
Платить	проезд
	расходы
	причинённое горе
	зрелость
	неподготовленность
Показывать	это
Свидетельствовать	правильность решения
	польза клиента
	превосходство
	радость
	мнение
Сообщить	приказ
Известить	новости
Рассказать	впечатления
Поделиться	сомнение
Высказать	знание
Подтвердить	ощущения
	то

Задание № 68. Найдите ошибки, связанные с употреблением однородных членов предложения. Какие из них следует отнести к логическим, а какие – к грамматическим? Какую ещё ошибку можно встретить среди данных примеров?

- 1) Мы видим много примеров. Это и батарея Раевского, и полк Болконского, стратегия и ум Кутузова...
- 2) Этот роман учит смелости, благородству и уважать друзей и людей.
- 3) Качества интеллигентного человека – это образованность, уважение, умеет быть тактичным, негрубый, честный.
- 4) Мне нравится читать приключенческие романы, исторические, фантастические и интересные.

- 5) Герой уважает и заботится о своих родителях.
- 6) Студент тщательно изучил и прекрасно ответил по этой теме на экзамене.
- 7) Играя в буриме, мы сочиняли и обменивались стихотворными строчками, и смеялись об этом.
- 8) Рюкзак был удобный, но сильно потёртый в отделе спины.
- 9) Река широкая, но не глубокая, текла, извивалась и наконец впала в море, спокойное, безмятежное, но с тёмной водой.
- 10) Повеселели от весенних солнечных лучей воробьи, синицы и лица прохожих.

Задание № 69. Исправьте ошибки, связанные с употреблением причастного оборота.

- 1) Дорога покрыта проваливающимся снегом под ногами.
- 2) Залезшая обезьяна на дерево хотела полакомиться ягодкой, которая росла на нижней ветке.
- 3) Под окном стоит берёза с осыпающимися листьями.
- 4) На клумбе было много цветущих астр и петуний.
- 5) Ребёнок прочёл любимые ему стихи.
- 6) Дубровский поймал крестьян Троекурова в своих лесах, кравших у него дрова.
- 7) Проявленный трудовой порыв старшеклассниками оказал неоценимую помощь детскому саду.

Задание № 70. Преобразуйте, где это возможно, данные сложные предложения, в предложения с причастным оборотом.

- 1) Осёл, который побывал в Мекке, всё равно останется ослом. (*М. Саади*)
- 2) В людях не так смешны те качества, которыми они обладают, как те, на которые они претендуют. (*Ф. Ларошфуко*)
- 3) ... Не было такого горя, которого час чтения не рассеял. (*Ш. Монтескье*)
- 4) Всякий potentant (т.е. правитель), который едино войско сухопутное имеет, одну руку имеет, а который и флот имеет, обе руки имеет. (*Пётр Первый*)
- 5) Состояние размышления – это уже состояние почти противоестественное, а человек, который размышляет — это животное извращённое. (*Ж-Ж. Руссо*)

Задание № 71. Исправьте ошибки, связанные с употреблением деепричастного оборота.

- 1) Сделав генетический анализ у молодого человека, уровень холестерина ещё у него очень низкий.
- 2) Питая нежные возлюбленные чувства к племяннику Быкова, у Катерины начинается паника, не находя себе места и не зная, что ей делать.
- 3) Не соблюдая правил дорожного движения, ждёт опасность.
- 4) Переходя улицу в неположенном месте, на пешехода был совершён наезд посредством грузового транспорта, управляемым водителем в нетрезвом виде.
- 5) Садясь за руль, машина должна быть в полной исправности.
- 6) Нажав на тормоза изо всех сил, машина все-таки врезалась в столб.
- 7) Окончив школу, перед каждым встаёт вопрос о выборе профессии.
- 8) Увидев неподалёку удавчика, обезьяне на ум пришла мысль о том, как добиться желаемого.
- 9) Пройдя немного, показалась дверь, окованная железом.
- 10) Набив карманы медными деньгами, у солдата появилось желание найти ещё и золотые монеты.

Задание № 72. Найдите ошибки в построении сложных предложений.

- 1) Дети, когда возвращались с прогулки из парка, то увидели белку с бельчатами.
- 2) Роман кончается, что сын Болконского слушает разговор Николая Ростова и Пьера.
- 3) Одна из картин художника висит над роялем, которая называется «Осенний пейзаж».
- 4) Когда ветер усиливался, и кроны шумели под его порывами.

- 5) Наташа Ростова отдала телеги раненым, на которых семья собиралась выбираться из горящей Москвы.
- 6) Все силы были направлены, чтобы удержаться от испуга и не поддаться панике.
- 7) Повеселели деревья на улицах, на которых распустились зелёные листочки.
- 8) Мне встретила девочка с корзинкой, в руке которой также был букетик земляники.
- 9) В ларьке было тесно, в котором преступник и потерпевший вили пиво.
- 10) Заблудившиеся пошли быстро к поляне, где доносились звуки пилы и топора, чей-то приглушённый смех и запах костра с шашлыком.

Критерии и шкала оценки выполнения заданий для самостоятельной работы

- Если студент без ошибок и в срок выполнял задания, данные преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя напротив соответствующего задания.
- Если студент с ошибками выполнил задание или не выполнил его вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

До промежуточной аттестации студент, получивший отметку «не зачтено», должен внести правки, отмеченные преподавателем и отчитаться ещё раз по выполнению задания.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине - зачет.

Содержание собеседования в ходе зачета

1. Предмет и задачи культуры речи. Культура речи среди других языковых дисциплин (стилистика, лингвистика и риторика).
2. Норма литературного языка: определение, вариативность норм, типы.
3. Речевая ошибка. Понятие и типы речевых ошибок.
4. Орфоэпические нормы: произносительные и нормы ударения, орфоэпия грамматических форм и отдельных слов.
5. Стилистические особенности словообразования. Стилистические ресурсы словообразования.
6. Лексико-фразеологическая норма и ее варианты. Лексические и фразеологические ошибки.
7. Употребление в речи профессиональной лексики и научных терминов.
8. Морфологические ошибки и их разновидности.
9. Синтаксические ошибки. Синтаксические средства выразительности.
10. Понятие точности речи. Предметная и понятийная точность. Точность словоупотребления.
11. Понятие логичности. Предметная и понятийная логичность. Экстралингвистические условия логичности речи. Основные логические законы.
12. Понятие чистоты речи. Использование в речи диалектизмов и профессиональных слов. Иноязычные слова и выражения в речи, речевые штампы и канцеляризмы. Слова-сорняки. Жаргонные слова.
13. Понятие богатства речи. Лексико-фразеологическое и семантическое богатство речи. Словообразование как источник речевого богатства. Грамматические ресурсы богатства речи.
14. Выразительность речи и ее основные условия. Благозвучие речи как национальный фактор оценки речи. Фонетические средства выразительности. Лексика и фразеология как основной источник выразительности речи. Выразительные возможности грамматики.

15. Понятие уместности речи. Стилиевая уместность. Ситуативно-контекстуальная уместность. Личностно-психологическая уместность. Доступность речи как одна из сторон уместности.
16. Официально-деловой стиль: особенности и характерные языковые средства.
17. Научный стиль: особенности и характерные языковые средства.
18. Публицистический стиль: особенности и характерные языковые средства.
19. Особенности устной и письменной речи научного стиля.
20. Научное исследование: схема проведения, структура работы и оформление.
21. Особенности устной публичной речи. Оратор и аудитория.
22. Подготовка публичной речи: выбор темы, цель речи, поиск материала, начало, развертывание и завершение речи.
23. Содержание и форма официально-деловых бумаг. Заявление. Доверенность. Расписка.
24. Рекламный текст: особенности стилистики.
25. Речевой этикет в профессиональной деятельности.
26. Профессиональная речь практикующего психолога.
27. Язык художественной литературы и его особенности.
28. Особенности разговорной речи.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/Не зачтено
УК-4.1.				
Знает:	Знает основные нормы современного русского языка (орфографические, пунктуационные, грамматические, стилистические, орфоэпические) и систему функциональных стилей русского языка.	Имеет представление об основных нормах современного русского языка (орфографические, пунктуационные, грамматические, стилистические, орфоэпические) и систему функциональных стилей русского языка.	Имеет фрагментарные представления об основных нормах современного русского языка (орфографические, пунктуационные, грамматические, стилистические, орфоэпические) и систему функциональных стилей русского языка.	Не знает основные нормы современного русского языка (орфографические, пунктуационные, грамматические, стилистические, орфоэпические) и систему функциональных стилей русского языка.
Умеет:	Умеет грамотно пользоваться основной справочной литературой, толковыми и нормативными словарями русского языка.	Умеет пользоваться основной справочной литературой, толковыми и нормативными словарями русского языка.	Демонстрирует частичные умения пользоваться основной справочной литературой, толковыми и нормативными словарями русского языка.	Не умеет пользоваться основной справочной литературой, толковыми и нормативными словарями русского языка.
Владеет:	В полной мере владеет навыками создания на русском языке грамотных и логически непротиворечивых письменных и устных текстов учебной и научной тематики реферативного характера, ориентированных на соответствующее направление подготовки.	Владеет навыками создания на русском языке грамотных и логически непротиворечивых письменных и устных текстов учебной и научной тематики реферативного характера, ориентированных на соответствующее направление подготовки.	Частично владеет навыками создания на русском языке грамотных и логически непротиворечивых письменных и устных текстов учебной и научной тематики реферативного характера, ориентированных на соответствующее направление подготовки.	Не владеет навыками создания на русском языке грамотных и логически непротиворечивых письменных и устных текстов учебной и научной тематики реферативного характера, ориентированных на соответствующее направление подготовки.



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования
«Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Презентации (индивидуальная и групповая работа).

Презентация 1 «Моя профессия». Студенты готовят сообщения о выбранном учебном треке (профессии). Цель презентации: закрепление лексического материала, профориентация, ознакомление с системой высшего и специального образования для учащихся высших и среднеспециальных учебных заведений. Примерная тематика презентаций в рамках общей темы:

- Профессии будущего
- Социальная ответственность
- Психологическая помощь
- Современные исследования в педагогике / психологии

Презентация 2 «Мой тип личности».

Студенты готовят сообщение и презентацию о сильных и слабых сторонах одного из 16 типов личности. Обсуждают свои и чужие возможности для карьеры, личностного роста, социальных навыков и пр. Примерная тематика презентаций в рамках общей темы:

- Мои сильные качества
- Я - интроверт
- Типология личности, Майерс-Бриггс подход: критика
- Современные исследования в педагогике / психологии
- Моя когнитивная модель и план обучения

Презентация 3 «Правда или вымысел».

В презентации «Правда или вымысел» студенты подбирают несколько газетных / интернет-публикаций (минимум два: 1. правдивое, 2. ложное - fake news) и кратко рассказывают об их содержании (summary). Слушатели должны догадаться в каких их сообщений есть фактическая ошибка, ложь и тп., и / или сравнить фактические (объективные) данные и частное мнение (субъективную точку зрения). Примерная тематика презентаций в рамках общей темы:

- Правящая династия Великобритании и ее предки;
- Географическое положение США;
- Топ 5 культовых фильмов современности;
- Скандал в 53-м американском штате.
- В Новой Зеландии открыли новый вид Homo sapiens.

Параметры оценивания презентации

Название критерия	Оцениваемые параметры
Тема презентации	Соответствие темы программе учебного раздела
Дидактические и методические цели и задачи презентации	Соответствие целей поставленной теме Достижение поставленных целей и задач
Выделение основных идей презентации	Соответствие целям и задачам Содержание умозаключений Вызывают ли интерес у аудитории Количество (рекомендуется не более 4-5)
Содержание	Достоверная информация Все заключения подтверждены достоверными источниками Язык изложения материала понятен аудитории Актуальность, точность и полезность содержания
Подбор информации для создания презентации	Графические иллюстрации для презентации Статистика

	Диаграммы и графики Примеры Сравнения Цитаты и т.д.
Подача материала проекта – презентации	Хронология Тематическая последовательность Логичность структуры
Логика и переходы во время проекта – презентации	От вступления к основной части От одной основной идеи (части) к другой От одного слайда к другому Гиперссылки
Заключение	Яркое высказывание - переход к заключению Повторение основных целей и задач выступления Выводы Подведение итогов Короткое и запоминающееся высказывание в конце
Дизайн презентации	Шрифт (читаемость) Корректно ли выбран цвет (фона, шрифта, заголовков) Элементы анимации
Техническое оформление	Грамматика Подходящий словарь (лексика, активная лексика) Наличие ошибок правописания и опечаток
Речь	Грамматика Подходящий словарь Интонационная окраска, эмоциональность Мимика и жесты для привлечения внимания аудитории

Обучающие симуляции (групповая работа).

Симуляция – это способ воспроизведения реалистичных процессов, событий, ситуаций, задач с целью интерактивного игрового обучения. Пространство игры создает среду с минимизацией рисков, в которой обучающиеся отрабатывают навыки и применяют полученные знания и могут анализировать допущенные ошибки.

Симуляция 1 «Виды, способы и проблемы коммуникации. Мозговой штурм».

Студенты делятся на две команды и готовят стендовые доклады (инфографику) о плюсах и минусах разных видов коммуникации. Потом сравнивают их и обсуждают, согласны ли они с мнением противоположной команды и почему, какие коммуникативные проблемы им близки / знакомы, возможные стратегии их преодоления.

Симуляция 2 «Расскажи мою шутку другому. Неформальное общение».

Симуляция «Расскажи мою шутку другому» заключается в том, что студенты должны подобрать «любимую» шутку на английском языке и принести ее на занятие, преподаватель раздает эти шутки разным участникам, их задача рассказать шутку, а аудитория должна догадаться, кто принес каждую шутку. Выбрать самую смешную шутку. (Важно чтобы все шутки были небольшими по объему, а также необходимо, чтобы они были напечатаны на одинаковых бумажных носителях А4).

Симуляция 3 «Собеседование».

Одна из основных задач: использование языка делового общения и формул вежливости, принятых в английской бизнес-коммуникации.

Студенты делятся на подгруппы, одни должны составить вопросы для интервью (employer), другие должны подготовиться к собеседованию и рассказать о своих профессиональных амбициях и планах (candidate). Студенты представляют результаты, обсуждают интересные предложения от кандидатов и требования работодателей.

Параметры оценивания симуляции:

- Лексико-грамматическое оформление речи
- Стилль речи
- Фонетическое оформление речи
- Активность и вклад в общий ход симуляции

- Стратегический успех
- Понимание своей роли в данной сюжетно-ролевой ситуации
- Эффективное представление в ходе игры полученных при изучении раздела знаний
- Выражение своего восприятия правил игры и реализация их в образе, используя лексику, грамматику, фонетику.

Ролевые игры.

Ролевая игра 1 «Чье хобби...».

Чье хобби... самое странное / сложное / интересное / опасное / веселое / полезное и тп.

Предварительная подготовка: на базе пройденного материала студенты должны составить список возможных / любимых занятий и увлечений. А также подготавливают таблицу, где отражены их приоритеты, интересы и повседневные занятия. Кроме того, необходимо, чтобы каждый участник подготовил себе план дел на следующий месяц, заранее рассчитав нагрузку и выявив, таким образом, каким количеством свободного времени он / она располагает.

Студенты делятся на группы по 3-5 человек, в каждой подгруппе участники рассказывают о своем хобби и наглядно представляют его своим товарищам. После этого каждый высказывает желание найти новое хобби, но выдвигает список условий: необходимо учесть нагрузку и личные особенности каждого участника, а затем подобрать ему новое хобби из заранее подготовленного списка. В процессе подбора нового увлечения в подгруппе участвуют все студенты, они должны задать наводящие вопросы товарищу и высказать свои предложения, из которых участник должен выбрать наиболее ему подходящее, снабдив свой выбор аргументом. Заканчивается ролевая игра тем, что «спикер» (выступающий от имени подгруппы) в каждой подгруппе подводит итог, а участники сообщают остальным группам результаты своих «консультаций» и рекомендации о своих возможных новых увлечениях, которые получили от товарищей.

Ролевая игра 4 «Крутая цитата. Посредники».

Студенты должны подобрать короткую «любимую» цитату на английском языке и принести ее на занятие, преподаватель зачитывает эти цитаты участникам двух подгрупп, а их задача пересказать шепотом цитату по цепочке (сломанный телефон), затем сравнить оригинал и финальный вариант пересказа, выигрывает тот, кто первым произнес цитату. В финале аудитория должна догадаться, кто принес каждую цитату и обсудить ее смысл. (Важно чтобы все цитаты были небольшими по объему, а также необходимо, чтобы они были напечатаны на одинаковых бумажных носителях А4).

Параметры оценивания ролевой игры:

- Лексико-грамматическое оформление речи
- Стилль речи
- Фонетическое оформление речи
- Активность и вклад в общий ход ролевой игры
- Стратегический успех
- Понимание своей роли в данной сюжетно-ролевой ситуации
- Эффективное представление в ходе игры полученных при изучении раздела знаний
- Выражение своего восприятия правил игры и реализация их в образе, используя лексику, грамматику, фонетику.

Диктоглосс.

Диктоглосс – это разновидность диктанта. Можно использовать с целью проверки знаний и отработки лингвистических навыков. Сущность диктоглосса заключается в воспроизведении продиктованного текста с максимально приближенной к оригиналу передачей информационно-содержательной стороны текста и с максимально возможным, лингвистически точным, адекватным использованием лексико-грамматических и стилистических форм. Это требует от студента активного использования целого комплекса взаимосвязанных умений и навыков, творческого подхода на базе имеющихся индивидуальных языковых ресурсов. Такая работа, как правило, проводится в группе. Конечный продукт – тексты, возникающие в результате личных и групповых усилий, служат отправной точкой для дальнейшего анализа (сравнения с оригиналом). В диктоглоссе студентам предлагается короткий текст, читаемый с нормальной скоростью. Во

время прослушивания студенты фиксируют в тетради услышанные знакомые слова, и по окончании диктанта каждый имеет лишь небольшой набор изолированных слов или фрагментов. Затем каждая группа из 3-4 человек, получает задание воспроизвести цельную, осмысленную структуру услышанного текста в собственной версии. На завершающей стадии, подготовленные в подгруппах варианты, подвергаются сравнительному анализу, и одновременно проводится работа над ошибками. Основными критериями для подбора текста являются: уровни языковой коммуникативной компетенции; соответствие темы и содержания текста учебной программе и личным интересам студентов; учебная направленность предъявляемого языкового материала. Цит. по статье: http://www.rusnauka.com/10_ENXXIV_2007/Philologia/21821.doc.htm).

Диктоглосс 1

Why People Believe in Conspiracy Theories

<...> In a world where you might feel powerless and alienated, it can be appealing to believe that there are forces plotting against you and your interests. Once these beliefs take root, cognitive biases and mental shortcuts reinforce and strengthen them. Many of the same factors that fuel other types of problematic thinking, such as a belief in the paranormal, also contribute to conspiracy theories. And while such paranoid ideas are not new, the internet has helped transform the speed and manner in which they spread.

(<https://www.verywellmind.com/why-people-believe-in-conspiracy-theories-4690335>)

Диктоглосс 2.

Words That Make You Seem Smart . . .

<...>

Why. Often, an intelligent response to an assertion is “Why?” For example, I’m curious why you believe that people are more likely to establish and maintain immunity if interacting with others rather than sheltering in place?”

Insufficient. Nuanced policymaking is difficult because of insufficient data on what dose of exposure leads to what extent of disease, disaggregated by race, gender, and underlying conditions.

Evoke. This is a politically correct synonym for “trigger.” Yelling at someone who’s not wearing a mask risks evoking a verbal or even physical tirade and hardening the person’s position.

Reframe: to look at an issue from a different perspective. If we reframe mask-wearing as a sign of coolness rather than overreaction, we might improve the compliance rate.

Zeitgeist. That means spirit of an era. Users of the term "zeitgeist" recognize that recently developed orthodoxy need stand the test of some time before earning status as “truth.” The current zeitgeist distrusts both politicians and the media, which militates against the public's wide decision-making regarding COVID as well as on other issues.

Wisdom. That refers to knowledge at a higher plane. One of society’s challenges is how to infuse wisdom into people’s behavior regarding COVID as well as more broadly

(<https://www.psychologytoday.com/intl/blog/how-do-life/202007/19-words-make-you-seem-smart>)

Параметры оценивания диктоглосса:

- адекватность использования лексических единиц
- грамматическое оформление текста
- способность к восприятию английской речи на слух
- способность видеть структуру английского предложения и текста в целом
- развитие краткосрочной памяти
- пунктуация
- орфография

Эссе

Содержание эссе

В эссе студент может:

- 1) проанализировать конкретный случай, пример, взятый из художественной или биографической литературы, кинематографа, общественной жизни или собственного опыта автора;
- 2) проанализировать проблему, не имеющую очевидного ответа и предложить свой вариант ее решения;
- 3) представить критический анализ какого-либо значимого для понимания определенной темы тезиса.

Структура эссе

Эссе не имеет жестко заданной структуры, т.к. она зависит от специфики конкретной темы и предпочтений автора. Однако в общем виде эссе может иметь следующую структуру:

1. Титульный лист (см. Приложение к Положению о курсовых работах). Является обязательным элементом любого эссе.
2. Введение. Во Введении кратко излагается суть проблемы, обосновывается ее выбор, актуальность и значимость. Здесь также формулируется цель данной работы, формулируется вопрос, ответ на который автор намерен изложить в ходе написания эссе. Объем Введения обычно составляет 0,5-1 страницы. Данный элемент является обязательной частью эссе любой формы. Однако обычно Введение не имеет своего подзаголовка и выделяется в отдельный раздел только содержательно.
3. Основная часть. Данный раздел занимает основной объем эссе. Здесь последовательно раскрывается выбранная тема. Основная часть может быть представлена в виде цельного текста или может быть разделена на несколько частей, имеющих свой подзаголовок. Обычно разделы (имеющие собственный подзаголовок) выделяются по принципу «один раздел – один тезис, мысль». Если Основная часть отделяется от Введения и Заключения, то она должна иметь содержательный заголовок. Заголовок «Основная часть» недопустим.
4. Заключение. В Заключении излагаются выводы, вытекающие из рассмотрения основного вопроса, обобщается авторская позиция по исследуемой проблематике. Объем Заключения обычно составляет 0,5-1 страницы. Данный элемент является обязательной частью эссе любой формы.
5. Список литературы. Данный элемент структуры является обязательным для эссе. Однако количество включенных в него источников не регламентируется и определяется в каждом конкретном случае. Здесь приводятся библиографические описания только тех литературных источников, к которым есть отсылка в тексте. Библиографические описания всех источников, на которые есть ссылка в тексте, должны быть указаны в списке. Учебная литература (учебники, учебные и учебно-методические пособия) при написании эссе должна использоваться в минимальном объеме. При подготовке эссе в качестве литературных источников необходимо использовать преимущественно монографии, журнальные статьи (прежде всего, вышедшие за последние 5-7 лет).

Все ссылки на литературные источники должны быть оформлены в соответствии с требованиями, изложенными в Приложении к Положению о курсовых работах, так же, как и список литературы.

Стиль изложения

Эссе должно быть написано грамотно, в соответствии с нормами русского литературного и профессионального языка. При изложении материала необходимо следить за точностью формулировок и корректностью употребляемых терминов и понятий. Не следует использовать в качестве терминов слова, заимствованные из иностранных языков, если существуют эквивалентные понятия в русском языке. Перед тем, как работа будет сдана, текст должен быть проверен на наличие ошибок. Все орфографические, пунктуационные, стилистические ошибки, а также опечатки должны быть выверены. Наличие грамматических, орфографических и стилистических ошибок недопустимо.

Рекомендации по формулировке тем эссе

Тема для эссе должна формулироваться таким способом, чтобы она содержала в себе проблему/тему для рассуждения или объект для анализа. Соответственно, следует избегать

формулировки тем, указывающих только на область (или понятие), поскольку такая формулировка может провоцировать скорее реферирование, нежели обсуждение. Другими словами, основная характеристика темы эссе – его проблематика.

Критерии и показатели оценки эссе

Знание и понимание теоретического материала – максимальная оценка 3 балла:

- определяет рассматриваемые понятия четко и полно, приводя соответствующие примеры;
- используемые понятия строго соответствуют теме;
- самостоятельность выполнения работы.

Анализ и оценка информации – максимальная оценка 3 балла:

- грамотно применяет категории анализа;
- умело использует приемы сравнения и обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений;
- способен объяснить альтернативные взгляды на рассматриваемую проблему и прийти к сбалансированному заключению;
- диапазон используемого информационного пространства (студент использует большое количество различных источников информации);
- обоснованно интерпретирует текстовую информацию с помощью графиков и диаграмм;
- дает личную оценку проблеме.

Построение суждений – максимальная оценка 3 балла:

- ясность и четкость изложения;
- логика структурирования доказательств
- выдвинутые тезисы сопровождаются грамотной аргументацией;
- приводятся различные точки зрения и их личная оценка.
- общая форма изложения полученных результатов и их интерпретации соответствует жанру проблемной научной статьи.

Оформление работы – максимальная оценка 3 балла:

- работа отвечает основным требованиям к оформлению и использованию цитат;
- соблюдение лексических, фразеологических, грамматических и стилистических норм русского литературного языка;
- оформление текста с полным соблюдением правил русской орфографии и пунктуации;
- соответствие формальным требованиям.

Максимальное количество баллов за эссе – максимальная оценка 12 баллов.

Шкала оценивания эссе

Оценка	Кол-во баллов
Отлично	11-12 баллов
Хорошо	8-10 баллов
Удовлетворительно	6-7 баллов
Неудовлетворительно	5 и менее баллов

В качестве контрольных мероприятий рекомендуется написание эссе заданного типа на любую тему, связанную с проблематикой изучаемого раздела, например,

- Time management: planning my learning and hobby time.
- My personality type.
- The Internet has changed our life completely.
- Life in big cities is stressful and has no advantages.
- The most important aspect of any job is money.
- Nowadays exams are not useful.
- Jokes to celebrate life with a little humor.
- Social networks: communication in 21 century.

Контрольное чтение

Контрольные задания на чтение проверяют, правильно ли студент извлекает информацию из прочитанного текста. Используются задания на общее понимание информации текста, запрашиваемой информации, полное понимание прочитанного, интерпретацию текста. Используются тексты общекультурной тематики и тексты по специальности.

Пример текста общекультурной тематики:

LOVE DRUG

after O' Henry

Jim, a poor young man, was a tenant at old Riddle's. Jim and Rosie, old Riddle's daughter, loved each other and wanted to get married but Rosie's father did not want to hear about it. He hoped to find a rich husband for his daughter.

Jim had a friend who worked at the chemist's. His name was Pilkins. Pilkins seemed to be a quiet man unable to do anything wrong. One afternoon Jim called at the chemist's. He looked excited, his face was red, he said to Pilkins: "Old Riddle has been angry with me lately though I don't know why. Probably he learned that Rosie and I loved each other. This week he hasn't allowed Rosie to go out with me. He doesn't want me to live in their house any longer. So Rosie and I decided to elope and get married this night. I'll be the happiest man if Rosie doesn't change her mind. One day she says she'll do it, the same evening she says she won't, she lacks courage. I'm at a loss what to do."

Pilkins was listening attentively to every word Jim said.

"So we're going to elope this night," Jim went on, "but I'm afraid that Rosie will change her mind again. You can help me, Pilkins."

"What do you mean?" Pilkins asked in surprise. "I say, Pilkins, is there some medicine that'll help Rosie keep her courage and love me more? I could give it to her at supper tonight. Then she wouldn't change her mind and we'd get married. Can you give me such medicine, Pilkins?" asked Jim...

Пример текста по специальности:

6 Experiments That Shaped Psychology

(verywellmind.com)

The history of psychology is filled with fascinating studies and classic psychology experiments that helped change the way we think about ourselves and human behavior. Sometimes the results of these experiments were so surprising they challenged conventional wisdom about the human mind and actions. In other cases, these experiments were also quite controversial.

Some of the most famous examples include Milgram's obedience experiment and Zimbardo's prison experiment. Explore some of these classic psychology experiments to learn more about some of the best-known research in psychology history.

[Harlow's Rhesus Monkey Experiments](#)

Martin Rogers/Getty Images

In a series of controversial experiments conducted in the late 1950s and early 1960s, psychologist [Harry Harlow](#) demonstrated the powerful effects of love on normal development. By showing the devastating effects of deprivation on young rhesus monkeys, Harlow revealed the importance of love for healthy childhood development. His experiments were often unethical and shockingly cruel, yet they uncovered fundamental truths that have heavily influenced our understanding of child development.

In one famous version of the experiments, infant monkeys were separated from their mothers immediately after birth and placed in an environment where they had access to either a wire monkey "mother" or a version of the faux-mother covered in a soft-terry cloth. While the wire mother provided food, the cloth mother provided only softness and comfort. Harlow found that while the infant monkeys would go to the wire mother for food, they vastly preferred the company of the soft and comforting cloth mother. The study demonstrated that maternal bonds¹ were about much more than simply providing nourishment and that comfort and security played a major role in the formation of [attachments](#).

[Pavlov's Classical Conditioning Experiments](#)

Hulton Archive / Getty Images

The concept of [classical conditioning](#) is studied by every entry-level psychology student, so it may be

surprising to learn that the man who first noted this phenomenon was not a psychologist at all.

[Pavlov](#) was actually studying the digestive systems of dogs when he noticed that his subjects began to salivate whenever they saw his lab assistant. What he soon discovered through his experiments was that certain responses (drooling) could be conditioned by associating a previously neutral stimulus (metronome or buzzer) with a stimulus that naturally and automatically triggers a response (food). Pavlov's experiments with dogs established classical conditioning.

[The Asch Conformity Experiments](#)

Compassionate Eye Foundation / Getty Images

Researchers have long been interested in the degree to which people follow or rebel against social norms. During the 1950s, psychologist Solomon Asch conducted a series of experiments designed to demonstrate the powers of conformity in groups.³ The study revealed that people are surprisingly susceptible to going along with the group, even when they know the group is wrong.

In Asch's studies, students were told that they were taking a vision test and were asked to identify which of three lines was the same length as a target line. When asked alone, the students were highly accurate in their assessments. In other trials, confederate participants intentionally picked the incorrect line. As a result, many of the real participants gave the same answer as the other students, demonstrating how conformity could be both a powerful and subtle influence on human behavior. ⁴

[Skinner's Operant Conditioning Experiments](#)

Bettmann Archive / Getty Images

[Skinner](#) studied how behavior can be reinforced to be repeated or weakened to be extinguished. He designed the Skinner Box where an animal, often a rodent, would be given a food pellet or an electric shock. A rat would learn that pressing a lever delivered a food pellet. Or the rat would learn to press the lever in order to halt electric shocks.⁴ Then the animal may learn to associate a light or sound with being able to get the reward or halt negative stimuli by pressing the lever. Furthermore, he studied whether continuous, fixed ratio, [fixed interval](#), variable ratio, and [variable interval reinforcement](#) led to faster response or learning.⁵

[Milgram's Obedience Experiments](#)

Isabelle Adam/Flicker/CC BY-NC-ND 2.0

In Milgram's experiment, participants were asked to deliver electrical shocks to a "learner" whenever an incorrect answer was given. In reality, the learner was actually a confederate in the experiment who pretended to be shocked. The purpose of the experiment was to determine how far people were willing to go in order to obey the commands of an authority figure. [Milgram](#) found that 65% of participants were willing to deliver the maximum level of shocks⁶ despite the fact that the learner seemed to be in serious distress or even unconscious.

Why This Experiment Is Notable

Milgram's experiment is one of the most controversial in psychology history. Many participants experienced considerable distress as a result of their participation and in many cases were never debriefed after the conclusion of the experiment. The experiment played a role in the development of ethical guidelines for the use of human participants in psychology experiments.⁶

[The Stanford Prison Experiment](#)

FilmMagic / Getty Images

[Philip Zimbardo's](#) famous experiment cast regular students in the roles of prisoners and prison guards. While the study was originally slated to last two weeks, it had to be halted after just six days because the guards became abusive and the prisoners began to show signs of extreme stress and anxiety.

Zimbardo's famous study⁷ was referred to after the abuses in Abu Ghraib came to light. Many experts believe that such group behaviors are heavily influenced by the power of the situation and the behavioral expectations placed on people cast in different roles.

It is worth noting criticisms of Zimbardo's experiment, however. While the general recollection of the experiment is that the guards became excessively abusive on their own as a natural response to their role, the reality is that they were explicitly instructed to mistreat the prisoners, potentially detracting from the conclusions of the study.⁸

1. Van rosmaalen L, Van der veer R, Van der horst FCP. [The nature of love: Harlow, Bowlby and Bettelheim on affectionless mothers](#). *Hist Psychiatry*. 2020. doi:10.1177/0957154X19898997
2. Gantt WH. [Ivan Pavlov](#). *Encyclopaedia Britannica*. Updated February 23, 2020.

3. Jeon, HL. The environmental factor within the Solomon Asch Line Test. *International Journal of Social Science and Humanity*. 2014;4(4):264-268. doi:10.7763/IJSSH.2014.V4.360
4. Koren M. B.F. Skinner: The man who taught pigeons to play ping-pong and rats to pull levers. *Smithsonian Magazine*. Published March 20, 2013.
5. B.F. Skinner Foundation. A brief survey of operant behavior.
6. Gonzalez-franco M, Slater M, Birney ME, Swapp D, Haslam SA, Reicher SD. Participant concerns for the Learner in a Virtual Reality replication of the Milgram obedience study. *PLoS ONE*. 2018;13(12):e0209704. doi:10.1371/journal.pone.0209704
7. Zimbardo PG. Philip G. Zimbardo on his career and the Stanford Prison Experiment's 40th anniversary. Interview by Scott Drury, Scott A. Hutchens, Duane E. Shuttlesworth, and Carole L. White. *Hist Psychol*. 2012;15(2):161-170. doi:10.1037/a0025884
8. Le texier T. Debunking the Stanford Prison Experiment. *Am Psychol*. 2019;74(7):823-839. doi:10.1037/amp0000401

В заданиях на отработку навыка чтения необходимо использовать разные техники чтения:

- **Изучающее чтение (в т.ч. аналитическое)** (analytical / study reading / reading for detail) — медленный вид чтения, целью которого является полное (100% информации) понимание содержания текста. Скорость не является существенным критерием, но желательно не меньше 50-60 слов в минуту.
- **Ознакомительное чтение** (normal fast reading/average reading/survey reading). Это, например, чтение художественной литературы. Цель — ознакомление с основным содержанием текста, полнота понимания составляет около 75% (main ideas and supporting details). Быстрый вид чтения, скорость не менее 180-200 слов в минуту (для английского языка).
- **Просмотровое чтение** (skimming). Цель — просмотр текста с целью определить, необходим ли он, определить, какие вопросы в нем поднимаются. Просматриваются заголовки, подзаголовки. Полнота понимания невелика, скорость около 500 слов в минуту.
- **Поисковое чтение** (scanning, search reading). Цель — поиск информации о которой известно, что она в тексте есть. Скорость — более 300 слов в минуту.

Упражнения для развития техники чтения.

- Упражнения для развития гибкости узнавания и укрупнения единиц восприятия. Например, быстро выбрать в каждом ряду слово, рифмующееся с первым/слово, которое не подходит по значению к остальным/предложение, в котором говорится о... , и так далее.
- Упражнения для свертывания внутреннего проговаривания (чтение текста с фиксированным временем).
- Упражнения для развития догадки по контексту (типа определения контекстуальных значений одного и того же слова).
- Упражнения, обучающие вероятностному прогнозированию (закончить предложение, расширить высказывание)
(<https://www.englishzoom.ru/stati-po-metodike-prepodavaniya/klassifikaciya-vidov-chteniya-2.html>)

Примерные задания для работы с текстами:

- Прочсть текст, используя SQ3R подход, используя одну из техник чтения
- Ответить на вопросы
- Описать контекст, жанр, задачи высказывания
- Составить краткое резюме текста
- Нарисовать интеллект карту(Mind map)
- Выписать слова в индивидуальный словарь (например, прилагательные, неправильные и правильные глаголы в прошедшем времени, наречия и тп.)

Параметры оценки контрольного чтения:

- Правильность извлечения запрашиваемой информации из текста
- Общее понимание текста
- Полное понимание текста

- Интерпретация текста
- Речевая догадка

Реферирование и аннотирование

Реферирование текстов является неотъемлемой частью подготовки студента-лингвиста.

«**Аннотация** (от лат. *annotatio* – замечание) – краткая характеристика текста (статьи, книги).

Структурно она состоит из двух частей: библиографического описания и текста аннотации. Библиографическое описание включает в себя фамилию и инициалы автора, название источника, место и время публикации. В тексте аннотации представлена информация об основном содержании текста, перечень проблем и сообщение, для кого он предназначен.

(http://agma.astranet.ru/files/Kafedry/RUSlang/Rusски_yazic_U4ebnaya_Rabota/posobie_po_reformirovaniu.pdf)

Параметры оценивания аннотации текстов

1. правильность понимания текста оригинала;
2. правильность формулировки темы статьи и проблематики статьи;
3. адекватность изложения основного содержания текста с помощью специальных языковых стандартов-клише;
4. правильность выбора регистра изложения;
5. грамматическое и пунктуационное (на письме) оформление текста

Реферат (от лат. *referre* – докладывать, сообщать) – краткое изложение основного содержания научной работы, статьи, книги. Реферирование представляет собой интеллектуальный творческий процесс, включающий осмысление исходного текста, аналитико-синтетическое преобразование информации: описание текста, целевое извлечение наиболее важной информации, ее перераспределение и создание нового текста. Структура реферата включает в себя вступление, основную часть и заключение. Во вступлении дается общая характеристика источника. В основной части называется тема, выделяются проблемы и кратко излагаются основные положения статьи. Заключение представляет собой выводы автора.

Различают рефераты **репродуктивные** (реферат-конспект, реферат-резюме) и **продуктивные** (реферат-обзор, реферат-доклад). Репродуктивные рефераты воспроизводят содержание первичного текста. Продуктивные рефераты предполагают критическое или творческое осмысление литературы. *Реферат-конспект* содержит в обобщенном виде фактографическую информацию, иллюстративный материал, сведения о методах исследования, о полученных результатах и возможностях их применения. *Реферат-резюме* приводит только основные положения, тесно связанные с темой текста. В нем кратко характеризуются предмет исследования и результаты исследования. *Реферат-обзор* охватывает несколько первичных текстов, дает представление разных точек зрения по конкретному вопросу. *Реферат-доклад* дает анализ информации, приведенной в первоисточниках, и объективную оценку состояния проблемы».

(http://agma.astranet.ru/files/Kafedry/RUSlang/Rusски_yazic_U4ebnaya_Rabota/posobie_po_reformirovaniu.pdf)

Параметры оценивания реферирования текстов

1. правильность понимания текста оригинала
2. правильность описания текста
3. правомерность извлечения наиболее важной информации
4. умение адекватно трансформировать исходный текст (сохранение основной идеи и ее раскрытие)
5. выбор правильной структуры реферата (вступление, основная часть и заключение) и ее наполнение
6. выбор лексики правильного регистра
7. использование лексических клише
8. выбор грамматических структур нужного регистра
9. пунктуационное оформление текста

Краткое изложение, резюме (Summary)

Резюме представляет собой краткое содержание основных идей текста; это не просто изложение мыслей автора своими словами, но также выделение только существенных основных мыслей текста.

Цель составления summary – пополнение пассивного и активного лексического запаса; углубление и закрепление навыков анализировать, систематизировать, синтезировать и выделять главное в статьях профессиональной тематики; развитие умений и навыков передать свое понимание прочитанного на иностранном языке, демонстрируя свое владение лексическими и грамматическими навыками.

Широко известно, что выделение главной мысли представляет очень большую проблему для студентов. Многие, написав не одну дюжину summary, все равно не понимают, как правильно его составлять. Но не стоит забывать, что успешное написание подобных отрывков обязательно принесет вам удачу, откроет перед вами широкие горизонты выбора работы, включая возможность сотрудничества с зарубежными фирмами.

Параметры оценивания Резюме:

1. точно и адекватность передачи содержания текста оригинала
2. краткость и содержательность (только самая важная информация)
3. отсутствие повторов, подробных описаний и примеров
4. адекватная передача основной мысли первоначального текста
5. отсутствие полного цитирования текста оригинала
6. адекватное использование грамматических конструкций (преимущественно настоящее время)
7. адекватность использования лексических средств
8. соответствующий объем summary (не более 1/3 или 1/4 оригинала)
9. отсутствие неоднозначных трактовок
10. логическая и понятная структура
11. отсутствие прямой речи

Деловое письмо

Деловое письмо – это документ, применяемый для связи, передачи информации между двумя корреспондентами, которыми могут быть и юридические, и физические лица (партнеры, поставщики, клиенты, сотрудники и пр.).

Студентам можно предложить следующие виды деловых писем:

- коммерческие – используются при подготовке к заключению коммерческой сделки, а также при выполнении условий договоров;
- письмо-предложение – заявление лица о желании заключить сделку с указанием конкретных условий сделки;
- письмо-запрос - обращение одной стороны к другой о желании заключить сделку, как правило, без указания условий сделки либо уточнить какой-то вопрос при осуществлении сделки;
- рекламация, жалоба

Параметры оценки делового письма:

- Решение коммуникативной задачи (содержание, стиль)
- Организация текста (логичность, структурирование)
- Языковое оформление текста (лексика, грамматика, орфография, пунктуация)

Критерии оценки делового письма:

1. Лексика (словарный запас соответствует поставленной задаче, демонстрирует использование активной лексики раздела)
2. Грамматика (грамматические структуры соответствуют поставленной задаче, использует активные грамматические структуры раздела)

3. Орфография и пунктуация (пунктуационное и орфографическое оформление текста соответствует норме, допускаются некоторые ошибки)

Виды и формы отработки пропущенных занятий

Основной задачей введения обязательной отработки пропущенных учебных занятий является повышение ответственности студентов всех форм обучения за нарушение правил внутреннего распорядка. Пропущенные учебные занятия подлежат отработке.

Виды и формы самостоятельной работы, выполняемые обучающимися в течение семестра: Чтение. Отработка фонетики. Составление индивидуального словаря изучаемой лексики. Письменное задание.

Критерии и шкала оценки выполнения заданий для самостоятельной работы

- Если студент без ошибок и в срок выполнял задания, данные преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя напротив соответствующего задания.
- Если студент с ошибками выполнил задание или не выполнил его вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

Порядок организации работы

Преподаватель называет студенту даты пропущенных занятий и количество пропущенных учебных часов.

Форма отработки студентом пропущенного занятия выбирается преподавателем.

На отработку занятия студент должен явиться согласно расписанию консультативных часов преподавателя, которое имеется на кафедре.

При себе студент должен иметь: выданное ему задание и отчет по его выполнению.

Отработка студентом пропущенных лекций проводится в следующих формах:

1. самостоятельное выполнение практической работы, упражнений по теме пропущенного занятия с последующим собеседованием с преподавателем; решение ситуационных задач и доклад на тему, обозначенную преподавателем.
2. самостоятельное написание конспекта пройденного теоретического материала с последующим собеседованием с преподавателем.

Пропущенные практические занятия должны отрабатываться своевременно, до рубежного контроля (контрольная аттестация) по соответствующему разделу учебной дисциплины.

Преподаватель, согласно графику консультативных часов, принимает отработку пропущенного занятия у студента, делает соответствующую отметку. Отработка засчитывается, если студент демонстрирует зачетный уровень теоретической осведомленности по пропущенному материалу. Студенту, получившему незачетную оценку, отработка не засчитывается.

Зачетный уровень теоретической осведомленности заключается в том, что студент свободно оперирует терминологией, которая рассматривалась на занятии, которое подлежит отработке, отвечает развернуто на вопросы, подкрепляя материал примерами.

Студенты допускаются к зачету / экзамену по дисциплине при условии отработки всех занятий, предусмотренных учебным планом данного семестра по данной дисциплине. Студенту, имеющему право на свободное посещение занятий, выдается график индивидуальной работы, согласованный на кафедрах и утвержденный деканом факультета.

Критерии оценки выполнения заданий

Текущая аттестация по дисциплине осуществляется преподавателем, ведущим учебные занятия (лекционные, практические) комплексно, по портфолио представленных работ и академической активности на практических занятиях.

Текущая аттестация по дисциплине осуществляется на занятиях по индивидуальным и групповым, контрольным и практическим работам (заданиям), ответам на вопросы (самоподготовки, дискуссионным и прочее).

При этом, объектами оценивания выступают:

- учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине);
- степень усвоения теоретических знаний по дисциплине;
- уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы, предусмотренными настоящей программой;
- результаты самостоятельной работы.

Одним из документов, позволяющих оценить академическую активность обучающихся, является Учебный контракт (индивидуальный учебный план) студента. Цель заключения учебного контракта – сформировать полностью осознанное отношение к предстоящей деятельности. Студент должен увидеть свои цели, задачи, оценить степень своего участия в процессе обучения. Контракт дает возможность сторонам (обучающему и обучающемуся) договориться об ответственности за участие в образовательном процессе, обсудить совместную стратегию достижения успеха.

Учебный контракт – документ, который заполняется обучающимся в начале семестра, он включает следующие разделы:

- данные о входном / выходном языковом уровне студента
- академический календарь (заполняется на весь год обучения: отчетные периоды, трудозатраты и планы по выполнению отдельных задач)
- программа дисциплины (ссылка на документ)
- задачи, работы и описание технологии (учебных действий \ операций) для изучения материала
- особые пожелания касательно процесса обучения и/или содержания
- отчет о проделанной работе
- работа в команде (отдельно указать виды заданий, выполненных посредством совместно-распределенной деятельности)

Задачи учебного контракта:

- Индивидуализация учебного трека
- Тайм-менеджмент
- Поэтапное планирование учебных задач и действий
- Рефлексия и оценка проделанной работы

Описание результатов обучения.

- Результаты обучения должны быть взаимно согласованы.
- Результаты обучения должны быть понятными и верифицируемыми в части достижений студента по завершении программы.
- Результаты обучения должны быть достижимыми в рамках указанного объема трудозатрат
- Результаты обучения должны быть связаны с соответствующими видами учебной деятельности, методами и критериями оценки.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине – зачет.

Студент допускается к зачету по дисциплине в случае выполнения им учебного плана по дисциплине: при наличии выполненных и защищенных работ (портфолио). В случае учебной задолженности студент отрабатывает пропущенные занятия в форме, предложенной

преподавателем.

Зачет проводится в устной (презентация портфолио работ) и письменной форме (тест). Экзаменатору предоставляется право задавать студентам дополнительные вопросы, а также, помимо теоретических вопросов, давать задачи и примеры, связанные с курсом. При проведении зачета могут быть использованы технические средства.

Портфолио – инструмент, который используется для планирования, организации и документирования образовательного процесса. Составляется из образцов выполненных работ, эссе, результатов тестирования и прочих творческих и профессионально значимых заданий. Может включать CV, статьи и публикации, которые свидетельствуют об уровне сформированности тех или иных профессиональных компетенций.

Цели и задачи использования портфолио в обучении: развитие навыков самооценки учащихся, развитие дисциплины и навыков презентации профессиональных качеств и знаний (в т.ч. компетенций). Портфолио позволяет использовать индивидуальный подход к оценке результатов обучения, дает возможность учитывать результаты разных видов деятельности – учебной, творческой, социальной.

Составляя личное портфолио учащийся, должен уметь самостоятельно оценить свои компетенции по параметрам, которые являются критериями оценки результатов внеаудиторной самостоятельной работы студента:

- уровень освоения учебного материала;
- умение использовать теоретические знания и практические умения при выполнении профессиональных задач;
- уровень сформированности общих и профессиональных компетенций.

Оценка портфолио (результатов индивидуальных заданий для самостоятельной работы, конспектов и эссе) осуществляется по критериям, представленным в пунктах 1 – 9.

Все работы должны быть структурированы и написаны с учетом официальных технических требований, предъявляемых к курсовой работе, в соответствии с Положением о курсовых работах (проектах), а также с учетом жанровой стилистики, лексических и грамматических правил русского языка. Портфолио должно быть оформлено надлежащим образом и сдано в указанный срок (просроченные работы оцениваются минимальным баллом).

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно / не зачтено	Освоено и сдано менее 40 % объема учебного материала дисциплины*
Удовлетворительно / зачтено	Освоено и сдано более 40 % объема учебного материала дисциплины.
Хорошо / зачтено	Освоено и сдано более 60 % объема учебного материала дисциплины.
Отлично / зачтено	Освоено и сдано более 80 % объема учебного материала дисциплины.

Примечание:

*Содержание дисциплины освоено, если не менее 40 % заданий, направленных на формирование заявленной компетенции выполнены (см. параметры оценки заданий). Обучаемый демонстрирует:

- 1) Осознанность умений – степень осознания обучающимся используемых учебных действий, умений, понимание сути выполняемых действий, умений;
- 2) Освоенность умений – степень затруднений, четкости, точности и быстроты исполнения учебных действий и умений;
- 3) Обобщенность умений – степень переноса освоенных видов учебных действий и умений на новый учебный материал.
- 4) Самостоятельность – степень выполнения учебных действий и умений самостоятельно, без посторонней помощи.
- 5) Инициативность – степень выполнения/применения учебных действий и умений по собственной инициативе обучающегося, наличии сформированной потребности в их выполнении.

Тест

Пример заданий для лексико-грамматического тестирования

It is late and dark. It's time we _____ home.

- a. went
- b. to go
- c. go

It's cold, you _____ better wear something warm .

- a. should
- b. had
- c. would

Did you remember _____ the letter?

- a. to post
- b. post
- c. posting

When I told her about it, she _____.

- a. just laughed
- b. has just laughed
- c. was just laughing

Please ask _____ come in.

- a. him to
- b. he
- c. to him to

You _____ drive slowly through the village.

- a. must
- b. need
- c. want

'Who.....?' '.....to get through to Dominic.'

- a) are you phoning... I am trying
- b) do you phone...I'm trying
- c) are you phoning...I try
- d) do you phone...I try

..... this holiday in Australia for ages.

- a) I've been looking forward to
- b) I'm looking forward to
- c) I look forward to
- d) I've looked forward to

Dolphins and whales are mammals. They air.

- a) breathe
- b) are breathing
- c) haven't breathed
- d) are not breathing

Nobody, so the little girl took the sweets and biscuits from the shelf and put it in her pocket.

- a) was watching
- b) watched

- c) watches
- d) had watched

Roger has been working here.....

- a) for six months
- b) since six months
- c) six months ago
- d) at six months

Julia is away on holiday. She to Poland.

- a) has gone
- b) was gone
- c) is gone
- d) went

When the man realised I.....at him, heaway.

- a) was looking...turned
- b) looked...was turning
- c) was looking...was turning
- d) looked...turned

George offered me another whiskey but I decided I ---- enough.

- a) had drunk
- b) am drinking
- c) drank
- d) have drunk

When I Alice yesterday she was dressing up.

- a) phoned
- b) was phoned
- c) had phoned
- d) has phoned

They.....out after lunch and they've just come back.

- a) went
- b) have gone
- c) are gone
- d) had gone

Come on, or the train!

- a) we'll miss
- b) we're missing
- c) we've missed
- d) we miss

I was walking in town the other day when I Mrs. Morris.

- a) met
- b) have met
- c) was meeting
- d) meet

' this week?' 'No, she's away on business.'

- a) Does Sarah work
- b) Is Sarah work
- c) Does work Sarah

d) Works Sarah

.....to Dominica every year for your holidays?

- a) Do you go
- b) Were you going
- c) Have you gone
- d) Are you going

When he went into the bathroom, he found that the bath

- a) had overflowed
- b) overflowed
- c) overflows
- d) is overflowing

By the time I saw Veronica again, she Tom.

- a) had married
- b) marries
- c) married
- d) was marring

I I can't see as well as I used to.

- a) admit
- b) admits
- c) am admitting
- d) was admitting

I don't understand this sentence. What.....?

- a) does this word mean
- b) does mean this word
- c) means this word
- d) this word

It is already late, and my children yet.

- a) haven't come
- b) hadn't come
- c) don't come
- d) haven't been coming

When I entered their office, most peopleat their desks.

- a) were working
- b) have worked
- c) worked
- d) would work

Jane..... me that you are thinking of selling your car.

- a) tells
- b) had told
- c) is telling
- d) will tell

The life of Jill and Max since they both got new jobs.

- a) has improved
- b) had been improved
- c) improved

d) have improved

Linda has lost her purse again. It's the third time this..... .

- a) has happened
- b) happens
- c) happened
- d) had happened

I to tell you my story now.

- a) want
- b) have wanted
- c) am wanting
- d) wanted

You look red and you are out of breath.?

- a) Have you been running
- b) Have you run
- c) Are you running
- d) Do you run

People traditionally coloured eggs at Easter.

- a) prepare
- b) have prepared
- c) are preparing
- d) were preparing

Where's the CD I gave you? What with it?

- a) have you done
- b) have you been doing
- c) are you doing
- d) did you do

We for a few hours when finally we saw a hut in the forest.

- a) had been walking
- b) were walking
- c) have walked
- d) walked

We're very good friends. We.....each other for ages.

- a) have known
- b) know
- c) have been knowing
- d) knew

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/Не зачтено
УК-4.1.				
Знает:	Полностью усвоил основные формы, виды и средства устной и письменной коммуникации	Имеет представление об основных формах, видах и средствах устной и	Имеет фрагментарные представления об основных формах, видах и средствах устной и письменной	Не знает основные основные форм, видов и средств устной и письменной коммуникации

		письменной коммуникации	коммуникации	
Умеет:	Свободно применять знания о существующих фонетических, лексических, грамматических и стилистических средствах английского языка	В достаточной степени умеет применять знания о существующих фонетических, лексических, грамматических и стилистических средствах английского языка	Демонстрирует частичные умения применять знания о существующих фонетических, лексических, грамматических и стилистических средствах английского языка	Не умеет применять знания о существующих фонетических, лексических, грамматических и стилистических средствах английского языка
Владеет:	В полной мере владеет коммуникативными стратегиями и моделями для самостоятельного решения профессиональных задач	Владеет некоторыми коммуникативными стратегиями и моделями для самостоятельного решения профессиональных задач	Частично владеет некоторыми коммуникативными стратегиями и моделями для самостоятельного решения профессиональных задач	Не владеет современными коммуникативными стратегиями и моделями для самостоятельного решения профессиональных задач
УК-4.2.				
Знает:	Хорошо знает и свободно пользуется словарями, базами данных и различными онлайн ресурсами для аналитической работы с текстовой информацией, представленной на английском языке	Имеет представление о словарях, базах данных и различных онлайн ресурсах для аналитической работы с текстовой информацией, представленной на английском языке	Имеет фрагментарные представления о словарях, базах данных и различных онлайн ресурсах для аналитической работы с текстовой информацией, представленной на английском языке	Ничего не знает о словарях, базах данных и различных онлайн ресурсах для аналитической работы с текстовой информацией, представленной на английском языке
Умеет:	Свободно использует методы и способы лингвистической обработки информации для последующего анализа, обобщения и систематизации	Умеет использовать некоторые методы и способы лингвистической обработки информации для последующего анализа, обобщения и систематизации	Демонстрирует частичные умения использовать методы и способы лингвистической обработки информации для последующего анализа, обобщения и систематизации	Не умеет использовать методы и способы лингвистической обработки информации для последующего анализа, обобщения и систематизации
Владеет:	В полной мере владеет современными коммуникативными технологиями и средствами для анализа, перевода и критической оценки устного и письменного дискурса	Владеет некоторыми современными коммуникативными технологиями и средствами для анализа, перевода и критической оценки устного и письменного дискурса	Частично владеет некоторыми современными коммуникативными технологиями и средствами для анализа, перевода и критической оценки устного и письменного дискурса	Не владеет современными коммуникативными технологиями и средствами для анализа, перевода и критической оценки устного и письменного дискурса
УК-4.3.				
Знает:	Хорошо знает фонетические, лексические, грамматические нормы и регистры английского языка; лексический	Имеет представление о фонетических, лексических, грамматических нормах и регистрах английского языка;	Имеет фрагментарные представления о фонетических, лексических, грамматических нормах и регистрах английского языка; лексический	Не знает значительной части программного материала и не может ответить на вопросы преподавателя. Не знает фонетические, лексические, грамматические нормы и

	минимум единицы общего и терминологического характера	лексический минимум единицы общего и терминологического характера	минимум единицы общего и терминологического характера	регистры английского языка; лексический минимум не сформирован.
Умеет:	Грамотно и свободно применять полученные знания для устного и письменного общения в деловой и повседневной сферах	Применять полученные знания для устного и письменного общения в деловой и повседневной сферах	Демонстрирует частичные умения применять полученные знания для устного и письменного общения в деловой и повседневной сферах	Не умеет применять полученные знания для устного и письменного общения в деловой и повседневной сферах
Владеет:	В полной мере владеет навыками профессиональной коммуникации на английском языке для решения различных задач профессиональной деятельности.	Владеет навыками профессиональной коммуникации на английском языке для решения различных задач профессиональной деятельности.	Частично владеет навыками профессиональной коммуникации на английском языке для решения задач профессиональной деятельности.	Не владеет навыками профессиональной коммуникации на английском языке для решения задач профессиональной деятельности.



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования
«Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СФЕРЕ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Презентации (индивидуальная и групповая работа).

Презентация 1 «Личный бренд». Студенты готовят сообщения о своих ролевых моделях (в профессии и в жизни) и разбирают кейсы успешных людей, которые могли бы послужить примером технологии создания личного образа в профессиональном сообществе. Цель презентации: закрепление лексического материала, профориентация, отработка навыков устной речи. Примерная тематика презентаций в рамках общей темы:

- Мой имидж
- Личный бренд, что это?
- Личный бренд и карьера
- Типаж и имидж героев в кино и литературе

Презентация 2 «Мой любимый фильм, книга, пр.».

Студенты готовят сообщение и презентацию о любимых видах искусства и конкретных примерах. Цель презентации за одну минуту рассказать о фильме, книге, музыкальном произведении и обсудить ее в неформальной обстановке. Аргументация, эмоционально-окрашенная лексика. Примерная тематика презентаций в рамках общей темы:

- Моя любимая сцена в к/ф...
- Цитата из моей любимой книги...
- Картина, которую я не могу забыть

Параметры оценивания презентации

Название критерия	Оцениваемые параметры
Тема презентации	Соответствие темы программе учебного раздела
Дидактические и методические цели и задачи презентации	Соответствие целей поставленной теме Достижение поставленных целей и задач
Выделение основных идей презентации	Соответствие целям и задачам Содержание умозаключений Вызывают ли интерес у аудитории Количество (рекомендуется не более 4-5)
Содержание	Достоверная информация Все заключения подтверждены достоверными источниками Язык изложения материала понятен аудитории Актуальность, точность и полезность содержания
Подбор информации для создания презентации	Графические иллюстрации для презентации Статистика Диаграммы и графики Примеры Сравнения Цитаты и т.д.
Подача материала проекта – презентации	Хронология Тематическая последовательность Логичность структуры
Логика и переходы во время проекта – презентации	От вступления к основной части От одной основной идеи (части) к другой От одного слайда к другому Гиперссылки
Заключение	Яркое высказывание - переход к заключению Повторение основных целей и задач выступления Выводы Подведение итогов Короткое и запоминающееся высказывание в конце

Дизайн презентации	Шрифт (читаемость) Корректно ли выбран цвет (фона, шрифта, заголовков) Элементы анимации
Техническое оформление	Грамматика Подходящий словарь (лексика, активная лексика) Наличие ошибок правописания и опечаток
Речь	Грамматика Подходящий словарь Интонационная окраска, эмоциональность Мимика и жесты для привлечения внимания аудитории

Обучающие симуляции (групповая работа).

Симуляция – это способ воспроизведения реалистичных процессов, событий, ситуаций, задач с целью интерактивного игрового обучения. Пространство игры создает среду с минимизацией рисков, в которой обучающиеся отрабатывают навыки и применяют полученные знания и могут анализировать допущенные ошибки.

Симуляция 1 «Идея на миллион, или как выиграть грант».

Студенты делятся на команды и готовят доклады об актуальных грантах и исследованиях в сфере их профессиональных интересов. Затем сравнивают их и обсуждают, в команде разрабатывают модель возможного решения профессиональной задачи, составляют питч и сопроводительное письмо с описанием возможного проекта.

Симуляция 2 «Что за график?».

Студенты должны подобрать графическую (инфографику) информацию и принести ее на занятие, преподаватель раздает графики разным участникам, их задача догадаться и рассказать, что изображено на графике, почему это важно. Далее группа выбирает несколько самых сложных / интересных графика и те, кто их принес зачитывают описание графика из источника. Предварительно каждому необходимо составить словарь с необходимой лексикой.

Симуляция 3 «Поступление в магистратуру за рубежом».

Одна из основных задач: использование языка делового общения и формул вежливости, принятых в английской бизнес-коммуникации.

Студенты должны составить мотивационное письмо, выслать его коллеге по группе, а адресат должен подобрать лучший вариант зарубежного вуза, учебной программы и тп. На занятии студенты представляют результаты, обсуждают интересные от кандидатов и предложения / требования / условия поступления в зарубежные университеты/ колледжи.

Параметры оценивания симуляции:

- Лексико-грамматическое оформление речи
- Стилль речи
- Фонетическое оформление речи
- Активность и вклад в общий ход симуляции
- Стратегический успех
- Понимание своей роли в данной сюжетно-ролевой ситуации
- Эффективное представление в ходе игры полученных при изучении раздела знаний
- Выражение своего восприятия правил игры и реализация их в образе, используя лексику, грамматику, фонетику.

Рольевые игры.

Рольевая игра 1 «Случай из жизни».

Для рольевой игры студенты в подгруппах заранее подбирают информацию о случаях нарушения профессиональной этики (из зарубежных фильмов / газетных / интернет-публикаций), кратко инсценируют их на занятии (summary). Затем группа выбирает наиболее спорные / интересные кейсы (3-5) и участники подробно разбирают ошибки, непрофессиональное поведение, дают совет, как следовало бы поступить. Примерная тематика презентаций в рамках общей темы:

- Непрофессиональное поведение коллег
- Мой босс – хам

- Кодекс профессиональной этики педагога
- Права и свободы

Диктоглосс.

Диктоглосс – это разновидность диктанта. Можно использовать с целью проверки знаний и отработки лингвистических навыков. Сущность диктоглосса заключается в воспроизведении продиктованного текста с максимально приближенной к оригиналу передачей информационно-содержательной стороны текста и с максимально возможным, лингвистически точным, адекватным использованием лексико-грамматических и стилистических форм. Это требует от студента активного использования целого комплекса взаимосвязанных умений и навыков, творческого подхода на базе имеющихся индивидуальных языковых ресурсов. Такая работа, как правило, проводится в группе. Конечный продукт – тексты, возникающие в результате личных и групповых усилий, служат отправной точкой для дальнейшего анализа (сравнения с оригиналом). В диктоглоссе студентам предлагается короткий текст, читаемый с нормальной скоростью. Во время прослушивания студенты фиксируют в тетради услышанные знакомые слова, и по окончании диктанта каждый имеет лишь небольшой набор изолированных слов или фрагментов. Затем каждая группа из 3-4 человек, получает задание воспроизвести цельную, осмысленную структуру услышанного текста в собственной версии. На завершающей стадии, подготовленные в подгруппах варианты, подвергаются сравнительному анализу, и одновременно проводится работа над ошибками. Основными критериями для подбора текста являются: уровни языковой коммуникативной компетенции; соответствие темы и содержания текста учебной программе и личным интересам студентов; учебная направленность предъявляемого языкового материала.

Цит. по статье: http://www.rusnauka.com/10_ENXXIV_2007/Philologia/21821.doc.htm).

Диктоглосс 1.

Why People Believe in Conspiracy Theories

<...> In a world where you might feel powerless and alienated, it can be appealing to believe that there are forces plotting against you and your interests. Once these beliefs take root, cognitive biases and mental shortcuts reinforce and strengthen them. Many of the same factors that fuel other types of problematic thinking, such as a belief in the paranormal, also contribute to conspiracy theories. And while such paranoid ideas are not new, the internet has helped transform the speed and manner in which they spread.

(<https://www.verywellmind.com/why-people-believe-in-conspiracy-theories-4690335>)

Диктоглосс 2.

Words That Make You Seem Smart . . .

<...>

Why. Often, an intelligent response to an assertion is “Why?” For example, I’m curious why you believe that people are more likely to establish and maintain immunity if interacting with others rather than sheltering in place?”

Insufficient. Nuanced policymaking is difficult because of insufficient data on what dose of exposure leads to what extent of disease, disaggregated by race, gender, and underlying conditions.

Evoke. This is a politically correct synonym for “trigger.” Yelling at someone who’s not wearing a mask risks evoking a verbal or even physical tirade and hardening the person’s position.

Reframe: to look at an issue from a different perspective. If we reframe mask-wearing as a sign of coolness rather than overreaction, we might improve the compliance rate.

Zeitgeist. That means spirit of an era. Users of the term "zeitgeist" recognize that recently developed orthodoxy need stand the test of some time before earning status as “truth.” The current zeitgeist distrusts both politicians and the media, which militates against the public's wide decision-making regarding COVID as well as on other issues.

Wisdom. That refers to knowledge at a higher plane. One of society's challenges is how to infuse wisdom into people's behavior regarding COVID as well as more broadly

(<https://www.psychologytoday.com/intl/blog/how-do-life/202007/19-words-make-you-seem-smart>)

Параметры оценивания диктоглосса:

- адекватность использования лексических единиц
- грамматическое оформление текста
- способность к восприятию английской речи на слух
- способность видеть структуру английского предложения и текста в целом
- развитие краткосрочной памяти
- пунктуация
- орфография

Эссе

Содержание эссе

В эссе студент может:

- 1) проанализировать конкретный случай, пример, взятый из художественной или биографической литературы, кинематографа, общественной жизни или собственного опыта автора;
- 2) проанализировать проблему, не имеющую очевидного ответа и предложить свой вариант ее решения;
- 3) представить критический анализ какого-либо значимого для понимания определенной темы тезиса.

Структура эссе

Эссе не имеет жестко заданной структуры, т.к. она зависит от специфики конкретной темы и предпочтений автора. Однако в общем виде эссе может иметь следующую структуру:

1. Титульный лист (см. Приложение к Положению о курсовых работах). Является обязательным элементом любого эссе.
2. Введение. Во Введении кратко излагается суть проблемы, обосновывается ее выбор, актуальность и значимость. Здесь также формулируется цель данной работы, формулируется вопрос, ответ на который автор намерен изложить в ходе написания эссе. Объем Введения обычно составляет 0,5-1 страницы. Данный элемент является обязательной частью эссе любой формы. Однако обычно Введение не имеет своего подзаголовка и выделяется в отдельный раздел только содержательно.
3. Основная часть. Данный раздел занимает основной объем эссе. Здесь последовательно раскрывается выбранная тема. Основная часть может быть представлена в виде цельного текста или может быть разделена на несколько частей, имеющих свой подзаголовок. Обычно разделы (имеющие собственный подзаголовок) выделяются по принципу «один раздел – один тезис, мысль». Если Основная часть отделяется от Введения и Заключения, то она должна иметь содержательный заголовок. Заголовок «Основная часть» недопустим.
4. Заключение. В Заключении излагаются выводы, вытекающие из рассмотрения основного вопроса, обобщается авторская позиция по исследуемой проблематике. Объем Заключения обычно составляет 0,5-1 страницы. Данный элемент является обязательной частью эссе любой формы.
5. Список литературы. Данный элемент структуры является обязательным для эссе. Однако количество включенных в него источников не регламентируется и определяется в каждом конкретном случае. Здесь приводятся библиографические описания только тех литературных источников, к которым есть отсылка в тексте. Библиографические описания всех источников, на которые есть ссылка в тексте, должны быть указаны в списке. Учебная литература (учебники, учебные и учебно-методические пособия) при написании эссе должна использоваться в минимальном объеме. При подготовке эссе в качестве литературных источников необходимо использовать преимущественно монографии, журнальные статьи (прежде всего, вышедшие за последние 5-7 лет).

Все ссылки на литературные источники должны быть оформлены в соответствии с

требованиями, изложенными в Приложении к Положению о курсовых работах, так же, как и список литературы.

Стиль изложения

Эссе должно быть написано грамотно, в соответствии с нормами русского литературного и профессионального языка. При изложении материала необходимо следить за точностью формулировок и корректностью употребляемых терминов и понятий. Не следует использовать в качестве терминов слова, заимствованные из иностранных языков, если существуют эквивалентные понятия в русском языке. Перед тем, как работа будет сдана, текст должен быть проверен на наличие ошибок. Все орфографические, пунктуационные, стилистические ошибки, а также опечатки должны быть выверены. Наличие грамматических, орфографических и стилистических ошибок недопустимо.

Рекомендации по формулировке тем эссе

Тема для эссе должна формулироваться таким способом, чтобы она содержала в себе проблему/тему для рассуждения или объект для анализа. Соответственно, следует избегать формулировки тем, указывающих только на область (или понятие), поскольку такая формулировка может провоцировать скорее реферирование, нежели обсуждение. Другими словами, основная характеристика темы эссе – его проблематика.

Критерии и показатели оценки эссе

Знание и понимание теоретического материала – максимальная оценка 3 балла:

- определяет рассматриваемые понятия четко и полно, приводя соответствующие примеры;
- используемые понятия строго соответствуют теме;
- самостоятельность выполнения работы.

Анализ и оценка информации – максимальная оценка 3 балла:

- грамотно применяет категории анализа;
- умело использует приемы сравнения и обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений;
- способен объяснить альтернативные взгляды на рассматриваемую проблему и прийти к сбалансированному заключению;
- диапазон используемого информационного пространства (студент использует большое количество различных источников информации);
- обоснованно интерпретирует текстовую информацию с помощью графиков и диаграмм;
- дает личную оценку проблеме.

Построение суждений – максимальная оценка 3 балла:

- ясность и четкость изложения;
- логика структурирования доказательств
- выдвинутые тезисы сопровождаются грамотной аргументацией;
- приводятся различные точки зрения и их личная оценка.
- общая форма изложения полученных результатов и их интерпретации соответствует жанру проблемной научной статьи.

Оформление работы – максимальная оценка 3 балла:

- работа отвечает основным требованиям к оформлению и использованию цитат;
- соблюдение лексических, фразеологических, грамматических и стилистических норм русского литературного языка;
- оформление текста с полным соблюдением правил русской орфографии и пунктуации;
- соответствие формальным требованиям.

Максимальное количество баллов за эссе – максимальная оценка 12 баллов.

Шкала оценивания эссе

Оценка	Кол-во баллов
Отлично	11-12 баллов
Хорошо	8-10 баллов

Удовлетворительно	6-7 баллов
Неудовлетворительно	5 и менее баллов

В качестве контрольных мероприятий рекомендуется написание эссе заданного типа на любую тему, связанную с проблематикой изучаемого раздела, например,

- People have different reasons for going to universities.
- My personal branding strategy.
- Important questions of professional ethics and human values.
- My favorite film / picture / music / book.
- The most important aspect of any job is money.
- Project and scientific research are the best means of study engagement and knowledge assessment in university.
- Social networks sociology.

Контрольное чтение

Контрольные задания на чтение проверяют, правильно ли студент извлекает информацию из прочитанного текста. Используются задания на общее понимание информации текста, запрашиваемой информации, полное понимание прочитанного, интерпретацию текста. Используются тексты общекультурной тематики и тексты по специальности.

Пример текста общекультурной тематики:

LOVE DRUG

after O' Henry

Jim, a poor young man, was a tenant at old Riddle's. Jim and Rosie, old Riddle's daughter, loved each other and wanted to get married but Rosie's father did not want to hear about it. He hoped to find a rich husband for his daughter.

Jim had a friend who worked at the chemist's. His name was Pilkins. Pilkins seemed to be a quiet man unable to do anything wrong. One afternoon Jim called at the chemist's. He looked excited, his face was red, he said to Pilkins: "Old Riddle has been angry with me lately though I don't know why. Probably he learned that Rosie and I loved each other. This week he hasn't allowed Rosie to go out with me. He doesn't want me to live in their house any longer. So Rosie and I decided to elope and get married this night. I'll be the happiest man if Rosie doesn't change her mind. One day she says she'll do it, the same evening she says she won't, she lacks courage. I'm at a loss what to do."

Pilkins was listening attentively to every word Jim said.

"So we're going to elope this night," Jim went on, "but I'm afraid that Rosie will change her mind again. You can help me, Pilkins."

"What do you mean?" Pilkins asked in surprise. "I say, Pilkins, is there some medicine that'll help Rosie keep her courage and love me more? I could give it to her at supper tonight. Then she wouldn't change her mind and we'd get married. Can you give me such medicine, Pilkins?" asked Jim...

Пример текста по специальности:

6 Experiments That Shaped Psychology

(verywellmind.com)

The history of psychology is filled with fascinating studies and classic psychology experiments that helped change the way we think about ourselves and human behavior. Sometimes the results of these experiments were so surprising they challenged conventional wisdom about the human mind and actions. In other cases, these experiments were also quite controversial.

Some of the most famous examples include Milgram's obedience experiment and Zimbardo's prison experiment. Explore some of these classic psychology experiments to learn more about some of the best-known research in psychology history.

[Harlow's Rhesus Monkey Experiments](#)

Martin Rogers/Getty Images

In a series of controversial experiments conducted in the late 1950s and early 1960s, psychologist [Harry Harlow](#) demonstrated the powerful effects of love on normal development. By showing the devastating effects of deprivation on young rhesus monkeys, Harlow revealed the importance of love for healthy childhood development. His experiments were often unethical and shockingly cruel, yet they uncovered fundamental truths that have heavily influenced our understanding of child development.

In one famous version of the experiments, infant monkeys were separated from their mothers immediately after birth and placed in an environment where they had access to either a wire monkey "mother" or a version of the faux-mother covered in a soft-terry cloth. While the wire mother provided food, the cloth mother provided only softness and comfort. Harlow found that while the infant monkeys would go to the wire mother for food, they vastly preferred the company of the soft and comforting cloth mother. The study demonstrated that maternal bonds¹ were about much more than simply providing nourishment and that comfort and security played a major role in the formation of [attachments](#).

[Pavlov's Classical Conditioning Experiments](#)

Hulton Archive / Getty Images

The concept of [classical conditioning](#) is studied by every entry-level psychology student, so it may be surprising to learn that the man who first noted this phenomenon was not a psychologist at all.

[Pavlov](#) was actually studying the digestive systems of dogs when he noticed that his subjects began to salivate whenever they saw his lab assistant. What he soon discovered through his experiments was that certain responses (drooling) could be conditioned by associating a previously neutral stimulus (metronome or buzzer) with a stimulus that naturally and automatically triggers a response (food). Pavlov's experiments with dogs established classical conditioning.

[The Asch Conformity Experiments](#)

Compassionate Eye Foundation / Getty Images

Researchers have long been interested in the degree to which people follow or rebel against social norms. During the 1950s, psychologist Solomon Asch conducted a series of experiments designed to demonstrate the powers of conformity in groups.³ The study revealed that people are surprisingly susceptible to going along with the group, even when they know the group is wrong.

In Asch's studies, students were told that they were taking a vision test and were asked to identify which of three lines was the same length as a target line. When asked alone, the students were highly accurate in their assessments. In other trials, confederate participants intentionally picked the incorrect line. As a result, many of the real participants gave the same answer as the other students, demonstrating how conformity could be both a powerful and subtle influence on human behavior.⁴

[Skinner's Operant Conditioning Experiments](#)

Bettmann Archive / Getty Images

[Skinner](#) studied how behavior can be reinforced to be repeated or weakened to be extinguished. He designed the Skinner Box where an animal, often a rodent, would be given a food pellet or an electric shock. A rat would learn that pressing a lever delivered a food pellet. Or the rat would learn to press the lever in order to halt electric shocks.⁴ Then the animal may learn to associate a light or sound with being able to get the reward or halt negative stimuli by pressing the lever. Furthermore, he studied whether continuous, fixed ratio, [fixed interval](#), variable ratio, and [variable interval reinforcement](#) led to faster response or learning.⁵

[Milgram's Obedience Experiments](#)

Isabelle Adam/Flicker/CC BY-NC-ND 2.0

In Milgram's experiment, participants were asked to deliver electrical shocks to a "learner" whenever an incorrect answer was given. In reality, the learner was actually a confederate in the experiment who pretended to be shocked. The purpose of the experiment was to determine how far people were willing to go in order to obey the commands of an authority figure. [Milgram](#) found that 65% of participants were willing to deliver the maximum level of shocks⁶ despite the fact that the learner seemed to be in serious distress or even unconscious.

Why This Experiment Is Notable

Milgram's experiment is one of the most controversial in psychology history. Many participants experienced considerable distress as a result of their participation and in many cases were never

debriefed after the conclusion of the experiment. The experiment played a role in the development of ethical guidelines for the use of human participants in psychology experiments.⁶

The Stanford Prison Experiment

FilmMagic / Getty Images

Philip Zimbardo's famous experiment cast regular students in the roles of prisoners and prison guards. While the study was originally slated to last two weeks, it had to be halted after just six days because the guards became abusive and the prisoners began to show signs of extreme stress and anxiety.

Zimbardo's famous study⁷ was referred to after the abuses in Abu Ghraib came to light. Many experts believe that such group behaviors are heavily influenced by the power of the situation and the behavioral expectations placed on people cast in different roles.

It is worth noting criticisms of Zimbardo's experiment, however. While the general recollection of the experiment is that the guards became excessively abusive on their own as a natural response to their role, the reality is that they were explicitly instructed to mistreat the prisoners, potentially detracting from the conclusions of the study.⁸

1. Van Rosmalen L, Van der Veer R, Van der Horst FCP. [The nature of love: Harlow, Bowlby and Bettelheim on affectionless mothers](#). *Hist Psychiatry*. 2020. doi:10.1177/0957154X19898997
2. Gantt WH. [Ivan Pavlov](#). *Encyclopaedia Britannica*. Updated February 23, 2020.
3. Jeon, HL. [The environmental factor within the Solomon Asch Line Test](#). *International Journal of Social Science and Humanity*. 2014;4(4):264-268. doi:10.7763/IJSSH.2014.V4.360
4. Koren M. B.F. Skinner: [The man who taught pigeons to play ping-pong and rats to pull levers](#). *Smithsonian Magazine*. Published March 20, 2013.
5. B.F. Skinner Foundation. [A brief survey of operant behavior](#).
6. Gonzalez-franco M, Slater M, Birney ME, Swapp D, Haslam SA, Reicher SD. [Participant concerns for the learner in a virtual reality replication of the Milgram obedience study](#). *PLoS ONE*. 2018;13(12):e0209704. doi:10.1371/journal.pone.0209704
7. Zimbardo PG. [Philip G. Zimbardo on his career and the Stanford Prison Experiment's 40th anniversary. Interview by Scott Drury, Scott A. Hutchens, Duane E. Shuttlesworth, and Carole L. White](#). *Hist Psychol*. 2012;15(2):161-170. doi:10.1037/a0025884
8. Le Texier T. [Debunking the Stanford Prison Experiment](#). *Am Psychol*. 2019;74(7):823-839. doi:10.1037/amp0000401

В заданиях на отработку навыка чтения необходимо использовать разные техники чтения:

- **Изучающее чтение (в т.ч. аналитическое)** (analytical / study reading / reading for detail) — медленный вид чтения, целью которого является полное (100% информации) понимание содержания текста. Скорость не является существенным критерием, но желательно не меньше 50-60 слов в минуту.
- **Ознакомительное чтение** (normal fast reading/average reading/survey reading). Это, например, чтение художественной литературы. Цель — ознакомление с основным содержанием текста, полнота понимания составляет около 75% (main ideas and supporting details). Быстрый вид чтения, скорость не менее 180-200 слов в минуту (для английского языка).
- **Просмотровое чтение** (skimming). Цель — просмотр текста с целью определить, необходим ли он, определить, какие вопросы в нем поднимаются. Просматриваются заголовки, подзаголовки. Полнота понимания невелика, скорость около 500 слов в минуту.
- **Поисковое чтение** (scanning, search reading). Цель — поиск информации о которой известно, что она в тексте есть. Скорость — более 300 слов в минуту.

Упражнения для развития техники чтения.

- Упражнения для развития гибкости узнавания и укрупнения единиц восприятия. Например, быстро выбрать в каждом ряду слово, рифмующееся с первым/слово, которое не подходит по значению к остальным/предложение, в котором говорится о... , и так далее.
- Упражнения для свертывания внутреннего проговаривания (чтение текста с фиксированным временем).

- Упражнения для развития догадки по контексту (типа определения контекстуальных значений одного и того же слова).
- Упражнения, обучающие вероятностному прогнозированию (закончить предложение, расширить высказывание)
(<https://www.englishzoom.ru/stati-po-metodike-prepodavaniya/klassifikaciya-vidov-chteniya-2.html>)

Примерные задания для работы с текстами:

- Прочсть текст, используя SQ3R подход, используя одну из техник чтения
- Ответить на вопросы
- Описать контекст, жанр, задачи высказывания
- Составить краткое резюме текста
- Нарисовать интеллект карту(Mind map)
- Выписать слова в индивидуальный словарь (например, прилагательные, неправильные и правильные глаголы в прошедшем времени, наречия и тп.)

Параметры оценки контрольного чтения:

- Правильность извлечения запрашиваемой информации из текста
- Общее понимание текста
- Полное понимание текста
- Интерпретация текста
- Речевая догадка

1. Реферирование и аннотирование

Реферирование текстов является неотъемлемой частью подготовки студента-лингвиста.

«**Аннотация** (от лат. annotatio – замечание) – краткая характеристика текста (статьи, книги).

Структурно она состоит из двух частей: библиографического описания и текста аннотации. Библиографическое описание включает в себя фамилию и инициалы автора, название источника, место и время публикации. В тексте аннотации представлена информация об основном содержании текста, перечень проблем и сообщение, для кого он предназначен.

(http://agma.astranet.ru/files/Kafedry/RUSlang/Russki_yazic_U4ebnaya_Rabota/posobie_po_reformirovaniu.pdf)

Параметры оценивания аннотации текстов

1. правильность понимания текста оригинала;
2. правильность формулировки темы статьи и проблематики статьи;
3. адекватность изложения основного содержания текста с помощью специальных языковых стандартов-клише;
4. правильность выбора регистра изложения;
5. грамматическое и пунктуационное (на письме) оформление текста

Реферат (от лат. referre – докладывать, сообщать) – краткое изложение основного содержания научной работы, статьи, книги. Реферирование представляет собой интеллектуальный творческий процесс, включающий осмысление исходного текста, аналитико-синтетическое преобразование информации: описание текста, целевое извлечение наиболее важной информации, ее перераспределение и создание нового текста. Структура реферата включает в себя вступление, основную часть и заключение. Во вступлении дается общая характеристика источника. В основной части называется тема, выделяются проблемы и кратко излагаются основные положения статьи. Заключение представляет собой выводы автора.

Различают рефераты **репродуктивные** (реферат-конспект, реферат-резюме) и **продуктивные** (реферат-обзор, реферат-доклад). Репродуктивные рефераты воспроизводят содержание первичного текста. Продуктивные рефераты предполагают критическое или творческое осмысление литературы. *Реферат-конспект* содержит в обобщенном виде фактографическую

информацию, иллюстративный материал, сведения о методах исследования, о полученных результатах и возможностях их применения. *Реферат-резюме* приводит только основные положения, тесно связанные с темой текста. В нем кратко характеризуются предмет исследования и результаты исследования. *Реферат-обзор* охватывает несколько первичных текстов, дает представление разных точек зрения по конкретному вопросу. *Реферат-доклад* дает анализ информации, приведенной в первоисточниках, и объективную оценку состояния проблемы».

(http://agma.astranet.ru/files/Kafedry/RUSlang/Russki_yazic_U4ebnaya_Rabota/posobie_po_reformirovaniu.pdf)

Параметры оценивания реферирования текстов

1. правильность понимания текста оригинала
2. правильность описания текста
3. правомерность извлечения наиболее важной информации
4. умение адекватно трансформировать исходный текст (сохранение основной идеи и ее раскрытие)
5. выбор правильной структуры реферата (вступление, основная часть и заключение) и ее наполнение
6. выбор лексики правильного регистра
7. использование лексических клише
8. выбор грамматических структур нужного регистра
9. пунктуационное оформление текста

2. Краткое изложение, резюме (Summary)

Резюме представляет собой краткое содержание основных идей текста; это не просто изложение мыслей автора своими словами, но также выделение только существенных основных мыслей текста.

Цель составления summary – пополнение пассивного и активного лексического запаса; углубление и закрепление навыков анализировать, систематизировать, синтезировать и выделять главное в статьях профессиональной тематики; развитие умений и навыков передать свое понимание прочитанного на иностранном языке, демонстрируя свое владение лексическими и грамматическими навыками.

Широко известно, что выделение главной мысли представляет очень большую проблему для студентов. Многие, написав не одну дюжину summary, все равно не понимают, как правильно его составлять. Но не стоит забывать, что успешное написание подобных отрывков обязательно принесет вам удачу, откроет перед вами широкие горизонты выбора работы, включая возможность сотрудничества с зарубежными фирмами.

Параметры оценивания Резюме:

1. точно и адекватность передачи содержания текста оригинала
2. краткость и содержательность (только самая важная информация)
3. отсутствие повторов, подробных описаний и примеров
4. адекватная передача основной мысли первоначального текста
5. отсутствие полного цитирования текста оригинала
6. адекватное использование грамматических конструкций (преимущественно настоящее время)
7. адекватность использования лексических средств
8. соответствующий объем summary (не более 1/3 или 1/4 оригинала)
9. отсутствие неоднозначных трактовок
10. логическая и понятная структура
11. отсутствие прямой речи

3. Деловое письмо

Деловое письмо – это документ, применяемый для связи, передачи информации между двумя корреспондентами, которыми могут быть и юридические, и физические лица (партнеры, поставщики, клиенты, сотрудники и пр.).

Студентам можно предложить следующие виды деловых писем:

- коммерческие – используются при подготовке к заключению коммерческой сделки, а также при выполнении условий договоров;
- письмо-предложение – заявление лица о желании заключить сделку с указанием конкретных условий сделки;
- письмо-запрос - обращение одной стороны к другой о желании заключить сделку, как правило, без указания условий сделки либо уточнить какой-то вопрос при осуществлении сделки;
- рекламация, жалоба

Параметры оценки делового письма:

- Решение коммуникативной задачи (содержание, стиль)
- Организация текста (логичность, структурирование)
- Языковое оформление текста (лексика, грамматика, орфография, пунктуация)

Критерии оценки делового письма:

1. Лексика (словарный запас соответствует поставленной задаче, демонстрирует использование активной лексики раздела)
2. Грамматика (грамматические структуры соответствуют поставленной задаче, использует активные грамматические структуры раздела)
3. Орфография и пунктуация (пунктуационное и орфографическое оформление текста соответствует норме, допускаются некоторые ошибки)

Виды и формы отработки пропущенных занятий

Основной задачей введения обязательной отработки пропущенных учебных занятий является повышение ответственности студентов всех форм обучения за нарушение правил внутреннего распорядка. Пропущенные учебные занятия подлежат отработке.

Виды и формы самостоятельной работы, выполняемые обучающимися в течение семестра: Чтение. Отработка фонетики. Составление индивидуального словаря изучаемой лексики. Письменное задание.

Критерии и шкала оценки выполнения заданий для самостоятельной работы

- Если студент без ошибок и в срок выполнял задания, данные преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя напротив соответствующего задания.
- Если студент с ошибками выполнил задание или не выполнил его вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

Порядок организации работы

Преподаватель называет студенту даты пропущенных занятий и количество пропущенных учебных часов.

Форма отработки студентом пропущенного занятия выбирается преподавателем.

На отработку занятия студент должен явиться согласно расписанию консультативных часов преподавателя, которое имеется на кафедре.

При себе студент должен иметь: выданное ему задание и отчет по его выполнению.

Отработка студентом пропущенных лекций проводится в следующих формах:

1. самостоятельное выполнение практической работы, упражнений по теме пропущенного занятия с последующим собеседованием с преподавателем; решение ситуационных задач и доклад на тему, обозначенную преподавателем.

2. самостоятельное написание конспекта пройденного теоретического материала с последующим собеседованием с преподавателем.

Пропущенные практические занятия должны отрабатываться своевременно, до рубежного контроля (контрольная аттестация) по соответствующему разделу учебной дисциплины.

Преподаватель, согласно графику консультативных часов, принимает отработку пропущенного занятия у студента, делает соответствующую отметку. Отработка засчитывается, если студент демонстрирует зачетный уровень теоретической осведомленности по пропущенному материалу. Студенту, получившему незачетную оценку, отработка не засчитывается.

Зачетный уровень теоретической осведомленности заключается в том, что студент свободно оперирует терминологией, которая рассматривалась на занятии, которое подлежит отработке, отвечает развернуто на вопросы, подкрепляя материал примерами.

Студенты допускаются к зачету / экзамену по дисциплине при условии отработки всех занятий, предусмотренных учебным планом данного семестра по данной дисциплине. Студенту, имеющему право на свободное посещение занятий, выдается график индивидуальной работы, согласованный на кафедрах и утвержденный деканом факультета.

Критерии оценки выполнения заданий

Текущая аттестация по дисциплине осуществляется преподавателем, ведущим учебные занятия (лекционные, практические) комплексно, по портфолио представленных работ и академической активности на практических занятиях.

Текущая аттестация по дисциплине осуществляется на занятиях по индивидуальным и групповым, контрольным и практическим работам (заданиям), ответам на вопросы (самоподготовки, дискуссионным и прочее).

При этом, объектами оценивания выступают:

- учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине);
- степень усвоения теоретических знаний по дисциплине;
- уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы, предусмотренными настоящей программой;
- результаты самостоятельной работы.

Одним из документов, позволяющих оценить академическую активность обучающихся является Учебный контракт (индивидуальный учебный план) студента. Цель заключения учебного контракта – сформировать полностью осознанное отношение к предстоящей деятельности. Студент должен увидеть свои цели, задачи, оценить степень своего участия в процессе обучения. Контракт дает возможность сторонам (обучающему и обучающемуся) договориться об ответственности за участие в образовательном процессе, обсудить совместную стратегию достижения успеха.

Учебный контракт – документ, который заполняется обучающимся в начале семестра, он включает следующие разделы:

- данные о входном / выходном языковом уровне студента
- академический календарь (заполняется на весь год обучения: отчетные периоды, трудозатраты и планы по выполнению отдельных задач)
- программа дисциплины (ссылка на документ)
- задачи, работы и описание технологии (учебных действий \ операций) для изучения материала
- особые пожелания касательно процесса обучения и/или содержания
- отчет о проделанной работе
- работа в команде (отдельно указать виды заданий, выполненных посредством совместно-распределенной деятельности)

Задачи учебного контракта:

- Индивидуализация учебного трека
- Тайм-менеджмент
- Поэтапное планирование учебных задач и действий
- Рефлексия и оценка проделанной работы

Описание результатов обучения.

- Результаты обучения должны быть взаимно согласованы.
- Результаты обучения должны быть понятными и верифицируемыми в части достижений студента по завершении программы.
- Результаты обучения должны быть достижимыми в рамках указанного объема трудозатрат
- Результаты обучения должны быть связаны с соответствующими видами учебной деятельности, методами и критериями оценки.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине – зачет.

Студент допускается к зачету по дисциплине в случае выполнения им учебного плана по дисциплине: при наличии выполненных и защищенных работ (портфолио). В случае учебной задолженности студент отрабатывает пропущенные занятия в форме, предложенной преподавателем.

Зачет проводится в устной (презентация портфолио работ) и письменной форме (тест). Экзаменатору предоставляется право задавать студентам дополнительные вопросы, а также, помимо теоретических вопросов, давать задачи и примеры, связанные с курсом. При проведении зачета могут быть использованы технические средства.

Портфолио – инструмент, который используется для планирования, организации и документирования образовательного процесса. Составляется из образцов выполненных работ, эссе, результатов тестирования и прочих творческих и профессионально значимых заданий. Может включать CV, статьи и публикации, которые свидетельствуют об уровне сформированности тех или иных профессиональных компетенций.

Цели и задачи использования портфолио в обучении: развитие навыков самооценки учащихся, развитие дисциплины и навыков презентации профессиональных качеств и знаний (в т.ч. компетенций). Портфолио позволяет использовать индивидуальный подход к оценке результатов обучения, дает возможность учитывать результаты разных видов деятельности – учебной, творческой, социальной.

Составляя личное портфолио учащийся, должен уметь самостоятельно оценить свои компетенции по параметрам, которые являются критериями оценки результатов внеаудиторной самостоятельной работы студента:

- уровень освоения учебного материала;
- умение использовать теоретические знания и практические умения при выполнении профессиональных задач;
- уровень сформированности общих и профессиональных компетенций.

Оценка портфолио (результатов индивидуальных заданий для самостоятельной работы, конспектов и эссе) осуществляется по критериям, представленным в пунктах 1 – 9.

Все работы должны быть структурированы и написаны с учетом официальных технических требований, предъявляемых к курсовой работе, в соответствии с Положением о курсовых работах (проектах), а также с учетом жанровой стилистики, лексических и грамматических правил русского языка. Портфолио должно быть оформлено надлежащим образом и сдано в указанный срок (просроченные работы оцениваются минимальным баллом).

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно / не зачтено	Освоено и сдано менее 40 % объема учебного материала дисциплины*
Удовлетворительно / зачтено	Освоено и сдано более 40 % объема учебного материала дисциплины.
Хорошо / зачтено	Освоено и сдано более 60 % объема учебного материала дисциплины.
Отлично / зачтено	Освоено и сдано более 80 % объема учебного материала дисциплины.

Примечание:

*Содержание дисциплины освоено, если не менее 40 % заданий, направленных на формирование заявленной компетенции выполнены (см. параметры оценки зданий).

Обучаемый демонстрирует:

- 1) Осознанность умений – степень осознания обучающимся используемых учебных действий, умений, понимание сути выполняемых действий, умений;
- 2) Освоенность умений – степень затруднений, четкости, точности и быстроты исполнения учебных действий и умений;
- 3) Обобщенность умений – степень переноса освоенных видов учебных действий и умений на новый учебный материал.
- 4) Самостоятельность – степень выполнения учебных действий и умений самостоятельно, без посторонней помощи.
- 5) Инициативность – степень выполнения/применения учебных действий и умений по собственной инициативе обучающегося, наличии сформированной потребности в их выполнении.

Тест

Пример заданий для лексико-грамматического тестирования

Jane..... me that you are thinking of selling your car.

- a) tells
- b) had told
- c) is telling
- d) will tell

The life of Jill and Max since they both got new jobs.

- a) has improved
- b) had been improved
- c) improved
- d) have improved

Linda has lost her purse again. It's the third time this.....

- a) has happened
- b) happens
- c) happened
- d) had happened

I to tell you my story now.

- a) want
- b) have wanted
- c) am wanting
- d) wanted

You look red and you are out of breath.?

- a) Have you been running
- b) Have you run
- c) Are you running

d) Do you run

People traditionally coloured eggs at Easter.

- a) prepare
- b) have prepared
- c) are preparing
- d) were preparing

Where's the CD I gave you? What with it?

- a) have you done
- b) have you been doing
- c) are you doing
- d) did you do

We for a few hours when finally we saw a hut in the forest.

- a) had been walking
- b) were walking
- c) have walked
- d) walked

We're very good friends. We.....each other for ages.

- a) have known
- b) know
- c) have been knowing
- d) knew

Nobody , so the little girl took the sweets and biscuits from the shelf and put it in her pocket.

- a) was watching
- b) watched
- c) watches
- d) had watched

Roger has been working here.....

- a) for six months
- b) since six months
- c) six months ago
- d) at six months

Julia is away on holiday. She to Poland.

- a) has gone
- b) was gone
- c) is gone
- d) went

When the man realised I.....at him, heaway.

- a) was looking...turned
- b) looked...was turning
- c) was looking...was turning
- d) looked...turned

George offered me another whiskey but I decided I enough.

- a) had drunk
- b) am drinking
- c) drank
- d) have drunk

When I Alice yesterday she was dressing up.

- a) phoned
- b) was phoned
- c) had phoned
- d) has phoned

They out after lunch and they've just come back.

- a) went
- b) have gone
- c) are gone
- d) had gone

Come on, or the train!

- a) we'll miss
- b) we're missing
- c) we've missed
- d) we miss

I was walking in town the other day when I Mrs. Morris.

- a) met
- b) have met
- c) was meeting
- d) meet

' this week?' 'No, she's away on business.'

- a) Does Sarah work
- b) Is Sarah work
- c) Does work Sarah
- d) Works Sarah

..... to Dominica every year for your holidays?

- a) Do you go
- b) Were you going
- c) Have you gone
- d) Are you going

When he went into the bathroom, he found that the bath

- a) had overflowed
- b) overflowed
- c) overflows
- d) is overflowing

By the time I saw Veronica again, she Tom.

- a) had married
- b) marries
- c) married
- d) was marring

I I can't see as well as I used to.

- a) admit
- b) admits
- c) am admitting
- d) was admitting

I don't understand this sentence. What.....?

- a) does this word mean
- b) does mean this word
- c) means this word
- d) this word

It is already late, and my children yet.

- a) haven't come
- b) hadn't come
- c) don't come
- d) haven't been coming

When I entered their office, most peopleat their desks.

- a) were working
- b) have worked
- c) worked
- d) would work

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/Не зачтено
УК-4.1.				
Знает:	Полностью усвоил основные формы, виды и средства устной и письменной коммуникации	Имеет представление об основных формах, видах и средствах устной и письменной коммуникации	Имеет фрагментарные представления об основных формах, видах и средствах устной и письменной коммуникации	Не знает основные основных форм, видов и средств устной и письменной коммуникации
Умеет:	Свободно применять знания о существующих фонетических, лексических, грамматических и стилистических средствах английского языка	В достаточной степени умеет применять знания о существующих фонетических, лексических, грамматических и стилистических средствах английского языка	Демонстрирует частичные умения применять знания о существующих фонетических, лексических, грамматических и стилистических средствах английского языка	Не умеет применять знания о существующих фонетических, лексических, грамматических и стилистических средствах английского языка
Владеет:	В полной мере владеет коммуникативными стратегиями и моделями для самостоятельного решения профессиональных задач	Владеет некоторыми коммуникативными стратегиями и моделями для самостоятельного решения профессиональных задач	Частично владеет некоторыми коммуникативными стратегиями и моделями для самостоятельного решения профессиональных задач	Не владеет современными коммуникативными стратегиями и моделями для самостоятельного решения профессиональных задач
УК-4.2.				
Знает:	Хорошо знает и свободно пользуется словарями, базами данных и различными онлайн ресурсами для	Имеет представление о словарях, базах данных и различных онлайн ресурсах для аналитической работы с текстовой	Имеет фрагментарные представления о словарях, базах данных и различных онлайн ресурсах для аналитической работы с	Ничего не знает о словарях, базах данных и различных онлайн ресурсах для аналитической работы с текстовой информацией,

	аналитической работы с текстовой информацией, представленной на английском языке	информацией, представленной на английском языке	текстовой информацией, представленной на английском языке	представленной на английском языке
Умеет:	Свободно использует методы и способы лингвистической обработки информации для последующего анализа, обобщения и систематизации	Умеет использовать некоторые методы и способы лингвистической обработки информации для последующего анализа, обобщения и систематизации	Демонстрирует частичные умения использовать методы и способы лингвистической обработки информации для последующего анализа, обобщения и систематизации	Не умеет использовать методы и способы лингвистической обработки информации для последующего анализа, обобщения и систематизации
Владеет:	В полной мере владеет современными коммуникативными технологиями и средствами для анализа, перевода и критической оценки устного и письменного дискурса	Владеет некоторыми современными коммуникативными технологиями и средствами для анализа, перевода и критической оценки устного и письменного дискурса	Частично владеет некоторыми современными коммуникативными технологиями и средствами для анализа, перевода и критической оценки устного и письменного дискурса	Не владеет современными коммуникативными технологиями и средствами для анализа, перевода и критической оценки устного и письменного дискурса
УК-4.3.				
Знает:	Хорошо знает фонетические, лексические, грамматические нормы и регистры английского языка; лексический минимум единицы общего и терминологического характера	Имеет представление о фонетических, лексических, грамматических нормах и регистрах английского языка; лексический минимум единицы общего и терминологического характера	Имеет фрагментарные представления о фонетических, лексических, грамматических нормах и регистрах английского языка; лексический минимум единицы общего и терминологического характера	Не знает значительной части программного материала и не может ответить на вопросы преподавателя. Не знает фонетические, лексические, грамматические нормы и регистры английского языка; лексический минимум не сформирован.
Умеет:	Грамотно и свободно применять полученные знания для устного и письменного общения в деловой и повседневной сферах	Применять полученные знания для устного и письменного общения в деловой и повседневной сферах	Демонстрирует частичные умения применять полученные знания для устного и письменного общения в деловой и повседневной сферах	Не умеет применять полученные знания для устного и письменного общения в деловой и повседневной сферах
Владеет:	В полной мере владеет навыками профессиональной коммуникации на английском языке для решения различных задач профессиональной деятельности.	Владеет навыками профессиональной коммуникации на английском языке для решения различных задач профессиональной деятельности.	Частично владеет навыками профессиональной коммуникации на английском языке для решения задач профессиональной деятельности.	Не владеет навыками профессиональной коммуникации на английском языке для решения задач профессиональной деятельности.



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования
«Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПРАКТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПЕРЕВОДА
(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Обучающие симуляции.

Симуляция – это способ воспроизведения реалистичных процессов, событий, ситуаций, задач с целью интерактивного игрового обучения. Пространство игры создает среду с минимизацией рисков, в которой обучающиеся отрабатывают навыки и применяют полученные знания и могут анализировать допущенные ошибки.

Симуляция 1 «Перевод на конференции».

Студенты готовят короткие доклады (pitch) об актуальных темах в сфере их профессиональных интересов. Затем каждый выступающий пересылает тезисы своего доклада в облачное хранилище, где их выбирает партнер – «переводчик», ориентируясь на интересующую тему, переводчик готовится к синхронному переводу докладчика (составляет глоссарий, делает перевод тезисов, прочитывает вслух переведенный текст и тп.). На занятии проигрывается ситуация, переводчик должен быть готов к работе на сессии «Вопрос-ответ» (неподготовленный последовательный перевод с русского на английский и обратно).

Симуляция 2 «Срочный перевод».

Студенты делятся на команды. Каждая команда получает задачу отредактировать машинный перевод текста (русский-английский). Результат зачитывается вслух. Группа, выполнившая задачу лучше и быстрее всех, выигрывает. * задачу можно усложнить, удалив *части текста*, таким образом, переводчик должен не только отредактировать перевод, но и восстановить весь текст.

Пример текста:

Original	Machine translation
Cognitive Behavior Therapy with Internet Addicts: Treatment Outcomes and Implications Abstract Research over the last decade has identified Internet addiction as a new and often unrecognized clinical disorder that impact a user's ability to control online use to the extent that it can cause relational, occupational, and social problems. While much of the literature explores the psychological and social factors underlying Internet addiction, little if any empirical evidence exists that examines specific treatment outcomes to deal with this new client population. Researchers have suggested using cognitive behavioral therapy (CBT) as the treatment of choice for Internet addiction, and addiction recovery in general has utilized CBT as part of treatment planning. To investigate the efficacy of using CBT with Internet addicts, this study investigated 114 clients who suffered from Internet addiction and received CBT at the Center for Online Addiction. This study employed a survey research design, and outcome variables such as client motivation, online time management, improved social relationships, improved sexual functioning, engagement in offline activities, and ability to abstain from problematic applications were evaluated on the 3rd, 8th, and 12th sessions and over a 6-month follow-up. Results suggested that Caucasian, middle-aged males with at least a 4-year degree were most likely to suffer from some form of Internet	Когнитивно-поведенческая терапия с интернет-аддиктами: результаты лечения и последствия Абстрактный Исследования, проведенные в последнее десятилетие, выявили интернет-зависимость как новое и часто непризнанное клиническое расстройство, которое влияет на способность пользователя контролировать использование интернета в той степени, в какой это может вызвать проблемы в отношениях, профессиональной и социальной сферах. В то время как большая часть литературы исследует психологические и социальные факторы, лежащие в основе интернет-зависимости, существует мало эмпирических данных, которые изучают конкретные результаты лечения для решения этой новой клиентской популяции. Исследователи предложили использовать когнитивно-поведенческую терапию (КПТ) в качестве лечения выбора для интернет-зависимости, а восстановление зависимости в целом использовало КПТ как часть планирования лечения. Чтобы исследовать эффективность использования ТОС с интернет-аддиктами, в этом исследовании было исследовано 114 клиентов, которые страдали от интернет-зависимости и получали ТОС в центре онлайн-аддикции. Это исследование использовало дизайн исследования опроса, и переменные результата, такие как мотивация клиента, онлайн-тайм-менеджмент, улучшение социальных отношений, улучшение сексуального функционирования, вовлечение в офлайн-деятельность и способность воздерживаться от проблемных приложений, оценивались на 3-й, 8-й и 12-й

addiction. Preliminary analyses indicated that most clients were able to manage their presenting complaints by the eighth session, and symptom management was sustained upon a 6-month follow-up. As the field of Internet addiction continues to grow, such outcome data will be useful in treatment planning with evidenced-based protocols unique to this emergent client population. https://www.liebertpub.com/doi/abs/10.1089/cpb.2007.9971	сессиях и в течение 6-месячного наблюдения. Результаты показали, что кавказские мужчины среднего возраста, имеющие по крайней мере 4-летнюю степень, скорее всего, страдают от той или иной формы интернет-зависимости. Предварительные анализы показали, что <i>большинство клиентов смогли справиться со своими жалобами к восьмой сессии, и лечение симптомов было продолжено</i> после 6-месячного наблюдения. Поскольку область интернет-зависимости продолжает расти, такие данные о результатах будут полезны при планировании лечения с использованием доказательных протоколов, уникальных для этой новой популяции клиентов.
---	--

Параметры оценивания симуляции:

- Лексико-грамматическое оформление речи
- Полнота и адекватность перевода
- Фонетическое оформление речи
- Активность и вклад в общий ход симуляции
- Стратегический успех
- Понимание своей роли в данной сюжетно-ролевой ситуации
- Эффективное представление в ходе игры полученных при изучении раздела знаний
- Выражение своего восприятия правил игры и реализация их в образе, используя лексику, грамматику, фонетику.

Диктогloss.

Диктогloss – это разновидность диктанта. Можно использовать с целью проверки знаний и отработки лингвистических навыков. Сущность диктогlossа заключается в воспроизведении продиктованного текста с максимально приближенной к оригиналу передачей информационно-содержательной стороны текста и с максимально возможным, лингвистически точным, адекватным использованием лексико-грамматических и стилистических форм. Это требует от студента активного использования целого комплекса взаимосвязанных умений и навыков, творческого подхода на базе имеющихся индивидуальных языковых ресурсов. Такая работа, как правило, проводится в группе. Конечный продукт – тексты, возникающие в результате личных и групповых усилий, служат отправной точкой для дальнейшего анализа (сравнения с оригиналом). В диктогlossе студентам предлагается короткий текст, читаемый с нормальной скоростью. Во время прослушивания студенты фиксируют в тетради услышанные знакомые слова, и по окончании диктанта каждый имеет лишь небольшой набор изолированных слов или фрагментов. Затем каждая группа из 3-4 человек, получает задание воспроизвести цельную, осмысленную структуру услышанного текста в собственной версии. На завершающей стадии, подготовленные в подгруппах варианты, подвергаются сравнительному анализу, и одновременно проводится работа над ошибками. Одной из задач диктогlossа является тренировка памяти и навыка восприятия на слух. Основными критериями для подбора текста являются: уровни языковой коммуникативной компетенции; соответствие темы и содержания текста учебной программе и личным интересам студентов; учебная направленность предъявляемого языкового материала. Цит. по статье: http://www.rusnauka.com/10_ENXXIV_2007/Philologia/21821.doc.htm).

Диктогloss «Глухой переводчик».

Этап подготовки (чтение и перевод текста на тему доклада, знакомство с лексикой, отработка и запоминание лексических единиц в дополнительных упражнениях – просмотр видео, чтение текста на схожую тему на русском языке). Симуляция: студенты делятся на команды, каждый участник получает листок с фразами на русском или английском языке (исходный язык), один из членов команды получает карточку с переведенным текстом / диалогом / анекдотом и тп. Задача этого игрока зачитать текст ведущему другой команды, который в свою очередь должен запомнить ее и передать партнерам по команде на языке перевода, все вместе они должны

восстановить текст, используя фразы-подсказки на листках у каждого члена команды. Через заданный промежуток времени, все команды зачитывают результат. Побеждают те, кто составил текст перевода с минимальным количеством ошибок.

Пример текста для перевода:

Sherlock Holmes and Dr. Watson decide to go on a camping trip. After dinner and a bottle of wine, they lay down for the night, and go to sleep.

Some hours later, Holmes awoke and nudged his faithful friend.

"Watson, look up at the sky and tell me what you see."

Watson replied, "I see millions of stars."

"What does that tell you?"

Watson pondered for a minute.

"Astronomically, it tells me that there are millions of galaxies and potentially billions of planets."

"Astrologically, I observe that Saturn is in Leo."

"Horologically, I deduce that the time is approximately a quarter past three."

"Theologically, I can see that God is all powerful and that we are small and insignificant."

"Meteorologically, I suspect that we will have a beautiful day tomorrow."

"What does it tell you, Holmes?"

Holmes was silent for a minute, then spoke: "Watson, you idiot. Someone has stolen our tent!"

Параметры оценивания диктоглосса:

- полнота перевода
- адекватность использования лексических единиц
- грамматическое оформление текста
- способность к восприятию английской речи на слух
- способность видеть структуру английского предложения и текста в целом
- развитие краткосрочной памяти
- пунктуация
- орфография

Контрольное чтение и перевод

Контрольные задания на чтение направлены на развитие навыка работы со словарем. Проверяется, правильно ли студент извлекает информацию из прочитанного текста. Используются задания на составление рабочего глоссария, общее понимание и перевод информации из текста: запрашиваемой информации, полное понимание прочитанного, интерпретацию текста. Используются тексты по специальности.

Пример текста по специальности:

6 Experiments That Shaped Psychology

(verywellmind.com)

The history of psychology is filled with fascinating studies and classic psychology experiments that helped change the way we think about ourselves and human behavior. Sometimes the results of these experiments were so surprising they challenged conventional wisdom about the human mind and actions. In other cases, these experiments were also quite controversial.

Some of the most famous examples include Milgram's obedience experiment and Zimbardo's prison experiment. Explore some of these classic psychology experiments to learn more about some of the best-known research in psychology history.

[Harlow's Rhesus Monkey Experiments](#)

In a series of controversial experiments conducted in the late 1950s and early 1960s, psychologist [Harry Harlow](#) demonstrated the powerful effects of love on normal development. By showing the devastating effects of deprivation on young rhesus monkeys, Harlow revealed the importance of love for healthy childhood development. His experiments were often unethical and shockingly cruel, yet they uncovered fundamental truths that have heavily influenced our understanding of child development.

In one famous version of the experiments, infant monkeys were separated from their mothers immediately after birth and placed in an environment where they had access to either a wire monkey "mother" or a version of the faux-mother covered in a soft-terry cloth. While the wire mother provided food, the cloth mother provided only softness and comfort. Harlow found that while the infant monkeys would go to the wire mother for food, they vastly preferred the company of the soft and comforting cloth mother. The study demonstrated that maternal bonds¹ were about much more than simply providing nourishment and that comfort and security played a major role in the formation of [attachments](#).

[Pavlov's Classical Conditioning Experiments](#)

The concept of [classical conditioning](#) is studied by every entry-level psychology student, so it may be surprising to learn that the man who first noted this phenomenon was not a psychologist at all.

[Pavlov](#) was actually studying the digestive systems of dogs when he noticed that his subjects began to salivate whenever they saw his lab assistant. What he soon discovered through his experiments was that certain responses (drooling) could be conditioned by associating a previously neutral stimulus (metronome or buzzer) with a stimulus that naturally and automatically triggers a response (food). Pavlov's experiments with dogs established classical conditioning.

[The Asch Conformity Experiments](#)

Researchers have long been interested in the degree to which people follow or rebel against social norms. During the 1950s, psychologist Solomon Asch conducted a series of experiments designed to demonstrate the powers of conformity in groups.³ The study revealed that people are surprisingly susceptible to going along with the group, even when they know the group is wrong.

In Asch's studies, students were told that they were taking a vision test and were asked to identify which of three lines was the same length as a target line. When asked alone, the students were highly accurate in their assessments. In other trials, confederate participants intentionally picked the incorrect line. As a result, many of the real participants gave the same answer as the other students, demonstrating how conformity could be both a powerful and subtle influence on human behavior. ⁴

[Skinner's Operant Conditioning Experiments](#)

[Skinner](#) studied how behavior can be reinforced to be repeated or weakened to be extinguished. He designed the Skinner Box where an animal, often a rodent, would be given a food pellet or an electric shock. A rat would learn that pressing a lever delivered a food pellet. Or the rat would learn to press the lever in order to halt electric shocks.⁴ Then the animal may learn to associate a light or sound with being able to get the reward or halt negative stimuli by pressing the lever. Furthermore, he studied whether continuous, fixed ratio, [fixed interval](#), variable ratio, and [variable interval reinforcement](#) led to faster response or learning.⁵

[Milgram's Obedience Experiments](#)

In Milgram's experiment, participants were asked to deliver electrical shocks to a "learner" whenever an incorrect answer was given. In reality, the learner was actually a confederate in the experiment who pretended to be shocked. The purpose of the experiment was to determine how far people were willing to go in order to obey the commands of an authority figure. [Milgram](#) found that 65% of participants were willing to deliver the maximum level of shocks⁶ despite the fact that the learner seemed to be in serious distress or even unconscious.

Why This Experiment Is Notable

Milgram's experiment is one of the most controversial in psychology history. Many participants experienced considerable distress as a result of their participation and in many cases were never debriefed after the conclusion of the experiment. The experiment played a role in the development of ethical guidelines for the use of human participants in psychology experiments.⁶

[The Stanford Prison Experiment](#)

[Philip Zimbardo's](#) famous experiment cast regular students in the roles of prisoners and prison guards. While the study was originally slated to last two weeks, it had to be halted after just six days because the guards became abusive and the prisoners began to show signs of extreme stress and anxiety.

Zimbardo's famous study⁷ was referred to after the abuses in Abu Ghraib came to light. Many experts believe that such group behaviors are heavily influenced by the power of the situation and the behavioral expectations placed on people cast in different roles.

It is worth noting criticisms of Zimbardo's experiment, however. While the general recollection of the experiment is that the guards became excessively abusive on their own as a natural response to their role, the reality is that they were explicitly instructed to mistreat the prisoners, potentially detracting from the conclusions of the study.⁸

1. Van Rosmalen L, Van der Veer R, Van der Horst FCP. [The nature of love: Harlow, Bowlby and Bettelheim on affectionless mothers](#). *Hist Psychiatry*. 2020. doi:10.1177/0957154X19898997
2. Gantt WH. [Ivan Pavlov](#). *Encyclopaedia Britannica*. Updated February 23, 2020.
3. Jeon, HL. [The environmental factor within the Solomon Asch Line Test](#). *International Journal of Social Science and Humanity*. 2014;4(4):264-268. doi:10.7763/IJSSH.2014.V4.360
4. Koren M. B.F. Skinner: [The man who taught pigeons to play ping-pong and rats to pull levers](#). *Smithsonian Magazine*. Published March 20, 2013.
5. B.F. Skinner Foundation. [A brief survey of operant behavior](#).
6. Gonzalez-franco M, Slater M, Birney ME, Swapp D, Haslam SA, Reicher SD. [Participant concerns for the Learner in a Virtual Reality replication of the Milgram obedience study](#). *PLoS ONE*. 2018;13(12):e0209704. doi:10.1371/journal.pone.0209704
7. Zimbardo PG. [Philip G. Zimbardo on his career and the Stanford Prison Experiment's 40th anniversary. Interview by Scott Drury, Scott A. Hutchens, Duane E. Shuttlesworth, and Carole L. White](#). *Hist Psychol*. 2012;15(2):161-170. doi:10.1037/a0025884
8. Le Texier T. [Debunking the Stanford Prison Experiment](#). *Am Psychol*. 2019;74(7):823-839. doi:10.1037/amp0000401

В заданиях на отработку навыка чтения и перевода необходимо использовать разные техники чтения и практиковать виды устного и письменного перевода, обучающиеся должны демонстрировать лексико-семантические и грамматические приемы перевода.

Виды перевода: устный последовательный, синхронный, перевод с листа, письменный перевод, реферативный перевод и перевод – аннотация.

Упражнения для развития техники перевода.

Найдите в тексте имена, запишите их с помощью транскрипции и транслитерации на русском языке.

Переведите слова с помощью словаря и расположите их по памяти в алфавитном порядке:

Amnesia, Dyscalculia, Anxiety, Aphasia, Schizophrenia, Prosopagnosia, Bulimia, Dyslexia, Anorexia

Восстановите исходные формы слов:

Data, women, synopses, worse, showing, analyses, resulting, divided, scoring, précis, digested, shortest.

Переведите предложения на русский язык, обращая внимание на форму глаголов:

Dyslexia is a relatively common condition epitomised by chronic difficulties with reading, writing, and spelling. It can be inherited (Developmental Dyslexia) or can be caused by damage to the brain (Acquired Dyslexia).

Переведите предложения на английский язык:

АБСТИНЕНЦИЯ — добровольный волевой отказ от чего-либо, подавление в себе каких-либо влечений в течение определённого промежутка времени или на протяжении всей жизни.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ БАРЬЕР — внутреннее препятствие психологической природы (нежелание, боязнь, неуверенность и т.п.), мешающее человеку успешно выполнить некоторое действие. Часто возникает в деловых и личных взаимоотношениях людей и препятствует установлению между ними открытых и доверительных отношений.

Техники чтения:

- **Изучающее чтение (в т.ч. аналитическое)** (analytical / study reading / reading for detail) — медленный вид чтения, целью которого является полное (100% информации) понимание содержания текста. Скорость не является существенным критерием, но желательно не меньше 50-60 слов в минуту.
- **Ознакомительное чтение** (normal fast reading/average reading/survey reading). Это, например, чтение художественной литературы. Цель — ознакомление с основным

содержанием текста, полнота понимания составляет около 75% (main ideas and supporting details). Быстрый вид чтения, скорость не менее 180-200 слов в минуту (для английского языка).

- **Просмотровое чтение** (skimming). Цель — просмотр текста с целью определить, необходим ли он, определить, какие вопросы в нем поднимаются. Просматриваются заголовки, подзаголовки. Полнота понимания невелика, скорость около 500 слов в минуту.
- **Поисковое чтение** (scanning, search reading). Цель — поиск информации о которой известно, что она в тексте есть (даты, имена, названия). Скорость — более 300 слов в минуту.

Упражнения для развития техники чтения.

- Упражнения для развития гибкости узнавания и укрупнения единиц восприятия. Например, быстро выбрать в каждом ряду слово, рифмующееся с первым/слово, которое не подходит по значению к остальным/предложение, в котором говорится о... , и так далее.
- Упражнения для свертывания внутреннего проговаривания (чтение текста с фиксированным временем).
- Упражнения для развития догадки по контексту (типа определения контекстуальных значений одного и того же слова).
- Упражнения, обучающие вероятностному прогнозированию (закончить предложение, расширить высказывание)

(<https://www.englishzoom.ru/stati-po-metodike-prepodavaniya/klassifikaciya-vidov-chteniya-2.html>)

- **Реферирование и аннотирование**

Реферирование текстов является неотъемлемой частью подготовки студента-лингвиста.

«**Аннотация** (от лат. annotatio – замечание) – краткая характеристика текста (статьи, книги).

Структурно она состоит из двух частей: библиографического описания и текста аннотации. Библиографическое описание включает в себя фамилию и инициалы автора, название источника, место и время публикации. В тексте аннотации представлена информация об основном содержании текста, перечень проблем и сообщение, для кого он предназначен.

(http://agma.astranet.ru/files/Kafedry/RUSlang/Russki_yazic_U4ebnaya_Rabota/posobie_po_reformirovaniu.pdf)

Параметры оценивания аннотации текстов

1. правильность понимания текста оригинала;
2. правильность формулировки темы статьи и проблематики статьи;
3. адекватность изложения основного содержания текста с помощью специальных языковых стандартов-клише;
4. правильность выбора регистра изложения;
5. грамматическое и пунктуационное (на письме) оформление текста

Реферат (от лат. referre – докладывать, сообщать) – краткое изложение основного содержания научной работы, статьи, книги. Реферирование представляет собой интеллектуальный творческий процесс, включающий осмысление исходного текста, аналитико-синтетическое преобразование информации: описание текста, целевое извлечение наиболее важной информации, ее перераспределение и создание нового текста. Структура реферата включает в себя вступление, основную часть и заключение. Во вступлении дается общая характеристика источника. В основной части называется тема, выделяются проблемы и кратко излагаются основные положения статьи. Заключение представляет собой выводы автора.

Различают рефераты **репродуктивные** (реферат-конспект, реферат-резюме) и **продуктивные** (реферат-обзор, реферат-доклад). Репродуктивные рефераты воспроизводят содержание первичного текста. Продуктивные рефераты предполагают критическое или творческое осмысление литературы. *Реферат-конспект* содержит в обобщенном виде фактографическую

информацию, иллюстративный материал, сведения о методах исследования, о полученных результатах и возможностях их применения. *Реферат-резюме* приводит только основные положения, тесно связанные с темой текста. В нем кратко характеризуются предмет исследования и результаты исследования. *Реферат-обзор* охватывает несколько первичных текстов, дает представление разных точек зрения по конкретному вопросу. *Реферат-доклад* дает анализ информации, приведенной в первоисточниках, и объективную оценку состояния проблемы».

(http://agma.astranet.ru/files/Kafedry/RUSlang/Russki_yazic_U4ebnaya_Rabota/posobie_po_reformirovaniu.pdf)

Параметры оценивания реферирования текстов

1. правильность понимания текста оригинала
2. правильность описания текста
3. правомерность извлечения наиболее важной информации
4. умение адекватно трансформировать исходный текст (сохранение основной идеи и ее раскрытие)
5. выбор правильной структуры реферата (вступление, основная часть и заключение) и ее наполнение
6. выбор лексики правильного регистра
7. использование лексических клише
8. выбор грамматических структур нужного регистра
9. пунктуационное оформление текста

Краткое изложение, резюме (Summary)

Резюме представляет собой краткое содержание основных идей текста; это не просто изложение мыслей автора своими словами, но также выделение только существенных основных мыслей текста.

Цель составления summary – пополнение пассивного и активного лексического запаса; углубление и закрепление навыков анализировать, систематизировать, синтезировать и выделять главное в статьях профессиональной тематики; развитие умений и навыков передать свое понимание прочитанного на иностранном языке, демонстрируя свое владение лексическими и грамматическими навыками.

Широко известно, что выделение главной мысли представляет очень большую проблему для студентов. Многие, написав не одну дюжину summary, все равно не понимают, как правильно его составлять. Но не стоит забывать, что успешное написание подобных отрывков обязательно принесет вам удачу, откроет перед вами широкие горизонты выбора работы, включая возможность сотрудничества с зарубежными фирмами.

Параметры оценивания Резюме:

1. точно и адекватность передачи содержания текста оригинала
2. краткость и содержательность (только самая важная информация)
3. отсутствие повторов, подробных описаний и примеров
4. адекватная передача основной мысли первоначального текста
5. отсутствие полного цитирования текста оригинала
6. адекватное использование грамматических конструкций (преимущественно настоящее время)
7. адекватность использования лексических средств
8. соответствующий объем summary (не более 1/3 или 1/4 оригинала)
9. отсутствие неоднозначных трактовок
10. логическая и понятная структура
11. отсутствие прямой речи

Деловое письмо

Деловое письмо – это документ, применяемый для связи, передачи информации между двумя корреспондентами, которыми могут быть и юридические, и физические лица (партнеры, поставщики, клиенты, сотрудники и пр.).

Студентам можно предложить следующие виды деловых писем:

- коммерческие – используются при подготовке к заключению коммерческой сделки, а также при выполнении условий договоров;
- письмо-предложение – заявление лица о желании заключить сделку с указанием конкретных условий сделки;
- письмо-запрос - обращение одной стороны к другой о желании заключить сделку, как правило, без указания условий сделки либо уточнить какой-то вопрос при осуществлении сделки;
- рекламация, жалоба

Параметры оценки делового письма:

- Решение коммуникативной задачи (содержание, стиль)
- Организация текста (логичность, структурирование)
- Языковое оформление текста (лексика, грамматика, орфография, пунктуация)

Критерии оценки делового письма:

1. Лексика (словарный запас соответствует поставленной задаче, демонстрирует использование активной лексики раздела)
2. Грамматика (грамматические структуры соответствуют поставленной задаче, использует активные грамматические структуры раздела)
3. Орфография и пунктуация (пунктуационное и орфографическое оформление текста соответствует норме, допускаются некоторые ошибки)

Виды и формы отработки пропущенных занятий

Студент, пропустивший практическое занятие, отрабатывает его в письменной форме выполняя практические задания, предложенные преподавателем. Основной задачей введения обязательной отработки пропущенных учебных занятий является повышение ответственности студентов всех форм обучения за нарушение правил внутреннего распорядка. Пропущенные учебные занятия подлежат отработке.

Виды и формы самостоятельной работы, выполняемые обучающимися в течение семестра: Письменное задание (перевод-аннотация, резюме текста с переводом, реферирование текста с переводом и тп.).

Критерии и шкала оценки выполнения заданий для самостоятельной работы

- Если студент без ошибок и в срок выполнял задания, данные преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя напротив соответствующего задания.
- Если студент с ошибками выполнил задание или не выполнил его вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

Порядок организации работы

Преподаватель называет студенту даты пропущенных занятий и количество пропущенных учебных часов.

Форма отработки студентом пропущенного занятия выбирается преподавателем.

На отработку занятия студент должен явиться согласно расписанию консультативных часов преподавателя, которое имеется на кафедре.

При себе студент должен иметь: выданное ему задание и отчет по его выполнению.

Отработка студентом пропущенных лекций проводится в следующих формах:

1. самостоятельное выполнение практической работы, упражнений по теме пропущенного занятия с последующим собеседованием с преподавателем; решение ситуационных задач и доклад на тему, обозначенную преподавателем.
2. самостоятельное написание конспекта пройденного теоретического материала с последующим собеседованием с преподавателем.

Пропущенные практические занятия должны отрабатываться своевременно, до рубежного контроля (контрольная аттестация) по соответствующему разделу учебной дисциплины.

Преподаватель, согласно графику консультативных часов, принимает отработку пропущенного занятия у студента, делает соответствующую отметку. Отработка засчитывается, если студент демонстрирует зачетный уровень теоретической осведомленности по пропущенному материалу. Студенту, получившему незачетную оценку, отработка не засчитывается.

Зачетный уровень теоретической осведомленности заключается в том, что студент свободно оперирует терминологией, которая рассматривалась на занятии, которое подлежит отработке, отвечает развернуто на вопросы, подкрепляя материал примерами.

Студенты допускаются к зачету / экзамену по дисциплине при условии отработки всех занятий, предусмотренных учебным планом данного семестра по данной дисциплине. Студенту, имеющему право на свободное посещение занятий, выдается график индивидуальной работы, согласованный на кафедрах и утвержденный деканом факультета.

Критерии оценки выполнения заданий

Текущая аттестация по дисциплине осуществляется преподавателем, ведущим учебные занятия (лекционные, практические) комплексно, по портфолио представленных работ и академической активности на практических занятиях.

Текущая аттестация по дисциплине осуществляется на занятиях по индивидуальным и групповым, контрольным и практическим работам (заданиям), ответам на вопросы (самоподготовки, дискуссионным и прочее).

При этом, объектами оценивания выступают:

- учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине);
- степень усвоения теоретических знаний по дисциплине;
- уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы, предусмотренными настоящей программой;
- результаты самостоятельной работы.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине – зачет.

Студент допускается к зачету по дисциплине в случае выполнения им учебного плана по дисциплине: при наличии выполненных и защищенных работ (портфолио). В случае учебной задолженности студент отрабатывает пропущенные занятия в форме, предложенной преподавателем.

Зачет проводится в устной и письменной форме (презентация портфолио работ). Экзаменатору предоставляется право задавать студентам дополнительные вопросы, а также, помимо теоретических вопросов, давать задачи и примеры, связанные с курсом. При проведении зачета могут быть использованы технические средства.

Портфолио – инструмент, который используется для планирования, организации и документирования образовательного процесса. Составляется из образцов выполненных работ,

эссе, результатов тестирования и прочих творческих и профессионально значимых заданий. Может включать CV, статьи и публикации, которые свидетельствуют об уровне сформированности тех или иных профессиональных компетенций.

Цели и задачи использования портфолио в обучении: развитие навыков самооценки учащихся, развитие дисциплины и навыков презентации профессиональных качеств и знаний (в т.ч. компетенций). Портфолио позволяет использовать индивидуальный подход к оценке результатов обучения, дает возможность учитывать результаты разных видов деятельности – учебной, творческой, социальной.

Составляя личное портфолио учащийся, должен уметь самостоятельно оценить свои компетенции по параметрам, которые являются критериями оценки результатов внеаудиторной самостоятельной работы студента:

- уровень освоения учебного материала;
- умение использовать теоретические знания и практические умения при выполнении профессиональных задач;
- уровень сформированности общих и профессиональных компетенций.

Оценка портфолио (результатов индивидуальных заданий для самостоятельной работы, конспектов и письменных работ) осуществляется по критериям оценки заданий и критериям, итоговой оценки результатов.

Все работы должны быть структурированы и написаны с учетом официальных технических требований, предъявляемых к курсовой работе, в соответствии с Положением о курсовых работах (проектах), а также с учетом жанровой стилистики, лексических и грамматических правил русского языка. Портфолио должно быть оформлено надлежащим образом и сдано в указанный срок (просроченные работы оцениваются минимальным баллом).

При проведении практических занятий, в процесс обучения необходимо включать активные и интерактивные формы работы.

Занятия должны иметь выраженную переводческую и профессиональную направленность. На практических занятиях студенты в результате систематической (в том числе самостоятельной) работы приобретают умения и навыки осознанного выбора средства достижения адекватного перевода.

При обучении письменному переводу необходимо уделять основное внимание точной передаче коммуникативного задания отправителя исходного текста, недопущению искажения смысла, смысловых неточностей и компрессии содержания исходного текста. Следует учить грамотному оформлению переводного текста, соблюдению всех языковых и речевых норм языка, на который осуществляется перевод, передаче стилистических особенностей исходного текста.

Материалом для письменных переводов должны служить небольшие законченные оригинальные тексты на английском языке психолого-педагогического характера.

На практических занятиях необходимо добиваться активного участия всей группы в обсуждении вариантов перевода, привлекать студентов к исправлению ошибок, инициировать предъявление ими собственных вариантов текста адекватного перевода заданного текста.

Важно обращать внимание студентов на необходимость развития навыков критического мышления, умения анализировать и классифицировать изучаемый материал, находить закономерности, обобщать, объективно оценивать получаемую информацию.

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно / не зачтено	Освоено и сдано менее 40 % объема учебного материала дисциплины*
Удовлетворительно / зачтено	Освоено и сдано более 40 % объема учебного материала дисциплины.
Хорошо / зачтено	Освоено и сдано более 60 % объема учебного материала дисциплины.
Отлично / зачтено	Освоено и сдано более 80 % объема учебного материала дисциплины.

Примечание:

*Содержание дисциплины освоено, если не менее 40 % заданий, направленных на формирование заявленной компетенции выполнены (см. параметры оценки заданий).

Обучаемый демонстрирует:

- 1) Осознанность умений – степень осознания обучающимся используемых учебных действий, умений, понимание сути выполняемых действий, умений;
- 2) Освоенность умений – степень затруднений, четкости, точности и быстроты исполнения учебных действий и умений;
- 3) Обобщенность умений – степень переноса освоенных видов учебных действий и умений на новый учебный материал.
- 4) Самостоятельность – степень выполнения учебных действий и умений самостоятельно, без посторонней помощи.
- 5) Инициативность – степень выполнения/применения учебных действий и умений по собственной инициативе обучающегося, наличии сформированной потребности в их выполнении.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/Не зачтено
УК-4.1.				
Знает:	Полностью усвоил основные формы, виды и средства устной и письменной коммуникации	Имеет представление об основных формах, видах и средствах устной и письменной коммуникации	Имеет фрагментарные представления об основных формах, видах и средствах устной и письменной коммуникации	Не знает основные основных форм, видов и средств устной и письменной коммуникации
Умеет:	Свободно применять знания о существующих фонетических, лексических, грамматических и стилистических средствах английского языка	В достаточной степени умеет применять знания о существующих фонетических, лексических, грамматических и стилистических средствах английского языка	Демонстрирует частичные умения применять знания о существующих фонетических, лексических, грамматических и стилистических средствах английского языка	Не умеет применять знания о существующих фонетических, лексических, грамматических и стилистических средствах английского языка
Владеет:	В полной мере владеет коммуникативными стратегиями и моделями для самостоятельного решения профессиональных задач	Владеет некоторыми коммуникативными стратегиями и моделями для самостоятельного решения профессиональных задач	Частично владеет некоторыми коммуникативными стратегиями и моделями для самостоятельного решения профессиональных задач	Не владеет современными коммуникативными стратегиями и моделями для самостоятельного решения профессиональных задач
УК-4.2.				
Знает:	Хорошо знает и свободно пользуется словарями, базами данных и различными онлайн ресурсами для аналитической работы с текстовой информацией, представленной на английском языке	Имеет представление о словарях, базах данных и различных онлайн ресурсах для аналитической работы с текстовой информацией, представленной на английском языке	Имеет фрагментарные представления о словарях, базах данных и различных онлайн ресурсах для аналитической работы с текстовой информацией, представленной на английском языке	Ничего не знает о словарях, базах данных и различных онлайн ресурсах для аналитической работы с текстовой информацией, представленной на английском языке
Умеет:	Свободно использует методы и способы лингвистической	Умеет использовать некоторые методы и способы	Демонстрирует частичные умения использовать методы и	Не умеет использовать методы и способы лингвистической обработки

	обработки информации для последующего анализа, обобщения и систематизации	лингвистической обработки информации для последующего анализа, обобщения и систематизации	способы лингвистической обработки информации для последующего анализа, обобщения и систематизации	информации для последующего анализа, обобщения и систематизации
Владеет:	В полной мере владеет современными коммуникативными технологиями и средствами для анализа, перевода и критической оценки устного и письменного дискурса	Владеет некоторыми современными коммуникативными технологиями и средствами для анализа, перевода и критической оценки устного и письменного дискурса	Частично владеет некоторыми современными коммуникативными технологиями и средствами для анализа, перевода и критической оценки устного и письменного дискурса	Не владеет современными коммуникативными технологиями и средствами для анализа, перевода и критической оценки устного и письменного дискурса
УК-4.3.				
Знает:	Хорошо знает фонетические, лексические, грамматические нормы и регистры английского языка; лексический минимум единицы общего и терминологического характера	Имеет представление о фонетических, лексических, грамматических нормах и регистрах английского языка; лексический минимум единицы общего и терминологического характера	Имеет фрагментарные представления о фонетических, лексических, грамматических нормах и регистрах английского языка; лексический минимум единицы общего и терминологического характера	Не знает значительной части программного материала и не может ответить на вопросы преподавателя. Не знает фонетические, лексические, грамматические нормы и регистры английского языка; лексический минимум не сформирован.
Умеет:	Грамотно и свободно применять полученные знания для устного и письменного общения в деловой и повседневной сферах	Применять полученные знания для устного и письменного общения в деловой и повседневной сферах	Демонстрирует частичные умения применять полученные знания для устного и письменного общения в деловой и повседневной сферах	Не умеет применять полученные знания для устного и письменного общения в деловой и повседневной сферах
Владеет:	В полной мере владеет навыками профессиональной коммуникации на английском языке для решения различных задач профессиональной деятельности.	Владеет навыками профессиональной коммуникации на английском языке для решения различных задач профессиональной деятельности.	Частично владеет навыками профессиональной коммуникации на английском языке для решения задач профессиональной деятельности.	Не владеет навыками профессиональной коммуникации на английском языке для решения задач профессиональной деятельности.



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования
«Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
СПЕЦИДИСЦИПЛИНА НА ИНОСТРАННОМ ЯЗЫКЕ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Примерные задания для работы на практических/семинарских занятиях

1. Compose an outline of your speech. Написать развернутый план (тезисы) к докладу и оформить раздаточные материалы.
2. Read the text and write its summary. Составить резюме текста.
3. Note taking practice (Mindmapping technique). Составить ментальную карту с терминологией / ключевыми словами.
4. Discuss the following questions: Обсудите вопросы:
 - a. Is it possible to meet the needs of gifted students in the regular education (inclusion) classroom?
 - b. How can inclusive practices be incorporated in early childhood settings, and how can parents become involved?
 - c. What strategies can be used to assist students with severe disabilities in inclusive settings?
 - d. What makes a school inclusive?
 - e. Are there some kids, for example those that have significant disabilities, that can't be included?
 - f. When a student has extreme behavior support needs, you couldn't include him, correct?
 - g. How does inclusive education promote successful learning?
 - h. Is inclusive education more expensive?

Критерии оценивания работы студентов на практических/семинарских занятиях

Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.

Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.

Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

Презентации (индивидуальная и групповая работа).

Студенты готовят сообщение и презентацию с обзором и оценкой результатов аналитической работы (benchmarking). Обсуждают возможности применения описанных подходов и технологий. Презентации готовятся в рамках общей темы: Important benchmarks to facilitate inclusive education in Russia.

Параметры оценивания презентации

Название критерия	Оцениваемые параметры
Тема презентации	Соответствие темы программе учебного раздела
Дидактические и методические цели и задачи презентации	Соответствие целей поставленной теме Достижение поставленных целей и задач
Выделение основных идей презентации	Соответствие целям и задачам Содержание умозаключений Вызывают ли интерес у аудитории Количество (рекомендуется не более 4-5)
Содержание	Достоверная информация Все заключения подтверждены достоверными источниками Язык изложения материала понятен аудитории Актуальность, точность и полезность содержания
Подбор информации для создания презентации	Графические иллюстрации для презентации Статистика Диаграммы и графики Примеры Сравнения Цитаты и т.д.
Подача материала проекта – презентации	Хронология Тематическая последовательность Логичность структуры
Логика и переходы во время проекта – презентации	От вступления к основной части От одной основной идеи (части) к другой От одного слайда к другому Гиперссылки
Заключение	Яркое высказывание - переход к заключению Повторение основных целей и задач выступления Выводы Подведение итогов Короткое и запоминающееся высказывание в конце
Дизайн презентации	Шрифт (читаемость) Корректно ли выбран цвет (фона, шрифта, заголовков) Элементы анимации
Техническое оформление	Грамматика Подходящий словарь (лексика, активная лексика) Наличие ошибок правописания и опечаток
Речь	Грамматика Подходящий словарь Интонационная окраска, эмоциональность Мимика и жесты для привлечения внимания аудитории

Кейс-задание.

- 1) Опишите актуальную проблемную ситуацию (**кейс**), разработайте и представьте **модель (вариант) ее решения** с использованием современных образовательных технологий (также возможно представить описание эталона-ориентира с разбором и анализом элементов в контексте проблемной задачи).
- 2) Решите кейс на основе анализа его текста, а также другой доступной информации.

Информационная карта кейс-задания *

2) Кейс: «Наименование»
3) Общее описание решаемой проблемы или задания:
4) Инструкция к кейсу (вопросы, задачи, методика поиска решения и тп.):

* Заполняется обучающимися, с учетом разрабатываемого ими кейса.

Разработка кейс-задания (критерии оценивания).

Название кейса	
1) Содержание кейса:	Подробное описание практической(их) ситуации(ий) Сопутствующие описанной ситуации факты, положения, варианты, альтернативы.
2) Ключ к оценке:	Описание, в т.ч. ссылка на литературу, содержащую подтверждение правильного ответа
3) Учебно-методическое обеспечение:	Сопровождение: наглядный, раздаточный или другой иллюстративный материал

Пример кейса:

CASE STUDY — RELUCTANT READER

FROM: Renee Campoy. Chapter Five: Case Studies of Students with Exceptional Needs // Case Study Analysis in the Classroom: Becoming a Reflective Teacher. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 2005.

Each day during independent reading time Lee Shelby observed as Amy Briggs did everything but read. Each day during this 15-minute period students were allowed to select and read anything they selected. Lee's classroom embodied the ideal of a print-rich environment with hundreds of books of all types and topics on shelves at the students' eye level. With everything from newspapers to recipe books to comics to joke books, students had a wide selection of reading material to choose from. With cozy spots like beanbags chairs, old easy chairs, and hammocks, students had many places to curl up in. With posters describing author studies and celebrities urging students to read, students had plenty of encouragement to sustain their effort (Troyer & Paris, 1995; Turner, 1992). She even had a small geodesic tent donated from a sporting goods store, complete with flashlights, campstools, and fake campfire.

<...> Lee often conducted workshops with other teachers describing her methods, and her principal was called on a regular basis to bring tours of teachers interested in seeing her classroom and to watch her model her classroom methods and activities. Each of Lee's classes usually included a few reluctant readers who with time and patience she was able to make modest headway in eliciting an appreciation for books. Books were, of course, the love of Lee's life. When other people were watching sitcoms or cop shows on television, Lee was curled up with a book in one of several favorite spots where she spent most evenings. She read everything biographies, mysteries, science fiction, historical romance, and self-help books along with her professional journals and scholarly books. She had the complete collection of the Oprah Book Club selections. She subscribed to the New York Times Sunday edition so that she could read the book review section each week. She was dedicated to literacy and to bringing literacy to every child who was lucky enough to be placed in her classroom, and she was completely baffled by Amy Briggs.

Amy was alliterate; it wasn't that she couldn't read, it was that she didn't read. While other students were reading independently, Amy walked around the room pretending to select a book. Or she worked at the science or social studies center. Or she tried to sneak on to the computer, which she wasn't allowed to use during this time. Amy did anything but read. When Lee checked, Amy's skills in reading comprehension, vocabulary, and phonetic skills were completely on level for a 9-year-old. Amy balked when compelled by the teacher to read for an assignment, but after whining and complaining she would eventually complete her work. Amy was smart; she maintained above-average grades with little effort. She also demonstrated an amazing creativity to avoid all Lee's attempts to develop in her a devotion to literacy. Lee tried everything. She paired Amy with an excellent reader, hoping that peer mentoring would entice Amy to independent literacy. Amy allowed the other student to do all the reading while she daydreamed or attempted to distract the reader with other activities. Lee paired Amy with a struggling reader, hoping Amy would compassionately attempt to aid the reader in improving his skills. Instead, Amy enticed the naive student to engage in activities unrelated to reading such as talking, paper chewing, and spitting on the floor. Lee even resorted to bribing Amy by using the computerized reading series, Ezcomp Reader, a program that awarded points and prizes for each book read and test taken on the computer. Usually Lee only allowed the most

underdeveloped readers to use the system. Lee felt that students should acquire a love for reading and an appreciation for seeking knowledge from books without extraneous rewards. Reading was reward enough in itself. But for Amy she allowed the reward of a pizza from the local delivery joint if she read a specified number of books. Amy scammed the system. She was an adept reader, so she quickly scanned the books she was reading (which were below her reading level), and then easily answered the simplistic recall questions on the computer test. She was ingenious at locating the thinnest, simplest, easiest books and reading until she had reached her quota and had her pizza, and then she stopped reading. Lee hesitated attempting using the computer program again—what would be her net gain, a fat Amy who still hated reading?

Not defeated yet in her struggle, Lee gathered material about Amy and her abilities—work sample, book reading lists, her achievement test scores, and her reading habits and prepared to put her case before Amy's parents at conference time. Amy's mother appeared for her appointment with Amy in tow. Lee brought forth the evidence and argued passionately about Amy's lack of interest in reading, but she couldn't convince Mrs. Briggs that a problem even existed. Mrs. Briggs just kept pointing to Amy's grades and completed assignments. She offered her own philosophy of child rearing that included the notion that too much was expected of kids these days. School was too stressful, and children should just relax and have fun when they got home. School learning was important, but so were other things—look at her, with just a high school education she had a great job at the local Zella window factory that paid great and had wonderful benefits. Amy was something of a tomboy like herself, and she liked playing sports and getting into things like the boys in the neighborhood. Amy liked to work on cars and do yard work and work with her hands. She liked to stay active. Mrs. Briggs shared that she wasn't worried about Amy. Amy's grades were great, but her youngest, Kevin, was another story. The kindergarten teacher was already threatening to hold him back next year. But Amy, Amy was fine; Amy was her good girl and helper. Twenty minutes into the conference, Lee realized she wasn't going to get any help on the home front with Amy. Mrs. Briggs didn't particularly value reading herself, so how could she provide a role model of literacy for Amy? Wickedly, Lee thought there probably wasn't a single book, newspaper, magazine, or printed word in the Briggs household. Going home and feeling defeated after the long grueling night of parent conferences, Lee considered her options and obligations to her students, particularly those like Amy. Who was Lee to say what was important in Amy's life? If Amy was destined to work at the Zella factory, then why did she need to read? Who was she to impose her own values on a family who, by their own estimation, seemed to be living the American dream? <...>

Questions and tasks:

What do you think Lee should do about Amy? Should she stop attempting to entice her to read? Should she continue to work with the family and Mrs. Briggs? What do you think Lee will do?

Make up a list of recommendations for the parents and teacher.

Методические рекомендации по использованию кейса в учебном процессе

Общие рекомендации по использованию кейса:

Работа студентов с кейсом может выполняться индивидуально или в малых группах (предпочтительный вариант). Студентам предлагается разработать и решить кейс, используя предоставленные материалы, учебные и научные тексты, а также любую доступную информацию.

Область фокусирования кейса

Целью кейса должен быть поиск способов интеграции современных образовательных технологий в образовательный процесс, а также осмысление возможностей и ограничений современных средств, ресурсов и технологий обучения, в том числе ИКТ как образовательного инструмента.

Возможные проблемы и решения, с которыми имеет дело кейс

- Проблема неактуального содержания образовательных программ
- Отсутствие необходимого оборудования и средств обучения
- Решения, связанные с интеграцией в образовательный процесс современных технологий и ИКТ, а также разработка рекомендаций и механизмов для обеспечения и координации процессов научно-методологического обеспечения инклюзивного образования, подготовки и поддержки преподавательских кадров.

Решение кейса включает:

- 1) идентификацию и формулировку проблемы;
- 2) анализ выделенной проблемы;
- 3) обоснованные ответы на поставленные к кейсу вопросы.

В качестве источников дополнительной информации студентам рекомендуется использовать Интернет, научную и деловую периодику, собственные небольшие исследования, проведенные с помощью интервьюирования и опроса внешних экспертов.

В качестве отчетных материалов решения кейса рекомендуется использовать:

- интеллектуальные карты, построенные по результатам мозгового штурма проблемы кейса (могут быть нарисованы от руки или подготовлены в любом программном продукте, поддерживающем технологию Mind Map);
- презентацию решения кейса в соответствии с описанным выше составом решения;
- рекомендации группы в виде краткой записки для преподавателя /администрации школы / вуза (Executive summary) объемом не более 1000 слов.

Разработанные студентами решения кейсов рекомендуется презентовать и обсуждать в аудитории. К обсуждению решений кейсов рекомендуется приглашать экспертов по рассматриваемым проблемам (методистов, психологов, администраторов).

Возможные вопросы для поиска решения:

1. Какие компетенции и знания необходимо формировать в процессе подготовки преподавательских кадров для работы в инклюзивной модели образования?
2. Какие варианты интеграции практики, научной и методологической работы могут быть предложены?
3. Какие решения могут быть предложены для создания общей эффективной или оптимальной стратегии развития сервисной и методической поддержки учащихся с ограниченными возможностями здоровья?
4. Какую роль играет применение современных технологий обучения и ИКТ в решении задач повышения качества образования, усиления адресности общеобразовательных и профориентационных программ, изменения образа, функций и миссии учителя?

Вопросы к кейсу также могут формулироваться преподавателем и рабочей группой, исходя из самостоятельно поставленных учебных целей.

Ожидаемый образовательный результат от работы с кейсом:

Погружение в современные проблемы инклюзивного образования с целью поиска возможностей и ресурсов для обеспечения равного доступа к качественным образовательным услугам и использования новых инструментов в образовательном процессе.

Освоение компетенций, связанных с коммуникацией в устной и письменной формах на иностранном языке для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия, аналитической работы, развития навыков критического мышления, командной работы и профессиональным взаимодействием.

Критерии и шкала оценки изученных кейсов (решений)

Оценка	Критерии оценивания
Оценка 5 (отлично) \ зачет	<ul style="list-style-type: none">- изложение материала логично, грамотно, без ошибок;- свободное владение профессиональной терминологией;- умение высказывать и обосновать свои суждения;- студент дает четкий, полный, правильный ответ на теоретические вопросы;- студент организует связь теории с практикой.
Оценка 4 (хорошо) \ зачет	<ul style="list-style-type: none">- студент грамотно излагает материал; ориентируется в материале, владеет профессиональной терминологией,- осознанно применяет теоретические знания для решения кейса, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности;- ответ правильный, полный, с незначительными неточностями или недостаточно полный.
Оценка 3 (удовлетворительно) \ зачет	<ul style="list-style-type: none">- студент излагает материал неполно, непоследовательно,- допускает неточности в определении понятий, в

	применении знаний для решения кейса, не может доказательно обосновать свои суждения; - обнаруживается недостаточно глубокое понимание изученного материала.
Оценка 2 (неудовлетворительно) \ незачет	- отсутствуют необходимые теоретические знания; - допущены ошибки в определении понятий, искажен их смысл, не решен кейс; - в ответе студента проявляется незнание основного материала учебной программы, допускаются грубые ошибки в изложении, не может применять знания для решения кейса.

Эссе

Цель написания эссе заключается в побуждении к размышлению по заданной теме.

Содержание эссе

В эссе студент может:

- 1) проанализировать конкретный случай, пример, взятый из научной статьи;
- 2) проанализировать проблему, не имеющую очевидного ответа и предложить свой вариант ее решения;
- 3) представить критический анализ какого-либо значимого для понимания заданной темы тезиса.

В качестве контрольных мероприятий рекомендуется написание эссе заданного типа на любую тему, связанную с проблематикой изучаемого раздела, например,

- 1) Integrated and Inclusive Education
- 2) My Interview with a school teacher
- 3) The most popular inclusion models
- 4) Integrate like in European system of education
- 5) Inclusion in the Classroom: A Critical Review
- 6) Discrimination and Prejudice in education

Структура эссе

Эссе не имеет жестко заданной структуры, т.к. она зависит от специфики конкретной темы и предпочтений автора. Однако в общем виде эссе может иметь следующую структуру:

1. Титульный лист (см. Приложение к Положению о курсовых работах). Является обязательным элементом любого эссе.
2. Введение. Во Введении кратко излагается суть проблемы, обосновывается ее выбор, актуальность и значимость. Здесь также формулируется цель данной работы, формулируется вопрос, ответ на который автор намерен изложить в ходе написания эссе. Объем Введения обычно составляет 0,5-1 страницы. Данный элемент является обязательной частью эссе любой формы. Однако обычно Введение не имеет своего подзаголовка и выделяется в отдельный раздел только содержательно.
3. Основная часть. Данный раздел занимает основной объем эссе. Здесь последовательно раскрывается выбранная тема. Основная часть может быть представлена в виде цельного текста или может быть разделена на несколько частей, имеющих свой подзаголовок. Обычно разделы (имеющие собственный подзаголовок) выделяются по принципу «один раздел – один тезис, мысль». Если Основная часть отделяется от Введения и Заключения, то она должна иметь содержательный заголовок. Заголовок «Основная часть» недопустим.
4. Заключение. В Заключении излагаются выводы, вытекающие из рассмотрения основного вопроса, обобщается авторская позиция по исследуемой проблематике. Объем Заключения обычно составляет 0,5-1 страницы. Данный элемент является обязательной частью эссе любой формы.
5. Список литературы. Данный элемент структуры является обязательным для эссе. Однако количество включенных в него источников не регламентируется и определяется в каждом конкретном случае. Здесь приводятся библиографические описания только тех литературных источников, к которым есть отсылка в тексте. Библиографические описания всех источников, на которые есть ссылка в тексте, должны быть указаны в списке. Учебная литература (учебники,

учебные и учебно-методические пособия) при написании эссе должна использоваться в минимальном объеме. При подготовке эссе в качестве литературных источников необходимо использовать преимущественно монографии, журнальные статьи (прежде всего, вышедшие за последние 5-7 лет).

Все ссылки на литературные источники должны быть оформлены в соответствии с требованиями, изложенными в Приложении к Положению о курсовых работах, так же, как и список литературы.

Стиль изложения

Эссе должно быть написано грамотно, в соответствии с нормами русского литературного и профессионального языка. При изложении материала необходимо следить за точностью формулировок и корректностью употребляемых терминов и понятий. Не следует использовать в качестве терминов слова, заимствованные из иностранных языков, если существуют эквивалентные понятия в русском языке. Перед тем, как работа будет сдана, текст должен быть проверен на наличие ошибок. Все орфографические, пунктуационные, стилистические ошибки, а также опечатки должны быть выверены. Наличие грамматических, орфографических и стилистических ошибок недопустимо.

Рекомендации по формулировке тем эссе

Тема для эссе должна формулироваться таким способом, чтобы она содержала в себе проблему/тему для рассуждения или объект для анализа. Соответственно, следует избегать формулировки тем, указывающих только на область (или понятие), поскольку такая формулировка может провоцировать скорее реферирование, нежели обсуждение. Другими словами, основная характеристика темы эссе – его проблематика.

Критерии и показатели оценки эссе

Знание и понимание теоретического материала – максимальная оценка 3 балла:

- определяет рассматриваемые понятия четко и полно, приводя соответствующие примеры;
- используемые понятия строго соответствуют теме;
- самостоятельность выполнения работы.

Анализ и оценка информации – максимальная оценка 3 балла:

- грамотно применяет категории анализа;
- умело использует приемы сравнения и обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений;
- способен объяснить альтернативные взгляды на рассматриваемую проблему и прийти к сбалансированному заключению;
- диапазон используемого информационного пространства (студент использует большое количество различных источников информации);
- обоснованно интерпретирует текстовую информацию с помощью графиков и диаграмм;
- дает личную оценку проблеме.

Построение суждений – максимальная оценка 3 балла:

- ясность и четкость изложения;
- логика структурирования доказательств
- выдвинутые тезисы сопровождаются грамотной аргументацией;
- приводятся различные точки зрения и их личная оценка.
- общая форма изложения полученных результатов и их интерпретации соответствует жанру проблемной научной статьи.

Оформление работы – максимальная оценка 3 балла:

- работа отвечает основным требованиям к оформлению и использованию цитат;
- соблюдение лексических, фразеологических, грамматических и стилистических норм русского литературного языка;
- оформление текста с полным соблюдением правил русской орфографии и пунктуации;
- соответствие формальным требованиям.

Максимальное количество баллов за эссе – максимальная оценка 12 баллов.

Шкала оценивания эссе

Оценка	Кол-во баллов
Отлично	11-12 баллов
Хорошо	8-10 баллов
Удовлетворительно	6-7 баллов
Неудовлетворительно	5 и менее баллов

1.5 Контрольное чтение

Контрольные задания на чтение проверяют, правильно ли студент извлекает информацию из прочитанного текста. Используются задания на общее понимание информации текста, запрашиваемой информации, полное понимание прочитанного, интерпретацию текста. Используются тексты общекультурной тематики и тексты по специальности.

Пример текста:

Inclusion in Special Education Classes

Inclusion Is One of Many Options for Special Needs Students

By Ann Logsdon Fact checked by Sean Blackburn Updated on September 17, 2020

<https://www.verywellfamily.com/what-is-inclusion-in-special-education-2162135?print>

Inclusion in special education programs is an important part of the continuum of special education placements required by the Individuals with Disabilities Education Act. Inclusion refers to the practice of educating children with learning disabilities and other types of disabilities in the regular education classroom.

What You Should Know About Learning Disabilities

Research has shown that inclusive education can be a positive experience, both for the included child and for the general education students. While this isn't always the case, of course, there is significant evidence that it CAN be effective. There is, however, more to the story.

Inclusion or Mainstreaming?

The practice of including children with special needs in a general education classroom is not new. The most common approach is called "mainstreaming." When a child is "mainstreamed," the assumption is usually that either the child will be successful without supports, or that the child will come to the classroom with supports (usually a 1:1 aide) who will help him to keep up with the rest of the class.

The philosophy behind inclusion is distinct from mainstreaming. A truly inclusive classroom is designed to accommodate the needs of all learners, by providing "differentiated" instruction. In theory, with the right training and resources, a general education teacher can provide such a broad range of instructional approaches that all children can successfully learn in her classroom. Depending on the situation, grade, and other factors, the teacher might have the support of an "inclusion specialist" to ensure that each child receives an individualized, inclusive learning experience.

Not surprisingly, while mainstreaming is fairly common, true inclusion is hard to come by. In most situations (particularly after grade 3), teachers are required to train their students to excel in specific standardized tests — making differentiated instruction difficult to provide.

While the idea of inclusive education may be appealing, it is the rare teacher, school, or district that has the resources, creativity, patience, and experience to make it work well.

Special Education Placement Options Under the IDEA

The IDEA requires placement decisions to be made on an individual basis according to each child's needs. Schools must educate children least restrictive environment (LRE) with appropriate specially designed instruction (SDI) and supports necessary to implement their individual education programs (IEPs). The LRE is different for every child: while some children can function well — with support — in general, education classes, others are better served in a small, individualized setting. Students with relatively severe disabilities may even require a setting that is specifically geared to their particular disability.

Inclusion is one of several placement options on the continuum of special education placements required by IDEA. Options include:

- Inclusion in the regular classroom with collaboration;

- Part time placement in a regular classroom with support in a special education resource classroom;
- Full time placement in a special education resource room;
- Part time placement in a self-contained special education classroom;
- Full time placement in a self-contained special education program;
- Part time placement in day treatment, therapeutic program, or special school;
- Full time placement in day treatment, therapeutic program, or special school; and
- Placement in a residential, hospital, or a home program.

Article Sources

1. Verywell Family uses only high-quality sources, including peer-reviewed studies, to support the facts within our articles. Read our editorial process to learn more about how we fact-check and keep our content accurate, reliable, and trustworthy.
2. Rodríguez IR, Saldaña D, Moreno FJ. Support, Inclusion, and Special Education Teachers' Attitudes Toward the Education of Students with Autism Spectrum Disorders. *Autism Res Treat.* 2012;2012:259468. doi:10.1155/2012/259468
3. Individuals with Disabilities Education Act. Section 1412. Updated November 7, 2019.

В заданиях на отработку навыка чтения необходимо использовать разные техники чтения:

- **Изучающее чтение (в т.ч. аналитическое)** (analytical / study reading / reading for detail) — медленный вид чтения, целью которого является полное (100% информации) понимание содержания текста. Скорость не является существенным критерием, но желательно не меньше 50-60 слов в минуту.
- **Ознакомительное чтение** (normal fast reading/average reading/survey reading). Это, например, чтение художественной литературы. Цель — ознакомление с основным содержанием текста, полнота понимания составляет около 75% (main ideas and supporting details). Быстрый вид чтения, скорость не менее 180-200 слов в минуту (для английского языка).
- **Просмотровое чтение** (skimming). Цель — просмотр текста с целью определить, необходим ли он, определить, какие вопросы в нем поднимаются. Просматриваются заголовки, подзаголовки. Полнота понимания невелика, скорость около 500 слов в минуту.
- **Поисковое чтение** (scanning, search reading). Цель — поиск информации, о которой известно, что она в тексте есть. Скорость — более 300 слов в минуту.

Упражнения для развития техники чтения.

- Упражнения для развития гибкости узнавания и укрупнения единиц восприятия. Например, быстро выбрать в каждом ряду слово, рифмующееся с первым/слово, которое не подходит по значению к остальным/предложение, в котором говорится о.... , и так далее.
- Упражнения для свертывания внутреннего проговаривания (чтение текста с фиксированным временем).
- Упражнения для развития догадки по контексту (типа определения контекстуальных значений одного и того же слова).
- Упражнения, обучающие вероятностному прогнозированию (закончить предложение, расширить высказывание)

(<https://www.englishzoom.ru/stati-po-metodike-prepodavaniya/klassifikaciya-vidov-chteniya-2.html>)

Примерные задания для работы с текстами:

- Прочитать текст, используя SQ3R подход, используя одну из техник чтения
- Ответить на вопросы
- Описать контекст, жанр, задачи высказывания
- Составить краткое резюме текста
- Нарисовать интеллект карту(Mind map)
- Выписать слова в индивидуальный словарь (например, прилагательные, неправильные и правильные глаголы в прошедшем времени, наречия и тп.)

Параметры оценки контрольного чтения:

- Правильность извлечения запрашиваемой информации из текста
- Общее понимание текста
- Полное понимание текста
- Интерпретация текста
- Речевая догадка

1.6 Краткое изложение, резюме (Summary)

Резюме представляет собой краткое содержание основных идей текста; это не просто изложение мыслей автора своими словами, но также выделение только существенных основных мыслей текста.

Цель составления резюме текста – пополнение пассивного и активного лексического запаса; углубление и закрепление навыка анализа и систематизации информации; развитие умений и навыков передать свое понимание прочитанного на иностранном языке, демонстрируя владение лексическими и грамматическими навыками.

Параметры оценивания Summary:

1. точность и адекватность передачи содержания текста оригинала
2. краткость и содержательность (только самая важная информация)
3. отсутствие повторов, подробных описаний и примеров
4. адекватная передача основной мысли первоначального текста
5. отсутствие полного цитирования текста оригинала
6. адекватное использование грамматических конструкций (преимущественно настоящее время)
7. адекватность использования лексических средств
8. соответствующий объем резюме (не более 1/3 или 1/4 оригинала)
9. отсутствие неоднозначных трактовок
10. логическая и понятная структура
11. отсутствие прямой речи

1.7 Деловое письмо и Аналитическая записка (Executive summary)

Задание: Составьте деловое письмо и аналитическую записку с решением обозначенной в кейсе проблемы.

В деловой переписке компании или предприятия нередко используют сопроводительное письмо к документам. Его прикладывают к пакету бумаг, отправляемых в государственные органы или партнерам. Студентам предлагается составить на английском языке аналитическую записку (Executive summary) (не более 1000 слов) с рекомендациями (описанием решения кейса).

Примерное содержание письма:

Обращение

Краткое резюме ситуации (кейса)

В чем проявляется проблема?

Что является причиной?

Что может быть сделано?

- Clearly state your purpose in the first couple of sentences
- Summarize your expertise as related directly to the problem discussed
- Persuade the reader (client) to continue on to read your proposal

Mail to:

CC:

Subject:

DD / MM / YYYY

Opening line: To whom it may concern, Dear colleagues, Sirs etc

With reference to the discussion / interview / survey that took place ...

I am writing to inform you that the problem /question mentioned in the discussion... was thoroughly studied by our expert panel

And we would like to offer ...

Attachment: Please, find attached out Executive summary with a detailed overview for the scope of activities to address your challenging situation.

Параметры оценки делового письма и аналитической записки:

- Решение коммуникативной задачи (содержание, стиль)
- Организация текста (логичность, структурирование)
- Языковое оформление текста (лексика, грамматика, орфография, пунктуация)

Критерии оценки делового письма:

- 1 Лексика (словарный запас соответствует поставленной задаче, демонстрирует использование активной лексики раздела)
- 2 Грамматика (грамматические структуры соответствуют поставленной задаче, использует активные грамматические структуры раздела)
- 3 Орфография и пунктуация (пунктуационное и орфографическое оформление текста соответствует норме, допускаются некоторые ошибки)

Критерии оценки выполнения заданий

Текущая аттестация по дисциплине осуществляется преподавателем, ведущим учебные занятия (лекционные, практические) комплексно, по портфолио представленных работ и академической активности на практических занятиях.

Текущая аттестация по дисциплине осуществляется на занятиях по индивидуальным и групповым, контрольным и практическим работам (заданиям), ответам на вопросы (самоподготовки, дискуссионным и прочее).

При этом, объектами оценивания выступают:

- учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине);
- степень усвоения теоретических знаний по дисциплине;
- уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы, предусмотренными настоящей программой;
- результаты самостоятельной работы.

Описание результатов обучения.

- Результаты обучения должны быть взаимно согласованы.

Результаты обучения должны быть понятными и верифицируемыми в части достижений студента по завершении программы.

- Результаты обучения должны быть достижимыми в рамках указанного объема трудозатрат
- Результаты обучения должны быть связаны с соответствующими видами учебной деятельности, методами и критериями оценки.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине – зачет. Промежуточная аттестация по дисциплине осуществляется ведущим преподавателем.

Студент допускается к зачету по дисциплине в случае выполнения им учебного плана по дисциплине: при наличии выполненных работ (портфолио). В случае учебной задолженности студент отрабатывает пропущенные занятия в форме, предложенной преподавателем.

Объектами оценивания выступают:

- Портфолио письменных работ: эссе (essay), резюме (summary), доклад (тезисы), деловое письмо и аналитическая записка (executive summary)
- Учебная работа и учебная дисциплина обучающегося на занятиях, а также результаты самостоятельной работы.

Оценка портфолио (индивидуальных заданий (разработка кейса, конспектирование, деловое письмо и эссе) и самостоятельной работы) осуществляется по критериям, представленным ниже:

Все работы должны быть структурированы и написаны с учетом официальных технических требований, а также с учетом жанровой стилистики, лексических и грамматических правил английского языка. Портфолио должно быть оформлено надлежащим образом и сдано в указанный срок (просроченные работы оцениваются минимальным баллом).

- Любые письменные сообщения должны быть понятны, аргументированы, должны учитывать стиль и особенности выбранного регистра.
- Конспекты должны быть достаточно полными и обобщать заданные темы
- Требования к эссе / тезисам доклада / описанию кейса: структура, синтаксис, грамматика и лексика должны соответствовать уровню академического письма; студент должен уметь кратко, в письменной форме сформулировать идею / проблему / вопрос, которые нужно исследовать, обсудить, объяснить и пр.; дать ответы на вопросы, аргументированно объяснить свою точку зрения и привести конкретные примеры для ее подтверждения.

Критерии оценки результатов по дисциплине

Оценка экзамена (стандартная)	Оценка экзамена (тестовые нормы: % правильных ответов)	Требования к знаниям на устном экзамене (зачете) по билетам / портфолио
«отлично» зачтено	80-100 %	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем их осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.
«хорошо» зачтено	70-79%	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и, по существу, излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
«удовлетворительно» зачтено	60-69%	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания основного материала, но допускает неточности, размытые формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала. Обнаруживает узкий круг знаний современных исследований и их авторов. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
«неудовлетворительно» не зачтено	менее 60%	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки. Учебные действия и умения не сформированы.

Необходимо учесть, что «Спецдисциплина на иностранном языке» (Integrated and Inclusive Education) читается на английском языке, поэтому обучающийся должен владеть английским языком на уровне не ниже B2 (Пороговый продвинутый уровень, Upper-Intermediate English) по шкале общеевропейских компетенции владения иностранным языком. Документ «Общеевропейские компетенции владения иностранными языками» (Common European Framework of Reference, CEFR) подразумевает что студент владеет следующими компетенциями для уровней B2 и C1:

		B2	C1
Понимание	Аудирование	Я понимаю развернутые доклады и лекции и содержащуюся в них даже сложную аргументацию, если тематика этих выступлений мне достаточно знакома. Я понимаю почти все новости и репортажи о текущих событиях. Я понимаю содержание большинства фильмов, если их герои говорят на литературном языке.	Я понимаю развернутые сообщения, даже если они имеют нечеткую логическую структуру и недостаточно выраженные смысловые связи. Я почти свободно понимаю все телевизионные программы и фильмы.
	Чтение	Я понимаю статьи и сообщения по современной проблематике, авторы которых занимают особую позицию или высказывают особую точку зрения. Я понимаю современную художественную прозу.	Я понимаю большие сложные нехудожественные и художественные тексты, их стилистические особенности. Я понимаю также специальные статьи и технические инструкции большого объема, даже если они не касаются сферы моей деятельности.
Говорение	Диалог	Я умею без подготовки достаточно свободно участвовать в диалогах с носителями изучаемого языка. Я умею принимать активное участие в дискуссии по знакомой мне проблеме, обосновывать и отстаивать свою точку зрения.	Я умею спонтанно и бегло, не испытывая трудностей в подборе слов, выражать свои мысли. Моя речь отличается разнообразием языковых средств и точностью их употребления в ситуациях профессионального и повседневного общения. Я умею точно формулировать свои мысли и выражать свое мнение, а также активно поддерживать любую беседу.
	Монолог	Я могу понятно и обстоятельно высказываться по широкому кругу интересующих меня вопросов. Я могу объяснить свою точку зрения по актуальной проблеме, высказывая все аргументы «за» и «против».	Я умею понятно и обстоятельно излагать сложные темы, объединять в единое целое составные части, развивать отдельные положения и делать соответствующие выводы.
Письмо	Письмо	Я умею писать понятные подробные сообщения по широкому кругу интересующих меня вопросов. Я умею писать эссе или доклады, освещая вопросы или аргументируя точку зрения «за» или «против». Я умею писать письма, выделяя те события и впечатления, которые являются для меня особо важными.	Я умею четко и логично выражать свои мысли в письменной форме и подробно освещать свои взгляды. Я умею подробно излагать в письмах, сочинениях, докладах сложные проблемы, выделяя то, что мне представляется наиболее важным. Я умею использовать языковой стиль, соответствующий предполагаемому адресату.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/Не зачтено
УК-4.1.				
Знает:	Полностью усвоил основные формы, виды и средства устной и письменной коммуникации	Имеет представление об основных формах, видах и средствах устной и письменной коммуникации	Имеет фрагментарные представления об основных формах, видах и средствах устной и письменной коммуникации	Не знает основные основных форм, видов и средств устной и письменной коммуникации

Умеет:	Свободно применять знания о существующих фонетических, лексических, грамматических и стилистических средствах английского языка	В достаточной степени умеет применять знания о существующих фонетических, лексических, грамматических и стилистических средствах английского языка	Демонстрирует частичные умения применять знания о существующих фонетических, лексических, грамматических и стилистических средствах английского языка	Не умеет применять знания о существующих фонетических, лексических, грамматических и стилистических средствах английского языка
Владеет:	В полной мере владеет коммуникативными стратегиями и моделями для самостоятельного решения профессиональных задач	Владеет некоторыми коммуникативными стратегиями и моделями для самостоятельного решения профессиональных задач	Частично владеет некоторыми коммуникативными стратегиями и моделями для самостоятельного решения профессиональных задач	Не владеет современными коммуникативными стратегиями и моделями для самостоятельного решения профессиональных задач

УК-4.2.

Знает:	Хорошо знает и свободно пользуется словарями, базами данных и различными онлайн ресурсами для аналитической работы с текстовой информацией, представленной на английском языке	Имеет представление о словарях, базах данных и различных онлайн ресурсах для аналитической работы с текстовой информацией, представленной на английском языке	Имеет фрагментарные представления о словарях, базах данных и различных онлайн ресурсах для аналитической работы с текстовой информацией, представленной на английском языке	Ничего не знает о словарях, базах данных и различных онлайн ресурсах для аналитической работы с текстовой информацией, представленной на английском языке
Умеет:	Свободно использует методы и способы лингвистической обработки информации для последующего анализа, обобщения и систематизации	Умеет использовать некоторые методы и способы лингвистической обработки информации для последующего анализа, обобщения и систематизации	Демонстрирует частичные умения использовать методы и способы лингвистической обработки информации для последующего анализа, обобщения и систематизации	Не умеет использовать методы и способы лингвистической обработки информации для последующего анализа, обобщения и систематизации
Владеет:	В полной мере владеет современными коммуникативными технологиями и средствами для анализа, перевода и критической оценки устного и письменного дискурса	Владеет некоторыми современными коммуникативными технологиями и средствами для анализа, перевода и критической оценки устного и письменного дискурса	Частично владеет некоторыми современными коммуникативными технологиями и средствами для анализа, перевода и критической оценки устного и письменного дискурса	Не владеет современными коммуникативными технологиями и средствами для анализа, перевода и критической оценки устного и письменного дискурса

УК-4.3.

Знает:	Хорошо знает фонетические, лексические, грамматические нормы и регистры английского языка; лексический минимум единицы	Имеет представление о фонетических, лексических, грамматических нормах и регистрах английского языка; лексический	Имеет фрагментарные представления о фонетических, лексических, грамматических нормах и регистрах английского языка; лексический минимум единицы общего и терминологического	Не знает значительной части программного материала и не может ответить на вопросы преподавателя. Не знает фонетические, лексические, грамматические нормы и
--------	--	---	---	---

	общего и терминологического характера	минимум единицы общего и терминологического характера	характера	регистры английского языка; лексический минимум не сформирован.
Умеет:	Грамотно и свободно применять полученные знания для устного и письменного общения в деловой и повседневной сферах	Применять полученные знания для устного и письменного общения в деловой и повседневной сферах	Демонстрирует частичные умения применять полученные знания для устного и письменного общения в деловой и повседневной сферах	Не умеет применять полученные знания для устного и письменного общения в деловой и повседневной сферах
Владеет:	В полной мере владеет навыками профессиональной коммуникации на английском языке для решения различных задач профессиональной деятельности.	Владеет навыками профессиональной коммуникации на английском языке для решения различных задач профессиональной деятельности.	Частично владеет навыками профессиональной коммуникации на английском языке для решения задач профессиональной деятельности.	Не владеет навыками профессиональной коммуникации на английском языке для решения задач профессиональной деятельности.



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования
«Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
АНАТОМИЯ И ФИЗИОЛОГИЯ ЧЕЛОВЕКА**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости

Тема 1

1. Зарисовать гистологический препарат гиалинового хряща.
2. Определить тип кости по рентгенограмме.
3. Составить схему кальций-фосфорного обмена.
4. Выделить отличия красного и желтого костного мозга.
5. Показать на скелете места прикрепления трапецевидной мышцы.
6. Решить ситуационную задачу: перелом лучевой кости — риск повреждения какого нерва?
7. Охарактеризовать типы соединений костей (синдесмозы, синхондрозы).
8. Дать определение остеопороза с точки зрения физиологии старения.
9. Проанализировать влияние гиподинамии на структуру костной ткани.
10. Сопоставить строение позвонков шейного и поясничного отделов.

Тема 2

11. Подписать базальные ядра на препарате горизонтального среза мозга.
12. Проследить путь кортикоспинального тракта.
13. Смоделировать рефлекс растяжения на схеме.
14. Описать этапы потенциала действия нейрона.
15. Сравнить серое и белое вещество спинного мозга.
16. Найти гомологичные структуры мозга человека и примата.
17. Обозначить зоны Вернике и Брока.
18. Проанализировать последствия комиссуротомии (расщепленного мозга).
19. Охарактеризовать гематоэнцефалический барьер.
20. Составить таблицу черепно-мозговых нервов.

Тема 3

21. Построить график секреции кортизола в течение суток.
22. Сопоставить симптомы гипертиреоза и панической атаки.
23. Определить группу крови по стандартным сывороткам (ситуационная задача).
24. Описать механизм обратной связи в оси Гипоталамус-Гипофиз-Адреналовая система.
25. Выделить катехоламины среди списка гормонов.
26. Проанализировать влияние инсулина на когнитивные функции.
27. Сравнить эффекты симпатической и парасимпатической стимуляции.
28. Интерпретировать результаты теста слюны на дегидроэпиандростерон.
29. Объяснить роль эпифиза в регуляции циркадных ритмов.
30. Оценить риски хронического стресса для репродуктивной системы.

Критерии и шкалы оценивания работы студентов на практических/лабораторных занятиях

Оценка	Критерии оценивания
«отлично»	Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение

	анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопрос вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Задание 1. Прочитайте текст: *«Нервная ткань характеризуется наличием двух основных типов клеток: нейронов, обеспечивающих проведение импульса, и глиальных клеток, выполняющих трофическую, опорную и защитную функции. В отличие от аксонов периферической нервной системы, центральные аксоны лишены оболочки из шванновских клеток»*. Выберите правильный ответ:

- А) Центральная нервная система не способна к регенерации аксонов в естественных условиях.
- Б) Глия превосходит нейроны по количеству только в коре больших полушарий.
- В) Шванновские клетки являются разновидностью астроцитов головного мозга.

Ответ: А

Задание 2. Прочитайте текст: *«Соматическая рефлекторная дуга включает чувствительный нейрон, один или несколько вставочных нейронов в сером веществе спинного мозга и двигательный нейрон, иннервирующий скелетную мускулатуру. Тело первого нейрона всегда располагается вне ЦНС»*. Выберите правильный ответ:

- А) Двигательное ядро черепного нерва гомологично переднему рогу спинного мозга.
- Б) Моносинаптические рефлексы характерны исключительно для вегетативной нервной системы.
- В) Спинномозговой узел (*ganglion spinale*) содержит тела эфферентных нейронов.

Ответ: А

Задание 3. Прочитайте текст: *«Малый круг кровообращения начинается в правом желудочке легочным стволом и заканчивается в левом предсердии легочными венами. В артериях малого круга течет венозная кровь, а в венах — артериальная»*. Выберите правильный ответ:

- А) Газообмен происходит на уровне респираторных бронхиол за счет простой диффузии.
- Б) Давление в легочном стволе превышает диастолическое давление в аорте.
- В) Легочная гипертензия является следствием снижения общего периферического сопротивления.

Ответ: А

Задание 4. Прочитайте текст: *«Гормоны гипоталамуса поступают в аденогипофиз через систему воротных вен гипофиза, регулируя синтез тропных гормонов. Окситоцин и вазопрессин*

депонируются в задней доле гипофиза (нейрогипофизе), но синтезируются в супраоптическом и паравентрикулярном ядрах гипоталамуса». Выберите правильный ответ:

- А) Нейросекретция характерна только для клеток мозгового вещества надпочечников.
- Б) Транспорт гормонов из гипоталамуса в нейрогипофиз осуществляется аксональным током.
- В) Передняя доля гипофиза развивается из выпячивания крыши промежуточного мозга (кармана Ратке).

Ответ: Б

Задание 5. Прочитайте текст: «Пищеварение в ротовой полости носит преимущественно физический характер (измельчение), однако фермент α -амилазы слюны начинает гидролиз полисахаридов до декстринов, оптимально функционируя при нейтральном pH». Выберите правильный ответ:

- А) Лизоцим слюны выполняет функцию расщепления липидов молока.
- Б) Акт глотания координируется центрами продолговатого мозга и моста.
- В) Слюнные железы получают исключительно парасимпатическую иннервацию.

Ответ: Б

Задание 6. Прочитайте текст: «Кроветворение (гемопоэз) у взрослого человека локализуется преимущественно в красном костном мозге плоских костей и эпифизов трубчатых костей. Все форменные элементы крови происходят из единой полипотентной стволовой клетки». Выберите все правильные ответы:

- А) Эритроциты млекопитающих лишены ядра для увеличения площади поверхности газообмена.
- Б) Тромбоциты являются фрагментами цитоплазмы мегакариоцитов.
- В) Лейкоцитарная формула отражает процентное соотношение видов лейкоцитов в окрашенном мазке.

Ответ: А, Б, В

Задание 7. Прочитайте текст: «Фоторецепторный аппарат сетчатки состоит из палочек (сумеречное зрение) и колбочек (цветовое зрение). Поглощение кванта света молекулой зрительного пигмента (родопсина) запускает каскад биохимических реакций, приводящий к гиперполяризации мембраны». Выберите все правильные ответы:

- А) Слепое пятно соответствует месту выхода зрительного нерва (диску зрительного нерва).
- Б) Желтое пятно (macula lutea) обладает наибольшей плотностью колбочковых нейронов.
- В) Инверсия изображения на сетчатке компенсируется процессами кортикальной обработки.

Ответ: А, Б, В

Задание 8. Прочитайте текст: «Функциональная классификация мышечных волокон выделяет фазные (быстрые и медленные) тонические волокна. Быстрые гликолитические волокна IIb типа характеризуются высокой утомляемостью и низкой капилляризацией». Выберите все правильные ответы:

- А) Красные мышцы спины содержат преобладающее количество волокон I типа.
- Б) Рост мышечной массы (гипертрофия) связан с увеличением числа миофибрилл внутри симпласта.
- В) Мионевральный синапс использует ацетилхолин в качестве единственного медиатора.

Ответ: А, Б, В

Задание 9. Прочитайте текст: «Эндокринная регуляция основана на принципе отрицательной обратной связи. Избыток гормона или его метаболита в крови подавляет активность соответствующей железы-мишени или вышестоящего звена оси». Выберите все правильные ответы:

- А) По механизму действия стероиды проникают через мембрану и связываются с ядерными рецепторами.
- Б) Катехоламины действуют через мембранные G-белоксвязанные рецепторы.
- В) Кальцитонин снижает концентрацию кальция в плазме крови, активируя остеобласты.

Ответ: А, Б, В

Задание 10. Прочитайте текст: «Лимфатическая система обеспечивает дренаж тканей и иммунологический надзор. Лимфа движется центробежно благодаря сокращению скелетных мышц и наличию клапанов в сосудах». Выберите все правильные ответы:

- (А) Грудной проток собирает лимфу от 3/4 тела организма.
- (Б) Селезенка функционирует как фильтр крови, удаляя старые эритроциты.
- (В) Лимфоидная ткань, ассоциированная со слизистыми оболочками (MALT), включает миндалины.

Ответ: А, Б, В

Задание 11. Процесс свертывания крови (коагуляционный гемостаз) по внешнему пути активации является каскадом ферментативных реакций, обеспечивающим трансформацию растворимого белка плазмы в нерастворимый сгусток.

Вопрос: установите правильную последовательность биохимических процессов внешнего пути свертывания крови:

- А) Активация X фактора (фактора Стюарта-Прауэра).
- Б) Образование комплекса «тканевой тромбопластин + VII фактор».
- В) Превращение протромбина (II фактор) в тромбин (IIa).
- Г) Повреждение сосудистой стенки и контакт крови с тканевым фактором (III фактор).
- Д) Полимеризация мономеров фибрина под действием XIIIa фактора в стабильный красный тромб.

Ответ: Г → Б → А → В → Д

Задание 12: Физиологический акт дыхания представляет собой ритмический процесс смены вдоха и выдоха, регулируемый дыхательным центром продолговатого мозга.

Вопрос: установите хронологическую последовательность этапов спокойного выдоха (пассивного процесса):

- А) Эластическая тяга легких и грудной клетки возвращает их в исходное состояние.
- Б) Давление в альвеолах становится выше атмосферного (+3 см вод. ст.).
- В) Релаксация наружных межреберных мышц и диафрагмы.
- Г) Уменьшение объема грудной полости.
- Д) Выход воздуха из дыхательных путей во внешнюю среду.

Ответ: В → Г → Б → Д → А

Задание 13: Мионевральный синапс (нервно-мышечный переход) обеспечивает передачу электрического сигнала от мотонейрона к волокну скелетной мышцы посредством химического медиатора.

Вопрос: установите правильную последовательность событий при передаче нервного импульса через мионевральный синапс:

- А) Генерация потенциала концевой пластинки (ПКП).
- Б) Экзоцитоз везикул с ацетилхолином в синаптическую щель.
- В) Связывание ацетилхолина с никотиновыми холинорецепторами постсинаптической мембраны.

Г) Прибытие потенциала действия к пресинаптическому окончанию и открытие потенциал-зависимых кальциевых каналов.

Д) Гидролиз ацетилхолина ферментом ацетилхолинэстеразой.

Ответ: Г → Б → В → А → Д

Задание 14: Реабсорбция первичной мочи в проксимальном извитом канальце нефрона характеризуется высокой интенсивностью и отсутствием гормональной регуляции для большинства веществ.

Вопрос: установите физиологически обоснованную последовательность транспорта веществ при реабсорбции натрия:

А) Транспортировка Na^+ через люминальную (апикальную) мембрану эпителиоцита вторично-активным транспортом (симпорт с глюкозой/аминокислотами).

Б) Создание электрохимического градиента на базолатеральной мембране за счет работы Na^+/K^+ -АТФазы.

В) Попадание иона натрия из просвета канальца в цитоплазму эпителиальной клетки.

Г) Поступление Na^+ из интерстиция в перитубулярные капилляры.

Д) Высвобождение Na^+ во внеклеточную жидкость (базолатеральный компартмент) против градиента концентрации.

Ответ: В → А → Д → Б → Г

Задание 15: Гемопоз у эмбриона и плода претерпевает смену локализаций (феномен последовательной смены кроветворных органов), что связано с изменением кислородных потребностей растущего организма.

Вопрос: установите верную хронологическую последовательность стадий эритропоза в онтогенезе человека:

А) Печеночно-селезеночный период (экстрамедулярное кроветворение).

Б) Медуллярный (костномозговой) период — основной источник клеток после рождения.

В) Мезобластический (желточный) период в стенке желточного мешка.

Г) Лимфоидный период с дифференцировкой иммунокомпетентных клеток.

Ответ: В → А → Б → Г

Задание 16. Прочитайте текст: *«При денервации скелетной мышцы наблюдается феномен прогрессирующей сверхчувствительности постсинаптической мембраны к ацетилхолину вследствие пролиферации экстраневральных никотиновых рецепторов».*

Вопрос: объясните патофизиологический механизм возникновения фибриллярных подергиваний (фасцикуляций) при частичном повреждении двигательного нерва.

Ответ: Денервация части мышечных волокон приводит к компенсаторной гиперэкспрессии и дисперсии холинорецепторов по всей сарколемме. Повышенная концентрация свободного ацетилхолина в синаптической щели вызывает спонтанную деполяризацию отдельных мышечных веретен.

Задание 17. Прочитайте текст: *«Артериальное давление регулируется барорецепторным рефлексом, расположенным в каротидном синусе и дуге аорты. При повышении давления частота афферентной импульсации по IX и X парам ЧМН увеличивается».*

Вопрос: Опишите вектор изменения симпатической и парасимпатической активности при резком подъеме системного артериального давления.

Ответ: Увеличение тормозящего потока от барорецепторов ведет к снижению активности прессорного отдела сосудодвигательного центра (падение симпатического тонуса ->

вазодилатация) и одновременному повышению активности дорсального ядра блуждающего нерва (рост парасимпатического тонуса -> отрицательный хронотропный эффект).

Задание 18. Прочитайте текст: *«Газообмен в альвеолах подчиняется закону Фика. Скорость диффузии прямо пропорциональна площади поверхности и градиенту парциального давления газов».*

Вопрос: Почему отек легких критически нарушает оксигенацию крови даже при сохраненной вентиляции?

Ответ: Накопление транссудата в интерстиции и альвеолах увеличивает толщину аэрогематического барьера, что согласно закону Фика обратно пропорционально снижает скорость диффузии кислорода. Кроме того, жидкость вымывает сурфактант, вызывая коллапс альвеол (ателектаз) и уменьшение эффективной площади газообмена.

Задание 19. Прочитайте текст: *«Принцип доминанты А.А. Ухтомского гласит, что в ЦНС существует очаг стойкого возбуждения, который притягивает к себе сторонние импульсы и тормозит конкурирующие центры».*

Вопрос: Приведите пример когнитивного искажения (селективного восприятия), объясняемого с позиций принципа доминанты.

Ответ: Человек, озабоченный решением конкретной научной проблемы (доминирующий очаг), бессознательно фиксирует в окружающем информационном поле (тексты, разговоры) лишь те факты, которые подтверждают его рабочую гипотезу, игнорируя опровергающие данные (пример предвзятости подтверждения).

Задание 20. Прочитайте текст: *«Миелинизация проводящих путей головного мозга продолжается вплоть до завершения пубертатного периода, особенно активно протекая в префронтальной коре».*

Вопрос: Каковы нейробиологические причины повышенной рискованности поведения и эмоциональной лабильности у подростков?

Ответ: Несоответствие темпов созревания: лимбическая система (центр эмоций) достигает зрелости раньше, чем префронтальная кора (центр торможения и планирования). Недостаточная миелинизация лобных долей замедляет проведение тормозных сигналов, что препятствует эффективному контролю импульсивных желаний.

Критерии и шкала оценивания:

Оценка	Количество баллов
«отлично» /зачтено	83-100 баллов
«хорошо»/ зачтено	68-82 балла
«удовлетворительно»/ зачтено	50-67 баллов
«неудовлетворительно»/ не зачтено	0-49 баллов

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/ зачтено	Неудовлетворительно /не зачтено
УК-1.2			
Студент безошибочно определяет исторический контекст открытия	Понимает эволюцию знаний, но допускает единичные неточности в датах или влиянии социального заказа	Воспринимает информацию из учебника как абсолютную истину, игнорируя временной	Полное отсутствие понимания того, что медицинские и физиологические

физиологического закона (например, почему теория миогенной природы сердцебиения сменила нейрогенную теорию Галена). Учитывает биогеографические особенности морфологии (правила Бергмана-Аллена) при оценке норм развития.	эпохи на науку (например, роль лысенковщины в отечественной физиологии).	контекст её создания. Не видит разницы между данными вскрытий XIX века и современной прижизненной визуализацией.	знания исторически изменчивы. Отрицание влияния среды (пространственного фактора) на формирование фенотипа.
УК-1.3.			
Самостоятельно выявляет скрытые методологические ошибки в популярных статьях о мозге (например, миф о «10% использовании»). Синтезирует данные анатомии, биохимии и этологии для формирования непротиворечивого суждения о поведении.	Видит явные противоречия между учебниками разных лет издания, но затрудняется объяснить их причину через смену инструментальной базы науки (появление фМРТ). Требуется наводящий вопрос для выбора наиболее доказательной позиции.	Принимает недостоверные факты за истинные, если они изложены научным стилем. Не способен критически оценить источник, если он имеет высокий индекс цитирования, даже при наличии логических ошибок внутри текста.	Неспособность сопоставить два утверждения. Выбор ответа случайным образом при наличии взаимоисключающих данных в условии задачи.
ОПК-1.1			
Четко разграничивает научные теории, гипотезы и парадигмы. Применяет принцип фальсифицируемости к психологическим концепциям, доказывая их биологическую обоснованность или отсутствие таковой.	Знает критерии научности, но не всегда может применить их к пограничным дисциплинам (например, отличить психоанализ от когнитивной психологии по критерию верификации).	Смешивает житейскую психологию с научной. Не понимает разницы между корреляцией и причинно-следственной связью при чтении статей об анатомических основах личности.	Отсутствие понимания критериев объективности и проверяемости знания. Использование эзотерической или антинаучной терминологии при описании работы органов чувств.
ОПК-1.2			
Демонстрирует глубокое понимание молекулярных механизмов памяти, стресса или эмоций. Свободно оперирует понятиями гомеостаза, адаптации и функциональных систем П.К. Анохина применительно к психике.	Владеет базовыми естественнонаучными моделями ВНД, но испытывает трудности при объяснении сложных полифакторных процессов (нейроиммуноэндокринология) без опоры на текст конспекта.	Знания ограничиваются репродуктивным пересказом функций отделов мозга («мозжечок отвечает за равновесие») без понимания физико-химических принципов генерации потенциала действия.	Непонимание базовых биологических законов (наследственности, эволюции, термодинамики живых систем). Невозможность объяснить связь между строением органа и его функцией.



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования
«Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
АНАТОМИЯ И ФИЗИОЛОГИЯ НЕРВНОЙ СИСТЕМЫ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости

Тема 1. Введение в нейробиологию. Строение нервной ткани

1. Зарисовать мультиполярный нейрон, обозначив аксон-холлок, перехват Ранвье и миелиновую оболочку.
2. Решить ситуационную задачу: «У пациента нарушена скорость проведения импульса в ногах, но сохранена чувствительность. Поражение какого типа клеток наиболее вероятно?» (Ответ: олигодендроциты).
3. Охарактеризовать роль астроцитов в формировании гематоэнцефалического барьера.
4. Рассчитать амплитуду потенциала действия, если мембранный потенциал покоя равен -70 мВ, а пик деполяризации достигает $+30$ мВ.
5. Объяснить механизм возникновения следовой гиперполяризации после пика потенциала действия.
6. Составить таблицу сравнения симпатической и парасимпатической иннервации по длине волокон и медиаторам.

Тема 2. Физиология возбудимых тканей и синаптическая передача

7. Заполнить схему химического синапса: указать везикулы, синаптическую щель, постсинаптическую мембрану.
8. Определить тип рецептора (ионотропный/метаботропный), если эффект развивается за 0.5 мс.
9. Проследить метаболический путь синтеза дофамина из аминокислоты тирозина.
10. Объяснить принцип работы NMDA-рецептора: почему для его активации нужны два условия одновременно?
11. Проанализировать действие ботулотоксина на пресинаптическом уровне.
12. Дать определение явлению суммации возбуждения во времени и пространстве.

Тема 3. Центральная нервная система: спинной мозг и ствол головного мозга

13. Подписать структуры на срезе спинного мозга (задние, передние, боковые рога; канатики).
14. Установить соответствие: Тонкий пучок Голля — Проприоцепция от нижних конечностей.
15. Смоделировать рефлекс растяжения (коленный рефлекс): определить звенья дуги.
16. Найти ошибку в утверждении: «Блуждающий нерв (X пара) является чисто двигательным».
17. Охарактеризовать функции нижней оливы продолговатого мозга.
18. Объяснить клинический симптом «скандированная речь» при поражении мозжечка.

Тема 4. Промежуточный мозг и лимбическая система

19. Обозначить на схеме лимбической системы поясную извилину, свод и мамиллярные тела.
20. Решить кейс: «Пациент не может сформировать новые долговременные воспоминания (антероградная амнезия), но помнит прошлое». Какой отдел поврежден? (Гиппокамп).
21. Перечислить четыре «F» (Fight, Flight, Feed, Fuckery) — базовые функции гипоталамуса.
22. Описать механизм жажды: роль осморорецепторов гипоталамуса.
23. Какое влияние оказывает активация миндалины на восприятие нейтральных лиц? (Восприятие угрозы).
24. Объяснить связь ретикулярной формации с процессом засыпания.

Тема 5. Конечный мозг (Кора больших полушарий) и Высшая нервная деятельность

25. Соотнести поля Бродмана: 4 — моторная кора, 17 — первичная зрительная, 22 — зона Вернике.
26. Нарисовать представление тела в соматосенсорной коре («Гомункул Пенфилда»).
27. Применить концепцию трех блоков мозга А.Р. Лурии к задаче «Студент пишет конспект лекции».

○ I блок (Энергетический): поддержание тонуса. II блок (Прием и переработка): слух, зрение. III блок (Программирование): лобные доли.

28. Охарактеризовать роль черной субстанции в модуляции двигательной активности (болезнь Паркинсона как пример дефицита).

29. Объяснить феномен функциональной асимметрии: почему у правшей речевые центры чаще слева?

30. Дать определение нейропластичности и привести пример реорганизации коры после ампутации пальца (фантомные боли).

Критерии и шкалы оценивания работы студентов на практических/лабораторных занятиях

Оценка	Критерии оценивания
«отлично»	Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопрос вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Задание 1. Прочитайте текст: *«Нервная ткань состоит из нейронов и глиальных клеток. Миелиновая оболочка, формируемая олигодендроцитами в ЦНС, обеспечивает электрическую изоляцию аксона, что позволяет реализовать сальтаторное проведение потенциала действия».* Выберите правильный ответ:

А) Сальтаторное проведение импульса характерно для немиелинизированных волокон типа С.

Б) Скорость проведения нервного импульса прямо пропорциональна диаметру аксона и толщине миелиновой оболочки.

В) Перехваты Ранвье представляют собой участки аксона, лишенные мембраны и неспособные к генерации потенциала действия.

Ответ: Б

Задание 2. Прочитайте текст: *«Синаптическая передача включает высвобождение медиатора в щель, связывание с рецептором и инактивацию. В холинергических синапсах*

окончательное удаление ацетилхолина осуществляется ферментом ацетилхолинэстеразой». Выберите правильный ответ:

А) Никотиновые рецепторы являются метаботропными и связаны с G-белками.

Б) Ингибиторы ацетилхолинэстеразы (например, препараты при болезни Альцгеймера) увеличивают время нахождения медиатора в синаптической щели.

В) Потенциал концевой пластинки на скелетном мышечном волокне всегда является тормозным (гиперполяризация).

Ответ: Б.

Задание 3. Прочитайте текст: *«Продолговатый мозг содержит жизненно важные центры. Повреждение дорсальных отделов олив приводит к нарушению координации движений, тогда как повреждение вентральных пирамид вызывает спастический паралич контралатеральных конечностей»*. Выберите правильный ответ:

А) Децеребрационная ригидность возникает при поражении ствола мозга ниже красных ядер, но выше вестибулярных ядер.

Б) Ядра IX и X пар черепно-мозговых нервов расположены в среднем мозге.

В) Варолиев мост выполняет исключительно проводниковую функцию и не содержит собственных ядер.

Ответ: А

Задание 4. Прочитайте текст: *«Гипоталамус интегрирует нервную и эндокринную регуляцию через связь с гипофизом. Нейросекреторные клетки супраоптического и паравентрикулярного ядер синтезируют вазопрессин и окситоцин, которые транспортируются по аксонам в заднюю долю гипофиза»*. Выберите правильный ответ:

А) Либерины и статины гипоталамуса поступают в аденогипофиз через общую систему кровообращения тела.

Б) Разрушение супраоптического ядра приведет к развитию несахарного диабета вследствие дефицита антидиуретического гормона.

В) Передняя доля гипофиза развивается из выпячивания нервной трубки (карман Ратке формируется из эктодермы ротовой полости).

Ответ: Б.

Задание 5. Прочитайте текст: *«Лимбическая система («висцеральный мозг») участвует в формировании эмоций и памяти. Гиппокамп необходим для консолидации кратковременной памяти в долговременную, а миндалевидное тело отвечает за реакцию страха»*. Выберите правильный ответ:

А) Синдром Клювера-Бьюси (агрессия, гиперсексуальность, гиперорализм) наблюдается при двустороннем разрушении височных долей и миндалин.

Б) Поясная извилина является первичной проекционной зоной зрительного анализатора.

В) Мамиллярные тела таламуса отвечают за первичную обработку обонятельной информации.

Ответ: А.

Задание 6. Прочитайте текст о потенциале действия. Установите хронологическую последовательность фаз изменения мембранного потенциала:

А) Период абсолютной рефрактерности (мембрана невозбудима).

Б) Быстрая деполяризация (открытие Na-каналов).

В) Медленная реполяризация (выход K⁺).

Г) Гиперполяризация (следовая отрицательная поляризация).

Д) Закрытие натриевых каналов инактивационными «хвостами».

Ответ: Б → Д → В → Г → А.

Задание 7. Прочитайте текст о путях спинного мозга. Установите правильную последовательность передачи сигнала по пути поверхностной чувствительности (боли и температуры):

А) Перекрест волокон на уровне входа в спинной мозг (через переднюю серую спайку).

Б) Восхождение по боковому канатику к таламусу.

В) Тело I нейрона в спинномозговом узле (*ganglion spinale*).

Г) Окончание во II нейроне заднего рога спинного мозга.

Д) Клетки III нейрона в таламусе.

Ответ: В → Г → А → Б → Д.

Задание 8. Прочитайте текст о каскаде синтеза катехоламинов. Установите биохимическую последовательность:

А) ДОФА (L-DOPA)

Б) Тирозин

В) Норадреналин

Г) Дофамин

Д) Адреналин

Ответ: Б → А → Г → В → Д.

Задание 9. Прочитайте текст о развитии ЦНС эмбриона. Установите стадийность морфогенеза:

А) Формирование трех первичных мозговых пузырей (Prosencephalon, Mesencephalon, Rhombencephalon).

Б) Нейруляция (замыкание нервной трубки)

В) Полушария конечного мозга покрываются корой (кортикогенез).

Г) Образование пяти вторичных мозговых пузырей.

Д) Формирование плакод (нервного гребня), дающего начало периферическим ганглиям.

Ответ: Б → Д → А → Г → В

Задание 10. Прочитайте текст о механизмах торможения. Установите иерархию процессов развития центрального торможения согласно открытию И.М. Сеченова:

А) Возникновение постсинаптического торможения (ГАМК-опосредованного).

Б) Активация вставочного тормозного нейрона (клетки Реншоу или интернейрона).

В) Иррадиация возбуждения по сетям ретикулярной формации.

Г) Выделение гуморального фактора (позже идентифицированного как ГАМК/глицин), повышающего порог возбудимости мотонейронов.

Д) Нанесение раздражителя на область зрительных бугров (таламуса).

Ответ: Д → В → Г → Б → А

Задание 11. Установите соответствие между типом глиальной клетки и её функцией.

Тип глиальной клетки	функция
А) Эпендимоциты	(1) Формирование миелиновых сегментов вокруг нескольких аксонов одновременно
Б) Олигодендроциты ЦНС	(2) Фагоцитоз продуктов распада и иммунологический надзор в ткани мозга.
В) Микроглия	(3) Выстилка желудочков мозга и участие в секреции ликвора

Ответ:

А	Б	В
3	1	2

Задание 12. Установите соответствие между отделом вегетативной нервной системы и его характеристикой.

Отдел вегетативной нервной системы	Характеристика
А) Эпендимоциты	(1) Формирование миелиновых сегментов вокруг нескольких аксонов одновременно
Б) Олигодендроциты ЦНС	(2) Фагоцитоз продуктов распада и иммунологический надзор в ткани мозга.
В) Микроглия	(3) Выстилка желудочков мозга и участие в секреции ликвора

Ответ:

А	Б	В
2	1	3

Задание 13. Установите соответствие между базальным ядром и его компонентом/ролью.

Базальное ядро	Компонент/роль
А) Неостриатум	(1) Хвостатое ядро + скорлупа (прием сигналов от коры).
Б) Бледный шар	(2) Источник дофаминергической иннервации стриатума (pars compacta).
В) Субстанция нигра	(3) Основная эфферентная структура, передающая сигналы из стриатума к таламусу.

Ответ:

А	Б	В
2	3	1

Задание 14. Установите соответствие между полем Бродмана и функцией.

Поле Бродмана	Функция
А) Поле 4	(1) Центр моторной речи Брока
Б) Поле 17	(2) Первичная моторная кора (прецентральная извилина).
В) Поля 44, 45	(3) Первичная зрительная кора (борозды шпорной).

Ответ:

А	Б	В
3	1	2

Задание 15. Прочитайте текст: *«При перерезке задних корешков спинного мозга у лягушки (опыт И.М. Сеченова) наблюдалось резкое снижение тонуса мышц и исчезновение рефлексов».*

Вопрос: Объясните механизм этого явления с точки зрения концепции «обратной афферентации» и функциональной системы П.К. Анохина.

Ответ: Устранение потока сенсорной информации от проприорецепторов лишает систему обратной связи. Моторные центры теряют информацию о текущем состоянии эффекторов, что делает невозможным формирование «акцептора результата действия» и поддержание мышечного тонуса.

Задание 16. Прочитайте текст: *«Магнитно-резонансная спектроскопия показывает снижение концентрации N-ацетиласпартата (НАА) в гиппокампе пациентов с депрессией».*

Вопрос: Каково значение данного маркера для дифференциации эндогенной депрессии от реактивной?

Ответ: Снижение НАА указывает на нарушение целостности нейронов и митохондриальную дисфункцию (нейродегенеративный компонент), что более характерно для эндогенных расстройств, чем для реактивных состояний, где преобладают функциональные нарушения нейромедиации без массовой гибели клеток.

Задание 17. Прочитайте текст: *«Пациент после инсульта понимает обращенную речь, может писать, но испытывает трудности с артикуляцией звуков (моторная афазия)».* Вопрос: Локализация очага поражения и задействованный путь.

Ответ: Задние отделы нижней лобной извилины левого полушария (центр Брока, поля 44/45). Поражена кортикобульбарная часть пирамидного пути, иннервирующая мышцы артикуляционного аппарата.

Задание 18. Прочитайте текст: *«Феномен "зеркальных нейронов" обнаружен в области F5 (гомолог зоны Брока) у приматов».*

Вопрос: Какова роль этих нейронов в эволюции коммуникации человека?

Ответ: Обеспечение имитационного обучения и формирования эмпатии. Понимание намерений другого существа через внутреннее моделирование его двигательной программы, что стало биологическим фундаментом для возникновения языка.

Задание 19. Прочитайте текст: «Дефицит миелина в пери-венулярных зонах белого вещества характерен для рассеянного склероза».

Вопрос: Почему данное заболевание часто сопровождается патологически быстрой утомляемостью (фатиг-синдром)?

Ответ: Демиелинизация увеличивает утечку ионов натрия во время потенциала действия. Для восстановления ионного градиента Na^+/K^+ -насосу требуется значительно больше АТФ, что ведет к энергетическому истощению аксона даже при незначительной нагрузке.

Задание 20. Прочитайте текст: «Вегетативная нервная система регулирует функции внутренних органов бессознательно».

Вопрос: Выберите все верные утверждения относительно сегментарной организации симпатической иннервации головы:

А) Преганглионарные волокна выходят из сегментов Th1–Th4.

Б) Волокна к глазу проходят транзитом через шейный узел (звездчатый) без переключения.

В) Постганглионарные волокна к дилатору зрачка часто оплетают внутреннюю сонную артерию (вокругсосудистое сплетение).

Г) Верхний шейный ганглий является единственным крупным ганглием, обеспечивающим симпатическую иннервацию лица и головы.

Д) Нарушение этой иннервации вызывает синдром Клода Бернара-Горнера (птоз, миоз, энофтальм).

Ответ: АВГД

Критерии и шкала оценивания:

Оценка	Количество баллов
«отлично» /зачтено	83-100 баллов
«хорошо»/ зачтено	68-82 балла
«удовлетворительно»/ зачтено	50-67 баллов
«неудовлетворительно»/ не зачтено	0-49 баллов

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/ зачтено	Неудовлетворительно /не зачтено
УК-1.2			
Студент безошибочно определяет исторический контекст открытия (например, влияние изобретения метода Гольджи на теорию нейронной доктрины). Учитывает биогеографические особенности морфологии мозга при оценке норм развития.	Понимает эволюцию знаний, но допускает единичные неточности в датах или влиянии социального заказа эпохи на науку.	Воспринимает информацию из учебника как абсолютную истину, игнорируя временной контекст её создания. Не видит разницы между данными вскрытий XIX века и современной прижизненной визуализацией.	Полное отсутствие понимания того, что медицинские и физиологические знания исторически изменчивы. Отрицание влияния среды (пространственного фактора) на формирование фенотипа.
УК-1.3.			
Самостоятельно выявляет методологические ошибки в популярных статьях о мозге (миф о 10% или левополушарном	Видит явные противоречия между учебниками разных лет издания, но затрудняется объяснить их причину через смену инструментальной базы науки. Требуется наводящий	Принимает недостоверные факты за истинные, если они изложены научным стилем. Не способен критически оценить источник, если он имеет	Неспособность сопоставить два утверждения. Выбор ответа случайным образом при наличии взаимоисключающих

мышлении). Синтезирует данные анатомии, биохимии и этологии для формирования непротиворечивого суждения.	вопрос для выбора наиболее доказательной позиции.	высокий индекс цитирования, даже при наличии логических ошибок внутри текста.	данных в условии задачи.
ОПК-1.1			
Четко разграничивает научные теории, гипотезы и парадигмы. Применяет принцип фальсифицируемости к психологическим концепциям, доказывая их биологическую обоснованность.	Знает критерии научности, но не всегда может применить их к пограничным дисциплинам (отличить психоанализ от когнитивной психологии по критерию верификации).	Смешивает житейскую психологию с научной. Не понимает разницы между корреляцией и причинно-следственной связью при чтении статей об анатомических основах личности.	Отсутствие понимания критериев объективности и проверяемости знания. Использование эзотерической или антинаучной терминологии при описании работы органов чувств.
ОПК-1.2			
Демонстрирует глубокое понимание молекулярных механизмов памяти, стресса или эмоций. Свободно оперирует понятиями гомеостаза, адаптации и функциональных систем П.К. Анохина применительно к психике.	Владеет базовыми естественнонаучными моделями ВНД, но испытывает трудности при объяснении сложных полифакторных процессов (нейроиммуноэндокринология) без опоры на текст конспекта.	Знания ограничиваются репродуктивным пересказом функций отделов мозга («мозжечок отвечает за равновесие») без понимания физико-химических принципов генерации потенциала действия.	Непонимание базовых биологических законов (наследственности, эволюции, термодинамики живых систем). Невозможность объяснить связь между строением органа и его функцией.



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования
«Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
МАТЕМАТИЧЕСКАЯ СТАТИСТИКА В ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ
ИССЛЕДОВАНИЯХ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости

Вопросы к устному опросу:

1. Понятие генеральной совокупности и выборки. Репрезентативность.
2. Типы измерительных шкал по Стивенсу.
3. Меры центральной тенденции: математический смысл моды, медианы и среднего арифметического.
4. Дисперсия и стандартное отклонение как показатели вариативности признака.
5. Нормальное распределение: свойства кривой Гаусса.
6. Параметрические и непараметрические критерии: условия применимости.
7. Нулевая и альтернативная гипотезы. Уровни статистической значимости (α).
8. Т-критерий Стьюдента для независимых выборок: область применения.
9. Мощность статистического критерия и ошибка второго рода (β).
10. Коэффициент линейной корреляции Пирсона.
11. Ранговая корреляция Спирмена: преимущества перед коэффициентом Пирсона.
12. Критерий хи-квадрат (χ^2) Пирсона для таблиц сопряженности.
13. Однофакторный дисперсионный анализ (ANOVA): логика вычислений F-отношения.
14. Пост-хок тесты (LSD, критерий Тьюки) после ANOVA.
15. Регрессионный анализ: уравнение прямой регрессии $Y=a+bX$.
16. Стандартная ошибка измерения теста.
17. Надежность психодиагностических методик (ретестовая надежность).
18. Валидность: конструктивная и критериальная.
19. Факторный анализ: общности и специфичности факторов.
20. Z-преобразование сырых баллов и перевод в стены.

Задания к практическим занятиям:

1. Рассчитать среднее арифметическое и медиану для ряда значений IQ: 110, 95, 102, 115, 88, 105.
2. Вычислить несмещенную оценку дисперсии для выборки объемом $n=10$.
3. Определить моду в распределении типов темперамента у группы испытуемых.
4. Построить ранжированный ряд для расчета коэффициента ранговой корреляции.
5. Найти размах варьирования признака.
6. Проверить правило трех сигм для заданного нормального распределения.
7. Рассчитать ошибку среднего значения (m_x).
8. Провести ручной расчет χ^2 для таблицы 2×22 .
9. Определить число степеней свободы (df) для t-критерия при $n_1=15$, $n_2=20$.
10. Перевести сырой балл 25 в стандартный Z-балл при $M=20$, $\sigma=5$.

Критерии и шкалы оценивания работы студентов на практических /лабораторных занятиях

Оценка	Критерии оценивания
«отлично»	Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент

	обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопрос вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Задания	Индикатор компетенции
Базовый уровень	
<p>Задание 1. Эмпирическое исследование показало наличие сильной положительной связи между уровнем экстраверсии и частотой социальных контактов. Какой статистический показатель позволяет количественно оценить тесноту этой взаимосвязи?</p> <p>А) Среднее квадратичное отклонение Б) Коэффициент корреляции Пирсона В) Т-критерий Стьюдента Г) Медиана</p> <p>Ответ: Б</p>	ОПК-2.1
<p>Задание 2. При проверке статистической гипотезы исследователь установил пороговое значение уровня значимости $\alpha=0.05$. Полученное эмпирическое значение критерия соответствует вероятности $p=0.03$. Какое решение должен принять исследователь относительно нулевой гипотезы H_0?</p> <p>А) Принять H_0, так как различие несущественно Б) Отвергнуть H_0, так как $p < \alpha$ В) Увеличить объем выборки Г) Изменить дизайн исследования</p> <p>Ответ: Б</p>	УК-1.4
<p>Задание 3. Для сравнения средних показателей агрессивности в двух независимых группах подростков (экспериментальной и контрольной), данные которых распределены нормально, следует использовать:</p> <p>А) Критерий Манна-Уитни Б) Т-критерий Стьюдента для независимых выборок В) G-критерий знаков Г) Коэффициент контингенции</p> <p>Ответ: Б</p>	ОПК-2.2
<p>Задание 4. Как называется процедура приведения результатов различных тестов к единой шкале для возможности их сопоставления?</p> <p>А) Факторизация Б) Стандартизация тестовых баллов В) Рандомизация Г) Коррекция выброса</p> <p>Ответ: Б</p>	ОПК-2.1
<p>Задание 5. Если коэффициент надежности методики равен 0.90, то доля случайной ошибки измерения составляет:</p> <p>А) 0.10 (10%)</p>	ОПК-2.3

Б) 0.90 (90%) В) 0.81 (81%) Г) 0.05 (5%) Ответ: А	
Задание 6. Выберите все верные утверждения о параметрических критериях: А) Требуют интервальной шкалы измерений Б) Предполагают нормальное распределение признака в популяции В) Обладают меньшей мощностью по сравнению с непараметрическими Г) Чувствительны к экстремальным значениям (выбросам) Ответ: А, Б, Г	ОПК-2.2
Задание 7. Какие меры относятся к мерам изменчивости (вариативности)? А) Мода Б) Размах В) Дисперсия Г) Стандартное отклонение Ответ: Б, В, Г	ОПК-2.1
Задание 8. Что характеризует величина стандартной ошибки среднего (SE)? А) Индивидуальный разброс ответов респондентов Б) Точность оценки среднего значения генеральной совокупности по данным выборки В) Силу влияния независимой переменной Г) Количество ошибок в протоколе Ответ: Б	УК-1.4
Задание 9. Установите соответствие между типом шкалы и допустимыми операциями: А) Номинативная Б) Порядковая В) Интервальная 1) Только определение равенства/неравенства объектов 2) Определение больше/меньше, но не расстояния 3) Сложение, вычитание, вычисление среднего Ответ: А-1, Б-2, В-3	ОПК-2.1
Задание 10. В ходе эксперимента p-value составило 0.08 при уровне значимости 0.05. Результат считается: А) Статистически значимым Б) Статистически незначимым В) Артефактным Г) Клинически важным Ответ: Б	ОПК-2.3
Повышенный уровень	
Задание 11. Расположите этапы проверки статистической гипотезы в хронологическом порядке: А) Выбор статистического критерия Б) Формулировка нулевой и альтернативной гипотез В) Сбор эмпирических данных Г) Расчет эмпирического значения критерия Д) Сравнение ppp-value с уровнем α Ответ: Б → В → А → Г → Д	УК-1.4
Задание 12. Установите последовательность действий при проведении разведочного (описательного) анализа данных: А) Проверка на пропущенные значения Б) Идентификация выбросов В) Расчет мер центральной тенденции Г) Визуализация распределения (гистограмма) Ответ: А → Б → Г → В	ОПК-2.2
Задание 13. Установите соответствие между задачей исследователя и методом: А) Поиск скрытых латентных черт личности Б) Прогноз успешности обучения по вступительным баллам	ОПК-2.2

<p>В) Сравнение эффективности двух методов терапии</p> <p>1) Линейная регрессия</p> <p>2) Т-критерий Стьюдента</p> <p>3) Факторный анализ</p> <p>Ответ: А-3, Б-1, В-2</p>	
<p>Задание 14. Установите соответствие между названием эффекта и его сутью:</p> <p>А) Эффект плацебо</p> <p>Б) Ошибка первого рода (α)</p> <p>В) Ковариата</p> <p>1) Ложноположительный результат (обнаружение различия там, где его нет)</p> <p>2) Переменная, влияние которой необходимо контролировать</p> <p>3) Улучшение состояния за счет веры в лечение</p> <p>Ответ: А-3, Б-1, В-2</p>	УК-1.4
<p>Задание 15. Расположите уровни измерения по возрастанию информативности:</p> <p>А) Интервальная</p> <p>Б) Номинативная</p> <p>В) Отношений</p> <p>Г) Порядковая</p> <p>Ответ: Б → Г → А → В</p>	ОПК-2.1
<p>Задание 16. Установите соответствие:</p> <p>А) Объем выборки</p> <p>Б) Степени свободы</p> <p>В) Уровень значимости</p> <p>Г) Мощность критерия</p> <p>1) Вероятность отвергнуть ложную нулевую гипотезу</p> <p>2) Число свободно варьирующих элементов в расчете статистики</p> <p>3) Допустимая вероятность ошибки I рода</p> <p>4) Количество единиц наблюдения</p> <p>Ответ: А-4, Б-2, В-3, Г-1</p>	ОПК-2.3
Высокий уровень	
<p>Задание 17. Почему использование множества отдельных t-тестов при сравнении более чем двух групп приводит к накоплению ошибки первого рода?</p> <p>Ответ: потому что при каждом тесте сохраняется риск 5% ошибочно найти различие. При увеличении числа сравнений общая вероятность совершить хотя бы одну ошибку возрастает экспоненциально (например, для 3 сравнений она составит уже ~14%). Именно поэтому используется ANOVA.</p>	ОПК-2.2
<p>Задание 18. В чем принципиальное отличие ковариации от коэффициента корреляции?</p> <p>Ответ: Ковариация зависит от масштаба единиц измерения признаков, тогда как коэффициент корреляции является стандартизированной величиной (безразмерной), принимающей значения строго от -1 до +1.</p>	ОПК-2.1
<p>Задание 19. Как интерпретировать отрицательную асимметрию (левостороннюю скошенность) распределения результатов психологического теста?</p> <p>Ответ: это указывает на эффект потолка (ceiling effect): большинство испытуемых показали высокие результаты, сосредоточенные в правой части графика, а левый хвост распределения длиннее за счет малого числа лиц с низкими баллами.</p>	ОПК-2.3
<p>Задание 20. Объясните суть поправки Бонферрони при множественном сравнении средних.</p> <p>Ответ: Поправка заключается в делении исходного уровня значимости α на количество проводимых сравнений (k). Это ужесточает критерий достоверности для каждого отдельного теста, чтобы суммарная вероятность ошибки I рода оставалась на приемлемом уровне.</p>	УК-1.4

Критерии и шкала оценивания

Оценка	Количество баллов
«отлично» /зачтено	83-100 баллов
«хорошо»/ зачтено	68-82 балла
«удовлетворительно»/ зачтено	50-67 баллов
«неудовлетворительно»/ не зачтено	0-49 баллов

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/ зачтено	Неудовлетворительно /не зачтено
УК-1.4	Безошибочно выбирает метод под задачу, обосновывает ограничения метода.	Выбирает верный метод, затрудняется в аргументации выбора против других критериев.	Знает названия методов, путается в условиях их применимости.	Не может связать тип данных с выбором алгоритма обработки.
ОПК-2.1	Свободно оперирует понятиями метрики, нормы и валидности.	Знает определения, допускает путаницу в терминологии шкал.	Ориентируется в базовых понятиях измерения.	Демонстрирует отсутствие знаний об основах психометрики.
ОПК-2.2	Самостоятельно проводит полный цикл анализа данных в SPSS/R.	Выполняет расчеты с подсказкой, понимает структуру вывода программы.	Может заполнить готовые формы отчета готовыми цифрами.	Не владеет интерфейсом статпакетов, не знает этапов анализа.
ОПК-2.3	Способен выявить артефакты в чужих исследованиях и диагностировать низкую мощность дизайна.	Видит явные ошибки в интерпретации p-value, но пропускает нюансы размера эффекта.	Понимает разницу между значимостью и размером эффекта на базовом уровне.	Смешивает статистическую значимость с практической важностью результата.



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования
«Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА И СПОРТ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

1.1 Тематика практических/семинарских/лабораторных занятий

Раздел 1. Научно – методические основы формирования физической культуры личности
Тема 1. Физическая культура в профессиональной подготовке студентов психологов и социокультурное развитие личности студента.
Тема 2. Физическая культура и спорт как социальный феномен современного общества.
Тема 3. Формирование физической культуры личности.
Тема 4. Общие закономерности и динамика работоспособности студентов в учебном году и основные факторы её определяющие.
Тема 5. Регулирование работоспособности, профилактика утомления студентов в отдельные периоды учебного года.
Раздел 2. Учебные практические основы формирования физической культуры
Тема 1. Методические принципы физического воспитания.
Тема 2. Основы и этапы обучения движениям.
Тема 3. Развитие физических качеств.
Тема 4. Формирование психических качеств, в процессе физического воспитания.
Тема 5. Общая физическая подготовка, её цели и задачи.
Тема 6. Зоны интенсивности и энергозатраты при различных физических нагрузках.
Тема 7. Значение мышечной релаксации при занятиях физическими упражнениями.
Тема 8. Возможность и условия коррекции общего физического развития, телосложения, двигательной и функциональной подготовленности средствами физической культуры и спорта.
Тема 9. Специальная физическая подготовка, её цели и задачи.
Тема 10. Спортивная подготовка.
Тема 11. Структура подготовленности спортсмена.
Тема 12. Профессионально-прикладная физическая подготовка как составляющая специальной подготовки.
Тема 13. Формы занятий физическими упражнениями.
Тема 14. Массовый спорт и спорт высших достижений, их цели и задачи.
Тема 15. Спортивные соревнования как средство и метод общей и специальной физической подготовки студентов.
Тема 16. Спортивная классификация.
Тема 17. Система студенческих спортивных соревнований: внутри вузовские, межвузовские, всероссийские и международные.
Тема 18. Индивидуальный выбор студентом видов спорта или системы физических упражнений для регулярных занятий (мотивация и обоснование).
Тема 19. Краткая психофизиологическая характеристика основных групп видов спорта и систем физических упражнений
Тема 20. Организационно-правовые основы противодействия применению допинга в спорте.
Тема 21. Профилактика употребления допинга в спорте
Тема 22. Формирование физической культуры личности
Тема 23. Физическая культура в структуре высшего профессионального образования.
Тема 24. Организационно – правовые основы физической культуры и спорта студенческой молодёжи России.
Тема 25. Общая психофизиологическая характеристика студента интеллектуальной деятельности и учебного труда.
Тема 26. Физическое развитие человека. Роль отдельных систем организма в обеспечении физического развития, функциональных и двигательных возможностей организма человека.
Тема 27. Двигательная активность и её влияние на устойчивость, и адаптационные возможности человека к умственным и физическим нагрузкам при различных воздействиях внешней среды.
Тема 28. Степень и условия влияния наследственности на физическое развитие и на жизнедеятельность человека.
Тема 29. Физиологические основы освоения и совершенствования двигательных действий.
Тема 30. Физиологические механизмы использования средств физической культуры и спорта для активного отдыха и восстановления работоспособности.
Тема 31. Основы биомеханики естественных локомоций (ходьба, бег, прыжки).

Критерии оценивания работы студентов на практических/семинарских /лабораторных занятиях

Оценка	Требования
«отлично»	Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопрос вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

1.2 Темы эссе

- 1.Значение мышечной релаксации при занятиях физическими упражнениями.
- 2.Возможность и условия коррекции общего физического развития, телосложения, двигательной и функциональной подготовленности средствами физической культуры и спорта.
- 3.Специальная физическая подготовка для ослабленных студентов, её цели и задачи.
- 4.Структура подготовленности спортсмена.
- 5.Профессионально-прикладная физическая подготовка для психологов.
- 6.Формы занятий физическими упражнениями. Массовый спорт и спорт высших достижений, их цели и задачи.
- 7.Система студенческих спортивных соревнований: внутри вузовские, межвузовские, всероссийские и международные.
9. Индивидуальный выбор студентом видов спорта или системы физических упражнений для регулярных занятий (мотивация и обоснование).
- 10.Краткая психофизиологическая характеристика основных групп видов спорта и систем физических упражнений.

Критерии и показатели оценки эссе

Знание и понимание теоретического материала – максимальная оценка 3 балла:

- определяет рассматриваемые понятия четко и полно, приводя соответствующие примеры;
- используемые понятия строго соответствуют теме;
- самостоятельность выполнения работы.

Анализ и оценка информации – максимальная оценка 3 балла:

- грамотно применяет категории анализа;
- умело использует приемы сравнения и обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений;
- способен объяснить альтернативные взгляды на рассматриваемую проблему и прийти к сбалансированному заключению;

- диапазон используемого информационного пространства (студент использует большое количество различных источников информации);
- обоснованно интерпретирует текстовую информацию с помощью графиков и диаграмм;
- дает личную оценку проблеме.

Построение суждений – максимальная оценка 3 балла:

- ясность и четкость изложения;
- логика структурирования доказательств
- выдвинутые тезисы сопровождаются грамотной аргументацией;
- приводятся различные точки зрения и их личная оценка.
- общая форма изложения полученных результатов и их интерпретации соответствует жанру проблемной научной статьи.

Оформление работы – максимальная оценка 3 балла:

- работа отвечает основным требованиям к оформлению и использованию цитат;
- соблюдение лексических, фразеологических, грамматических и стилистических норм русского литературного языка;
- оформление текста с полным соблюдением правил русской орфографии и пунктуации;
- соответствие формальным требованиям.

Максимальное количество баллов за эссе – максимальная оценка 12 баллов.

Шкала оценивания эссе

Оценка	Кол-во баллов
Отлично	11-12 баллов
Хорошо	8-10 баллов
Удовлетворительно	6-7 баллов
Неудовлетворительно	5 и менее баллов

1.3 Тематика рефератов по дисциплине

Тема 1. Методические принципы физического воспитания.

Тема 2. Основы и этапы обучения движениям.

Тема 3. Развитие физических качеств.

Тема 4. Формирование психических качеств, в процессе физического воспитания.

Тема 5. Общая физическая подготовка, её цели и задачи.

Тема 6. Зоны интенсивности и энергозатраты при различных физических нагрузках.

Тема 7. Значение мышечной релаксации при занятиях физическими упражнениями.

Тема 8. Возможность и условия коррекции общего физического развития, телосложения, двигательной и функциональной подготовленности средствами физической культуры и спорта.

Тема 9. Специальная физическая подготовка, её цели и задачи.

Тема 10. Спортивная подготовка.

Тема 11. Структура подготовленности спортсмена.

Тема 12. Профессионально-прикладная физическая подготовка как составляющая специальной подготовки.

Тема 13. Формы занятий физическими упражнениями.

Тема 14. Массовый спорт и спорт высших достижений, их цели и задачи.

Тема 15. Спортивные соревнования как средство и метод общей и специальной физической подготовки студентов.

Тема 16. Спортивная классификация.

Тема 17. Система студенческих спортивных соревнований: внутри вузовские, межвузовские, всероссийские и международные.

Тема 18. Индивидуальный выбор студентом видов спорта или системы физических упражнений для регулярных занятий (мотивация и обоснование).

Тема 19. Краткая психофизиологическая характеристика основных групп видов спорта и систем физических упражнений.

Тема 20. Организационно-правовые основы противодействия применению допинга в спорте.

Тема 21. Профилактика употребления допинга в спорте.

Критерии и показатели оценки реферата

Критерии	Показатели
Новизна реферированного теста <i>Макс. - 3 балла</i>	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений
Степень раскрытия сущности проблемы <i>Макс. - 3 балла</i>	- соответствие плана теме реферата; - соответствие содержания теме и плану реферата; - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы
Обоснованность выбора источников <i>Макс. - 3 балла</i>	- круг, полнота использования литературных источников по проблеме
Соблюдение требований к оформлению, грамотность <i>Макс. - 3 балла</i>	- правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения, отсутствие орфографических и синтаксических ошибок - соблюдение требований к оформлению и объему реферата

Максимальный балл за данную контрольную точку составляет 12 баллов.

Шкала оценивания реферата

Оценка	Кол-во баллов
Отлично	11-12 баллов
Хорошо	8-10 баллов
Удовлетворительно	6-7 баллов
Неудовлетворительно	5 и менее баллов

1.4 Тематика докладов

1. Закаливание и здоровье
2. Спортивные тренажеры
3. Культура движений и здоровье
4. Нетрадиционные и популярные виды спорта
5. Методы и способы повышения защитных функций организма
6. Технологии и продукты здорового питания
7. Диетические продукты
8. Органические био-натуральные продукты питания
9. Биологически активные добавки – БАДЫ – их положительные и
10. отрицательные стороны
11. Витаминно-минеральные комплексы, антиоксиданты
12. Минеральные воды
13. Гомеопатия
14. Альтернативная медицина
15. Физическое воспитание студентов в вузах США (Европы)
16. Олимпийские игры древности
17. Русские национальные игры и забавы
18. Физическое воспитание в древней Спарте.
19. Физическое воспитание в древней Греции и в древнем Риме.
20. Физическое качество – сила. Физические упражнения для развития силы.
21. Физическое качество – быстрота. Физические упражнения для развития
22. быстроты.
23. Физическое качество - гибкость. Физические упражнения для развития
24. гибкости.
25. Физическое качество – выносливость. Физические упражнения для
26. развития выносливости.

1.4.1 Критерии и шкала оценки выступлений (докладов) студентов на семинаре

Оценка	Критерии оценивания
«отлично»	Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Легко воспринимается аудиторией. При ответе на вопросы выступающий (докладчик) демонстрирует глубину владения представленным материалом. Ответы формулируются аргументированно, обосновывается собственная позиция в проблемных ситуациях.
«хорошо»	Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Но обоснование сделанных выводов недостаточно аргументировано. Неполно раскрыто содержание проблемы.
«удовлетворительно»	Выступающий (докладчик) передает содержание проблемы, но не демонстрирует умение выделять главное, существенное. Выступление воспринимается аудиторией сложно.
«неудовлетворительно»	Выступление (доклад) краткий, неглубокий, поверхностный.

1.5 Вопросы для устного опроса

- Вопрос 1. Определение понятия физической культуры.
- Вопрос 2. Какова средняя величина частоты сердечных сокращений у студента основной медицинской группы в спокойном состоянии?
- Вопрос 3. Дать определение понятия сила?
- Вопрос 4. Занятия физическими упражнениями отличаются от трудовых действий?
- Вопрос 5. К объективным показателям самоконтроля относится?
- Вопрос 6. Количество игроков одной команды в волейбол на площадке?
- Вопрос 7. Что такое переутомление?
- Вопрос 8. При каких обстоятельствах жизненная ёмкость лёгких увеличивается?
- Вопрос 9. Назовите циклический вид спорта?
- Вопрос 10. Что измеряют при ортостатической пробе?
- Вопрос 11. Дайте определение понятию физическое воспитание?
- Вопрос 12. Меры профилактики переутомления?
- Вопрос 13. Какие занятия физическими упражнениями относятся к умеренной интенсивности?
- Вопрос 14. Какие спортивные разряды присваивают тяжелоатлетам?
- Вопрос 15. С какой периодичностью проводятся летние Олимпийские игры?
- Вопрос 17. Что такое утомление?

Критерии и шкала оценки результатов устного опроса

- Если студент правильно, полно и обоснованно отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя.
- Если студент неправильно, неполно и без необходимого обоснования отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, или не отвечал вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

1.6 Задания для самостоятельной работы

Темы рефератов для самостоятельной работы по физической культуре очно – заочного и заочного отделения.

Физическая культура в профессиональной подготовке студентов психологов и социокультурное развитие личности студента.

Физическая культура и спорт как социальный феномен современного общества. Средства физической культуры. Основные составляющие физической культуры. Социальные функции физической культуры. Формирование физической культуры личности. Физическая культура в структуре высшего профессионального образования. Организационно – правовые основы физической культуры и спорта студенческой молодежи России. Общая психофизиологическая характеристика студента интеллектуальной деятельности и учебного

труда. Общие закономерности и динамика работоспособности студентов в учебном году и основные факторы её определяющие. Признаки и критерии нервно - эмоционального и психофизического утомления. Регулирование работоспособности, профилактика утомления студентов в отдельные периоды учебного года. Оптимизация сопряжённой деятельности студентов в спортивной деятельности и учебе.

Воздействие социально - экологических, природно-климатических факторов и бытовых условий жизни на физическое развитие и жизнедеятельность человека. Организм человека как единая саморазвивающаяся биологическая система. Анатомо-морфологическое строение и основные физиологические функции организма, обеспечивающие двигательную активность. Физическое развитие человека. Роль отдельных систем организма в обеспечении физического развития, функциональных и двигательных возможностей организма человека. Двигательная активность и ее влияние на устойчивость, и адаптационные возможности человека к умственным и физическим нагрузкам при различных воздействиях внешней среды. Степень и условия влияния наследственности на физическое развитие и на жизнедеятельность человека.

Основы здорового образа жизни студента и его отражение в профессиональной деятельности

Здоровье человека как ценность. Факторы его определяющие. Влияние образа жизни на здоровье. Здоровый образ жизни и его составляющие.

Основные требования к организации здорового образа жизни. Роль и возможности физической культуры в обеспечении здоровья. Социальный характер последствий для здоровья от употребления наркотиков и других психотропных веществ, допинга в спорте, алкоголя и табакокурение. Физическое самовоспитание и самосовершенствование в здоровом образе жизни. Критерии эффективности здорового образа жизни. Личное отношение к здоровью, общая культура как условие формирования здорового образа жизни. Физиологические механизмы и закономерности совершенствования отдельных функциональных систем и организма в целом под воздействием направленной физической нагрузки или тренировки. Физиологические основы

освоения и совершенствования двигательных действий. Физиологические механизмы использования средств физической культуры и спорта для активного отдыха и восстановления работоспособности. Основы биомеханики естественных локомоций (ходьба, бег, прыжки).

Общая физическая и спортивная подготовка студентов в образовательном процессе

Методические принципы физического воспитания. Основы и этапы обучения движениям. Развитие физических качеств. Формирование психических качеств, в процессе физического воспитания. Общая физическая подготовка, её цели и задачи. Зоны интенсивности и энергозатраты при различных физических нагрузках. Значение мышечной релаксации при занятиях физическими упражнениями. Возможность и условия коррекции общего физического развития, телосложения, двигательной и функциональной подготовленности средствами физической культуры и спорта. Специальная физическая подготовка, её цели и задачи. Спортивная подготовка.

Структура подготовленности спортсмена. Профессионально-прикладная физическая подготовка как составляющая специальной подготовки. Формы занятий физическими упражнениями. Массовый спорт и спорт высших достижений, их цели и задачи. Спортивные соревнования как средство и метод общей и специальной физической подготовки студентов. Спортивная классификация. Система студенческих спортивных соревнований: внутри вузовские, меж вузовские, всероссийские и международные. Индивидуальный выбор студентом видов спорта или системы физических упражнений для регулярных занятий (мотивация и обоснование). Краткая психофизиологическая характеристика основных групп видов спорта и систем физических упражнений. Организационно-правовые основы противодействия применению

допинга в спорте. Профилактика употребления допинга в спорте.

Методические основы самостоятельных занятий физическими упражнениями и самоконтроль в процессе занятий

Мотивация и целенаправленность самостоятельных занятий, их формы, структура и содержание. Планирование, организация и управление самостоятельными занятиями различной направленности. Взаимосвязь интенсивности нагрузок и уровнем физической подготовленности. Самоконтроль за эффективностью самостоятельных занятий. Особенности самостоятельных занятий, направленных на активный отдых, коррекцию физического развития и телосложения, акцентированное развитие физических качеств. Виды диагностики при регулярных занятиях физическими упражнениями и спортом. Врачебный и педагогический контроль. Самоконтроль, его основные методы, показатели. Дневник самоконтроля. Использование отдельных методов контроля при регулярных занятиях физическими упражнениями и спортом. Коррекция содержания и методики занятий по результатам показателей контроля.

Физическая культура в профессиональной деятельности бакалавра и специалиста. Профессионально-прикладная физическая подготовка (ППФП)

Личная и социально-экономическая необходимость подготовки человека к труду. Определение понятия ППФП, её цели, задачи, средства. Место ППФП в системе подготовки будущего специалиста. Факторы, определяющие конкретное содержание ППФП. Методика подбора средств ППФП, организация и формы её проведения. Контроль над эффективностью ППФП студентов. Основные и дополнительные факторы, оказывающие влияние на содержание ППФП по избранной профессии. Основное содержание ППФП будущего бакалавра и дипломированного специалиста. Производственная физическая культура. Производственная гимнастика. Особенности выбора форм, методов и средств физической культуры и спорта в рабочее и свободное время специалистов. Профилактика профессиональных заболеваний средствами физической культуры. Дополнительные средства повышения общей и профессиональной работоспособности. Влияние индивидуальных особенностей на самостоятельные занятия физической культурой.

Виды самостоятельной работы студента *(на выбор)*:

- изучение тем дисциплины, выносимых для самостоятельного изучения студентам;
- подготовка к занятию, реферата, доклада, эссе;
- написание реферата; подготовка к сдаче форм контроля.

Содержание самостоятельной работы студента берется из рабочей программы дисциплины

Критерии и шкала оценки выполнения заданий для самостоятельной работы

- Если студент без ошибок и в срок выполнял задания, данные преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя напротив соответствующего задания.
- Если студент с ошибками выполнил задание или не выполнил его вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

До промежуточной аттестации студент, получивший отметку «не зачтено», должен внести правки, отмеченные преподавателем и отчитаться ещё раз по выполнению задания.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине – зачет.

Тесты к зачету

1. К объективным критериям самоконтроля можно отнести:

- А) самочувствие, аппетит, работоспособность;
- Б) частоту дыхания, ЖЕЛ, антропометрию;
- В) нарушение режима, наличие болевых ощущений.

2. Для формирования телосложения малоэффективны упражнения...

- А) способствующие повышению быстроты движений;
- Б) способствующие снижению веса тела;
- В) объединенные в форме круговой тренировки;
- Г) способствующие увеличению мышечной массы.

3. Назовите основные физические качества человека:

- А) быстрота, сила, смелость, гибкость;
- Б) быстрота, сила, ловкость, гибкость, выносливость;
- В) быстрота, сила, смелость, аккуратность, гибкость;
- Г) быстрота, сила, ловкость, гибкость, внимательность.

4. Свойство опорно-двигательного аппарата, обуславливающее возможность выполнения движений с большой амплитудой, обозначается как...

- А) гибкость;
- Б) ловкость;
- В) быстрота;
- Г) реакция.

5. Способность, как можно дольше удерживать достигнутую максимальную скорость, называется...

- А) скоростным индексом;
- Б) скоростной выносливостью;
- В) коэффициентом проявления скоростных способностей;
- Г) абсолютным запасом скорости.

6. Метод равномерного непрерывного упражнения является наиболее распространенным при воспитании...

- А) специальной выносливости;
- Б) скоростной выносливости;
- В) общей выносливости;
- Г) элементарных форм выносливости.

7. Развитию вестибулярной устойчивости способствуют...

- А) челночный бег;
- Б) подвижные игры;
- В) прыжки через скакалку;
- Г) упражнения «на равновесие».

8. Силовые упражнения рекомендуется сочетать с упражнениями на...

- А) координацию;
- Б) быстроту;
- В) выносливость;
- Г) гибкость.

9. Наиболее информативным, объективным и широко используемым в практике физического воспитания и спорта показателем реакции организма на физическую нагрузку, является:

- А) время выполнения двигательного действия;
- Б) продолжительность сна;
- В) коэффициент выносливости;
- Г) величина частоты сердечных сокращений.

10. Статические, динамические, циклические, ациклические и комбинированные физические упражнения относятся к классификации...

- А) физиологической;
- Б) по признаку спортивной специализации;
- В) по признаку особенностей мышечной деятельности;
- Г) биомеханической.

11. Процесс, направленный на разностороннее воспитание физических качеств человека, обеспечивающий формирование с детского возраста физически крепкого молодого поколения с гармоничным развитием, называется:

- А) общей физической подготовкой;
- Б) специальной физической подготовкой;
- В) гармонической физической подготовкой;
- Г) прикладной физической подготовкой.

12. Состояние организма, характеризующееся прогрессивными функциональными изменениями, произошедшими под влиянием повторения двигательных действий, обозначается как:

- А) развитие;
- Б) закаленность;
- В) тренированность;
- Г) подготовленность.

13. Гиподинамия — это:

- А) пониженная двигательная активность человека;
- Б) повышенная двигательная активность человека;
- В) нехватка витаминов в организме;
- Г) чрезмерное питание.

14. К показателям физической подготовленности относятся:

- А) сила, быстрота, выносливость;
- Б) рост, вес, окружность грудной клетки;
- В) артериальное давление, пульс;
- Г) частота сердечных сокращений, частота дыхания.

15. Жизненную емкость легких измеряют:

- А) тонометром;
- Б) динамометром;
- В) спидометром;
- Г) спирометром.

16. Подводящие упражнения применяются:

- А) если обучающийся недостаточно физически развит;
- Б) если в двигательном фонде отсутствуют опорные элементы;
- В) если необходимо устранять причины возникновения ошибок;
- Г) если применяется метод целостно-аналитического упражнения.

17. Отличительным признаком физической культуры является:

- А) физическое совершенствование человека;
- Б) развитие физических качеств и обучение двигательным действиям;

- В) занятия в форме урока;
Г) выполнение физических упражнений.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/Не зачтено
УК-7.1.				
Знает:	Знает: научно-практические основы физической культуры и здорового образа жизни	Имеет представление о научно-практических основах физической культуры и здорового образа жизни	Имеет фрагментарные представления о научно-практических основах физической культуры и здорового образа жизни	Не знает: научно-практические основы физической культуры и здорового образа жизни
Умеет:	Умеет грамотно применять различные системы упражнений в формировании здорового образа жизни	Умеет применять различные системы упражнений в формировании здорового образа жизни	Демонстрирует частичные умения применять различные системы упражнений в формировании здорового образа жизни	Не умеет применять различные системы упражнений в формировании здорового образа жизни
Владеет:	В полной мере владеет личным опытом, умениями и навыками повышая свои функциональные и двигательные способности	Владеет личным опытом, умениями и навыками повышая свои функциональные и двигательные способности	Частично владеет личным опытом, умениями и навыками повышая свои функциональные и двигательные способности	Не владеет личным опытом, умениями и навыками повышая свои функциональные и двигательные способности
УК-7.2.				
Знает:	Знает влияние оздоровительных систем физического воспитания на укрепление здоровья, профилактику профессиональных заболеваний и вредных привычек	Имеет представление о влиянии оздоровительных систем физического воспитания на укрепление здоровья, профилактику профессиональных заболеваний и вредных привычек	Имеет фрагментарные представления о влиянии оздоровительных систем физического воспитания на укрепление здоровья, профилактику профессиональных заболеваний и вредных привычек	Не знает влияние оздоровительных систем физического воспитания на укрепление здоровья, профилактику профессиональных заболеваний и вредных привычек
Умеет:	Умеет грамотно осуществлять самоконтроль за состоянием своего организма во время занятий	Умеет осуществлять самоконтроль за состоянием своего организма во время занятий	Демонстрирует частичные умения осуществлять самоконтроль за состоянием своего организма во время занятий	Не умеет осуществлять самоконтроль за состоянием своего организма во время занятий
Владеет:	В полной мере владеет средствами совершенствования основных физических качеств и профессионально-прикладной физической подготовкой	Владеет средствами совершенствования основных физических качеств и профессионально-прикладной физической подготовкой	Частично владеет средствами совершенствования основных физических качеств и профессионально-прикладной физической подготовкой	Не владеет средствами совершенствования основных физических качеств и профессионально-прикладной физической подготовкой
УК-7.3.				
Знает:	Знает методы и средства	Имеет представление о методах и средствах	Имеет фрагментарные представления о методах	Не знает методы и средства физической

	физической культуры и спорта для организации самостоятельных занятий с целью повышения адаптационных резервов организма, укрепления здоровья	физической культуры и спорта для организации самостоятельных занятий с целью повышения адаптационных резервов организма, укрепления здоровья	и средства физической культуры и спорта для организации самостоятельных занятий с целью повышения адаптационных резервов организма, укрепления здоровья	культуры и спорта для организации самостоятельных занятий с целью повышения адаптационных резервов организма, укрепления здоровья
Умеет:	Умеет грамотно использовать средства и методы физической культуры для формирования физических и психических качеств личности	Умеет использовать средства и методы физической культуры для формирования физических и психических качеств личности	Демонстрирует частичные умения использовать средства и методы физической культуры для формирования физических и психических качеств личности	Не умеет использовать средства и методы физической культуры для формирования физических и психических качеств личности
Владеет:	В полной мере владеет методикой формирования психических качеств, в процессе физического воспитания	Владеет методикой формирования психических качеств, в процессе физического воспитания	Частично владеет методикой формирования психических качеств, в процессе физического воспитания	Не владеет методикой формирования психических качеств, в процессе физического воспитания
УК-7.4.				
Знает:	биомеханические закономерности техники выполнения сложных действий, физиологические механизмы энергообеспечения при различных режимах нагрузки, а также принципы периодизации спортивной тренировки для долгосрочного планирования ЗОЖ. Свободно оперирует профессиональной терминологией	основные правила техники выполнения базовых упражнений, методы дозирования нагрузки (<i>ЧСС</i> , <i>RPE</i>) и гигиенические требования к занятиям. Понимает цели применения разминки и заминки. Допускает незначительные неточности в определении узкоспециализированных терминов	Имеет общее представление о влиянии физической активности на организм, знает базовые названия основных мышечных групп и простейших упражнений. Ориентируется в правилах поведения в спортивном зале, но путается в классификации видов нагрузок	Не владеет базовыми понятиями теории физической культуры. Не может назвать фазы тренировочного занятия или основные группы мышц. Не осознает рисков травматизма при неправильной технике
Умеет:	самостоятельно разрабатывать индивидуализированные программы тренировок под конкретные задачи (коррекция ОДА, развитие выносливости), осуществлять оперативный контроль за техникой по	грамотно составлять стандартные комплексы общеразвивающих упражнений (ОРУ) и выполнять основные элементы избранного вида спорта. Способен корректировать собственные ошибки после указания преподавателя и вести дневник самоконтроля	воспроизводить показанный преподавателем комплекс упражнений с существенными техническими погрешностями. Может выполнить простые действия по инструкции, но затрудняется в самостоятельном планировании структуры занятия без шаблона	Не умеет технически правильно выполнять элементарные двигательные действия (бег, прыжки, наклоны). Не способен удерживать равновесие или координировать движения конечностей. Отсутствует навык самоконтроля ЧСС во время нагрузки.

	зеркальному и проприоцептивному анализу, проводить функциональные пробы (проба Руфье, ортостатическая проба) и интерпретировать их результаты для коррекции плана занятий	самочувствия и пульса		
Владеет:	высокой культурой движений, способностью адаптировать физическую активность под экстремальные условия (смена часовых поясов, экзаменационный стресс) и методами идеомоторной тренировки. Физическая культура выступает неотъемлемым компонентом профессионального самосохранения психолога; навыки доведены до уровня автоматизированного двигательного навыка	устойчивой привычкой к регулярным занятиям физическими упражнениями, сформированным динамическим стереотипом выполнения базовых технических элементов и навыком использования средств восстановления (растяжка, самомассаж) для снятия утомления после учебного дня	начальными навыками выполнения упражнений только в присутствии преподавателя или в составе учебной группы. Мотивация носит внешний характер (необходимость получения зачета). Навыки самостоятельного поддержания режима активности нестабильны	Не владеет навыками самостоятельной организации досуга оздоровительной направленности. Проявляет пассивность, избегает физических усилий. Двигательный опыт ограничен бытовыми действиями. Систематическое невыполнение требований учебной программы



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования
«Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
БЕЗОПАСНОСТЬ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости

Вопросы к устному опросу:

1. В контексте психофизиологии труда дайте характеристику микроклимата рабочей зоны как фактора, детерминирующего динамику работоспособности специалиста.
2. Раскройте механизм влияния спектрального состава искусственного освещения на циркадные ритмы человека и качество сна при сменном графике работы.
3. Эргономический анализ рабочего места психолога-консультанта: оптимизация визуального треугольника «монитор-документ-клиент» для минимизации утомляемости зрительного анализатора.
4. Специфика здоровьесберегающих технологий в инклюзивной образовательной среде: адаптация пространства под сенсорные дефициты обучающихся.
5. Патогенез компрессионной асфиксии и алгоритм освобождения грудной клетки при массовых давках (стампед-феномен).
6. Дифференциальная диагностика гипогликемической комы и острого нарушения мозгового кровообращения: критерии выбора тактики первой помощи.
7. Фармакодинамика автоинъектора с эпинефрином при купировании анафилактического шока: временные параметры наступления эффекта.
8. Методика формирования доминанты самосохранения у подростков с девиантным поведением через когнитивно-поведенческие техники.
9. Оценка рисков возникновения чрезвычайных ситуаций техногенного характера на объектах критической информационной инфраструктуры.
10. Физические принципы ослабления ионизирующего излучения различными материалами (правило половинного ослабления).
11. Тактика действий гражданского населения при обнаружении самодельного взрывного устройства в замкнутом пространстве образовательного учреждения.
12. Биомеханика травм позвоночника при дорожно-транспортных происшествиях: правила извлечения пострадавшего из деформированного транспортного средства.
13. Нормативно-правовое регулирование предельно допустимых концентраций (ПДК) вредных химических веществ в воздухе рабочей зоны психологической лаборатории.
14. Техника выполнения коникотомии (крикотиреотомии) как крайняя мера восстановления проходимости дыхательных путей вне стационара.
15. Классификация отравляющих веществ нервно-паралитического действия по скорости развития клинической картины поражения.
16. Акустическое зонирование помещений открытого типа (коворкингов) для обеспечения акустического комфорта и предотвращения слухового утомления.
17. Особенности оказания догоспитальной помощи при проникающих ранениях брюшной полости с эвентрацией внутренних органов.
18. Методы защиты от аэрогенного пути передачи инфекций: сравнительная эффективность респираторов классов FFP2 и FFP3.
19. Принципы цветовой коррекции интерьера кабинета психотерапии для снижения уровня ситуативной тревожности пациентов (психология цвета).
20. Протокол сердечно-легочной реанимации (СЛР) согласно рекомендациям ERC 2025: соотношение компрессий и вдохов, глубина продавливания грудной клетки.
21. Анализ уязвимостей системы физической охраны периметра университета перед угрозой вооруженного нападения (скулшутинг).
22. Синдром больного здания (Sick Building Syndrome): этиология, симптомокомплекс и методы инженерно-технической профилактики.
23. Оказание самопомощи при ранении конечностей жгутом: типичные ошибки, приводящие к необратимой ишемии тканей.
24. Моделирование сценариев эвакуации маломобильных групп населения из многоэтажного здания при задымлении лестничных клеток.

25. Радиопротекторы: механизмы фармакологического действия препаратов, повышающих резистентность организма к воздействию ионизирующего излучения.

Задания к практическим занятиям:

1. Проведение замеров искусственной освещенности учебной аудитории люксметром и сопоставление результатов с нормативами СанПиН 1.2.3685-21.
2. Отработка навыка наложения окклюзионной повязки при открытом пневмотораксе на манекене-тренажере.
3. Расчет зон химического заражения и определение времени подхода облака зараженного воздуха к объекту при аварии на химически опасном предприятии.
4. Проектирование эргономичного кресла оператора ПЭВМ с регулируемыми параметрами поддержки поясничного лордоза.
5. Симуляционный тренинг «Сердечный приступ»: вызов бригады СМП, прием аспирина, позиционирование пациента.
6. Сборка универсального фильтрующего противогаза ГП-7/ГП-9 и проверка его герметичности на себе.
7. Разработка графика проветривания помещения исходя из расчета необходимого объема воздухообмена по концентрации углекислого газа (CO₂).
8. Наложение транспортной иммобилизации при переломе бедра с использованием аутоиммобилизации и вакуумного матраса.
9. Составление алгоритма действий руководителя организации при получении анонимного сообщения о минировании здания.
10. Оценка коэффициента пульсации светового потока светодиодных ламп с помощью пульсометра и расчет риска стробоскопического эффекта.
11. Отработка приема Геймлиха (поддиафрагмальные толчки) при обструкции верхних дыхательных путей инородным телом у подавившегося партнера.
12. Определение сторон горизонта и азимута движения по топографической карте в условиях ограниченной видимости без использования компаса (по солнцу/луне).
13. Расчет индекса тепловой нагрузки среды (ТНС-индекс) для горячего цеха или серверной комнаты.
14. Заполнение первичной медицинской документации (карта вызова СМП) при оказании помощи пострадавшему в ДТП (травматическая ампутация стопы).
15. Идентификация признаков применения хлора или аммиака в качестве диверсионно-террористического агента по внешним признакам (запах, характер облака, поведение животных).
16. Звукоизоляция переговорной комнаты: подбор материалов на основе их динамического модуля упругости и коэффициента звукопоглощения.
17. Использование декомпрессионной иглы ARS (Needle Thoracostomy) для устранения напряженного пневмоторакса (на тренажере).
18. Планирование маршрута пешей эвакуации из зоны затопления с учетом гидродинамических характеристик потока воды.
19. Организация режима труда и отдыха («помидорная техника») для профилактики профессионального выгорания нейропсихолога при проведении тестирования.
20. Оказание помощи при термическом ожоге пламенем III степени: охлаждение, наложение стерильной повязки, обезболивание.
21. Практикум по использованию носилок-волокуш и плащ-палатки для транспортировки раненого на пересеченной местности.
22. Калибровка монитора и настройка цветового профиля sRGB для корректной интерпретации проективных методик клиентами с нарушениями цветовосприятия.
23. Применение воротника Шанца и шита для правильной иммобилизации при подозрении на травму шейного отдела позвоночника.
24. Расчет дозы радиации, получаемой человеком при пребывании на открытой местности в первые сутки после ядерного взрыва, используя формулы спада мощности дозы (P_1 и P_t).
25. Разработка инструкции по пожарной безопасности для кафедры психологии с указанием мест расположения первичных средств пожаротушения (огнетушители ОП-4).

Критерии и шкалы оценивания работы студентов на практических/лабораторных занятиях

Оценка	Критерии оценивания
«отлично»	Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Задания	Индикатор компетенции
Базовый уровень	
<p>Задание 1. Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Согласно закону «Об аварийно-спасательных службах...», какой фактор определяет первоочередность спасения людей при ликвидации последствий ЧС?</p> <p>А) Наличие дорогостоящего оборудования в зоне поражения Б) Приоритет сохранения жизни и здоровья людей В) Близость объекта к административным зданиям Г) Желание пострадавших покинуть зону первыми</p> <p>Ответ: Б</p>	УК-8.3
<p>Задание 2. Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Какова максимальная суммарная продолжительность непрерывной работы взрослого пользователя ПЭВМ без регламентированных перерывов согласно нормам охраны труда?</p> <p>А) 30 минут Б) 1 час В) 2 часа Г) 4 часа</p> <p>Ответ: Б</p>	УК-8.1
<p>Задание 3. Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>При артериальном кровотечении из раны на предплечье жгут накладывается:</p> <p>А) Ниже раны максимально близко к кисти Б) Непосредственно на рану поверх повязки В) Выше раны максимально близко к плечевому суставу</p>	УК-8.2

Г) На среднюю треть плеча независимо от локализации раны	
<p>Ответ: В</p> <p>Задание 4. Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Основным поражающим фактором ядерного взрыва, вызывающим массовые возгорания на больших площадях, является:</p> <p>А) Ударная волна Б) Световое излучение В) Проникающая радиация Г) Электромагнитный импульс</p> <p>Ответ: Б</p>	УК-8.3
<p>Задание 5. Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Какой газ используется в ручных огнетушителях порошкового типа (ОП) для вытеснения огнетушащего порошка?</p> <p>А) Углекислый газ (CO₂) Б) Азот или осушенный воздух В) Пропан-бутановая смесь Г) Водород</p> <p>Ответ: Б</p>	УК-8.3
<p>Задание 6. Выберите все правильные ответы</p> <p>К мероприятиям по защите от чрезвычайных ситуаций биолого-социального характера (эпидемий) относятся:</p> <p>А) Карантин и обсервация Б) Санитарная обработка населения В) Герметизация жилых помещений Г) Иммунизация (вакцинация) Д) Строительство защитных дамб</p> <p>Ответ: АБГ</p>	УК-8.3
<p>Задание 7. Выберите все правильные ответы</p> <p>Признаки венозного кровотечения:</p> <p>А) Кровь алого цвета вытекает пульсирующей струей Б) Кровь темно-вишневого цвета вытекает непрерывной струей В) Скорость кровопотери ниже, чем при артериальном Г) Формируется гематома при поверхностном повреждении</p> <p>Ответ: БВГ</p>	УК-8.2
<p>Задание 8. Выберите все правильные ответы</p> <p>Средства индивидуальной защиты кожи (СИЗК) фильтрующего типа защищают за счет:</p> <p>А) Пропускания воздуха при задержке паров ОВ Б) Изолирования тела от внешней среды (воздухонепроницаемы) В) Нейтрализации токсичных веществ специальной пропиткой ткани Г) Охлаждения поверхности тела встроенными кулерами</p> <p>Ответ: АВ</p>	УК-8.3
<p>Задание 9. Выберите все правильные ответы</p> <p>Факторы, способствующие развитию синдрома эмоционального выгорания у специалистов профессий особого риска (МЧС, скорая помощь):</p> <p>А) Высокий уровень ответственности за жизнь других Б) Регулярная супервизия и психологическая разгрузка В) Хронический дефицит времени и жесткие дедлайны Г) Наличие посттравматических стрессовых расстройств у спасенных Д) Посменный график работы с нарушением циркадных ритмов</p> <p>Ответ: АВГД</p>	УК-8.1
<p>Задание 10. Выберите все правильные ответы</p> <p>Действия работника при срабатывании пожарной сигнализации:</p> <p>А) Попытаться самостоятельно локализовать очаг возгорания до последнего Б) Закрывать окна и двери в помещении для уменьшения притока кислорода В) Немедленно эвакуироваться согласно плану эвакуации Г) Использовать лифт для ускорения спуска Д) Оповестить руководство и службу безопасности по телефону</p>	УК-8.3

Ответ: БВД	
Повышенный уровень	
<p>Задание 11. Установите последовательность</p> <p>Алгоритм базовой сердечно-легочной реанимации одним спасателем взрослому человеку:</p> <ul style="list-style-type: none"> А) Проверка сознания и дыхания Б) Вызов скорой помощи (112) В) Начало компрессий грудной клетки (30 нажатий) Г) Обеспечение безопасности обстановки Д) Выполнение искусственных вдохов (2 выдоха) 	УК-8.2
Ответ: ГАБВД	
<p>Задание 12. Установите последовательность</p> <p>Порядок наложения шины при переломе костей голени:</p> <ul style="list-style-type: none"> А) Фиксация голеностопного сустава Б) Придание конечности физиологического положения В) Иммобилизация коленного сустава Г) Укладка между ног валика для амортизации 	УК-8.2
Ответ: БГАВ	
<p>Задание 13. Установите последовательность</p> <p>Действия при разгерметизации салона самолета на большой высоте:</p> <ul style="list-style-type: none"> А) Помощь соседям в надевании масок Б) Надевание собственной кислородной маски В) Занятие безопасной позы (приказ командира) Г) Глубокий вдох для задержки дыхания 	УК-8.3
Ответ: ГБАВ	
<p>Задание 14. Установите последовательность</p> <p>Развертывание индивидуального перевязочного пакета (ИПП):</p> <ul style="list-style-type: none"> А) Прикладывание подушки к ране Б) Разрыв прорезиненной оболочки В) Завязывание концов бинта на здоровой стороне Г) Распределение ватно-марлевых подушек 	УК-8.2
Ответ: БГАВ	
Высокий уровень	
<p>Задание 15. Напишите четкий ответ</p> <p>Назовите три основных отличия закрытой травмы черепа (сотрясения мозга) от ушиба головного мозга легкой степени.</p> <p>Ответ:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Наличие макроструктурных повреждений вещества мозга при ушибе (видны на КТ), при сотрясении структура не нарушена. 2. Более выраженная и стойкая неврологическая симптоматика при ушибе. 3. Длительность потери сознания (при сотрясении обычно до 5-10 минут или отсутствует, при ушибе дольше). 	УК-8.2
<p>Задание 16. Напишите четкий ответ</p> <p>Почему категорически запрещается смазывать свежий термический ожог маслом, жиром или сметаной?</p> <p>Ответ: Масляная пленка нарушает теплоотдачу от тканей, усугубляя глубину ожога («эффект термоса»), а молочные продукты создают благоприятную среду для развития инфекции в ране.</p>	УК-8.2
<p>Задание 17. Напишите четкий ответ</p> <p>Объясните физический принцип работы воздушно-пенного огнетушителя (ОВП).</p> <p>Ответ: Вытесняющий газ (азот/воздух) смешивается с водным раствором пенообразователя, проходя через эжектор (пеногенератор), образуя механическую пену, которая изолирует очаг горения от кислорода и охлаждает горячее.</p>	УК-8.3
<p>Задание 18. Напишите четкий ответ</p> <p>Какова цель придания пострадавшему с травмой груди и признаками внутреннего кровотечения положения «полусидя» с наклоном в сторону поврежденной стороны?</p>	УК-8.2

<p>Ответ: Ограничение подвижности легких на стороне повреждения для уменьшения боли, облегчение дыхания здоровой половиной грудной клетки и препятствование затеканию крови в бронхи неповрежденного легкого.</p>	
<p>Задание 19. Напишите четкий ответ</p> <p>Перечислите два абсолютных признака биологической смерти, отличающих ее от глубокой комы или клинической смерти.</p> <p>Ответ:</p> <p>1. Трупное окоченение (rigor mortis).</p> <p>2. Трупные пятна (livores mortis). Также: высыхание роговицы и помутнение радужки.</p>	УК-8.2

Критерии и шкала оценивания

Оценка	Количество баллов
«отлично» /зачтено	83-100 баллов
«хорошо»/ зачтено	68-82 балла
«удовлетворительно»/ зачтено	50-67 баллов
«неудовлетворительно»/ не зачтено	0-49 баллов

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворитель но/ зачтено	Неудовлетворител ьно /не зачтено
УК-8.1. Обеспечивает условия безопасной и комфортной образовательной среды в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами, с учетом возрастных особенностей и состояния здоровья обучающихся, с использованием здоровьесберегающих технологий	Студент самостоятельно проводит комплексный аудит безопасности образовательного пространства, безошибочно интерпретирует нормативы СанПиН и ГОСТ, проектирует эргономичную среду с применением специфических здоровьесберегающих методик (световая коррекция, фитодизайн), учитывая полифакторное влияние среды на психику детей разных нозологических групп	Студент верно определяет основные параметры безопасности среды и знает соответствующие нормы, однако допускает незначительные неточности при расчете показателей микроклимата или выборе оборудования для узкоспециализированных нужд (например, сенсорных комнат).	Студент демонстрирует знание базовых требований к освещенности и вентиляции, но затрудняется в адаптации среды под конкретные нарушения здоровья обучающихся (ОВЗ); применение здоровьесберегающих технологий носит формальный характер.	Студент не ориентируется в нормативно-правовой базе охраны труда и санитарной безопасности, путает базовые понятия эргономики, предлагает решения, противоречащие нормам сохранения жизни и здоровья
УК-8.2. Обеспечивает охрану и укрепление здоровья обучающихся в условиях образовательного пространства, оказывает первую	Студент уверенно владеет алгоритмами оказания первой помощи при полиорганных травмах и терминальных состояниях (СЛР, коникотомия,	Студент правильно выполняет базовые манипуляции по оказанию первой помощи (наложение повязок, шин, прием Геймлиха), знает фармакологию автоинъекторов, но проявляет	Студент имеет общее представление о порядке действий при несчастных случаях, может вызвать экстренные службы и оказать простейшую	Студент дезориентирован в признаках жизнеугрожающих состояний, его действия могут нанести вред пострадавшему (например, попытка вправить вывих),

помощь при неотложных состояниях и чрезвычайных ситуациях, формирует навыки здорового образа жизни	остановка массивного кровотечения жгутом-турникетом), способен провести дифференциальную диагностику ком, а также разработать эффективную программу профилактики аддикций с учетом психологического профиля группы	неуверенность при выполнении инвазивных вмешательств или в условиях симуляции массового поражения	доврачебную помощь (психологическая поддержка, укрытие от холода), но совершает грубые ошибки в критических алгоритмах (например, СЛР).	отсутствует понимание юридической ответственности за неоказание помощи.
УК-8.3. Оценивает факторы риска, умеет обеспечивать личную и общественную безопасность и безопасность обучающихся в образовательной организации, использовать методы защиты в чрезвычайных ситуациях, формирует культуру безопасного и ответственного поведения	Студент осуществляет точный количественный и качественный анализ рисков (включая техногенные, криминогенные и военные угрозы), разрабатывает планы гражданской обороны и антитеррористической защищенности объекта, свободно использует средства индивидуальной и коллективной защиты, эффективно транслирует ценности культуры безопасности личному составу/сотрудника м.	Студент идентифицирует явные угрозы безопасности и знает порядок действий по сигналам оповещения, умеет пользоваться основными видами СИЗ (противогаз, респиратор), однако испытывает трудности при оценке скрытых факторов риска (кибербезопасность, социальная инженерия) или моделировании сценариев ЧС.	Студент распознает очевидные опасности (огонь, оружие), имеет навык использования простейших средств защиты органов дыхания, но пассивен в вопросах формирования культуры безопасности и не способен организовать эвакуацию окружающих	Студент отрицает значимость мер предосторожности, игнорирует инструкции по технике безопасности, не способен отличить уровни угроз, действует хаотично и панически в смоделированных условиях чрезвычайной ситуации.



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования
«Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ОСНОВЫ РОССИЙСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННОСТИ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

1. Современная Россия: ключевые социально-экономические параметры.
2. Российский федерализм.
3. Цивилизационный подход в социальных науках.
4. Государство-нация и государство-цивилизация: общее и особенное.
5. Государство, власть, легитимность: понятия и определения.
6. Ценностные принципы российской цивилизации: подходы и идеи.
7. Исторические особенности формирования российской цивилизации.
8. Роль и миссия России в представлении отечественных мыслителей (П.Я. Чаадаев, Н.Я. Данилевский, В.Л. Цымбурский).
9. Мировоззрение как феномен.
10. Современные теории идентичности.
11. Системная модель мировоззрения («человек-семья-общество-государствострана»).
12. Основы конституционного строя России.
13. Основные ветви и уровни публичной власти в современной России.
14. Традиционные духовно-нравственные ценности.
15. Основы российской внешней политики (на материалах Концепции внешней политики и Стратегии национальной безопасности).
16. Россия и глобальные вызовы.

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно/Не зачтено	Выставляется обучающемуся, если дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связи между понятиями, концептуальные пересечения, структурные закономерности между различными объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины.
Удовлетворительно/зачтено	Выставляется обучающемуся, если дан полный, но недостаточно последовательный ответ на поставленный вопрос, но при этом показано умение выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Ответ логичен и изложен научным языком. Могут быть допущены 2-3 ошибки в определении основных понятий, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.
Хорошо/зачтено	Выставляется обучающемуся, если дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Ответ изложен последовательно, логично и доказательно, однако допущены недочеты в определении понятий,

	исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа.
Отлично/зачтено	Выставляется обучающемуся, если дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, системно показана совокупность освоенных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Ответ формулируется при помощи научного категориально-понятийного аппарата, изложен последовательно, логично, доказательно, демонстрирует авторскую позицию студента.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Мини-проектная работа в группах (до 3х человек) или индивидуально (по желанию):

По завершении курса защитить проект с презентацией, в котором по 1 из разделов (на выбор) будут представлены теоретические возможности разработки вопросов раздела в области психологии.

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине - зачет.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/Не зачтено
УК-5.1.				
Знает:	Программный материал, выполнил все задания текущего контроля без существенных ошибок.	Программный материал, выполнил все задания текущего контроля с некоторыми ошибками.	Программный материал, выполнил все задания текущего контроля с ошибками.	Не знает программный материал, задания текущего контроля не выполнены.
Умеет:	Выполняет задания программы, проявляя глубокие и системные знания теоретического материала.	Свободно выполняет задания, предусмотренные программой	Выполняет задания с помощью конспектов лекций и практических занятий.	Не способен выполнять задания по программе.
Владеет:	Массивом информации из основной и дополнительной литературы.	Информацией из основной литературы.	Знаком с основной литературой.	Не владеет программной литературой.
УК-5.2.				
Знает:	Технологию работы и как работать с источниковой базой для поиска и выбора материала и литературы, необходимых для исследования.	Как работать с источниковой базой для поиска и выбора материала и литературы, необходимых для исследования.	Как подобрать литературу для исследования.	Не знает, как работать с источниковой базой и подбирать литературу.
Умеет:	Работать с базами данных, грамотно оформлять письменную работу в соответствии с	Работать с базами данных, грамотно оформлять письменную работу в соответствии с	Грамотно оформлять письменную работу.	Не умеет работать с базами данных и оформлять письменные работы.

	требованиями.	требованиями с несущественными замечаниями.		
Владеет:	Творческим осмыслением, изложением и применением изученного материала.	Отрефлексированным изложением и применением изученного материала.	Изложением и применением изученного материала.	Не владеет материалом и его практическим применением.
УК-5.3.				
Знает:	Основы современной российской государственности и актуальное политическое устройство страны в широком культурно-ценностном контексте.	Основы современной российской государственности и актуальное политическое устройство страны.	Взаимосвязь основных содержательных элементов дисциплины.	Не знаком с содержательными элементами дисциплины.
Умеет:	Работать с источниковой базой, верифицировать материал, с которым работает.	Работать с источниковой базой, верифицировать материал, с которым работает при помощи дополнительных инструментов.	Работать с источниковой базой.	Не умеет работать с источниковой базой и верифицировать материал для работы.
Владеет:	Навыками личной и групповой коммуникации, развивать в себе способность к компромиссу и диалогу.	Навыками выстраивания диалога и межкультурной коммуникации.	Способностью выстраивать межкультурный диалог.	Не владеет навыками межкультурной коммуникации.



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования
«Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПСИХОЛОГИЯ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости

Вопросы к устному опросу:

1. Предмет и структура педагогической психологии: соотношение с возрастной психологией и андрагогикой.
2. Проблема соотношения обучения и развития в трудах Ж. Пиаже, Л.С. Выготского и Э. Торндайка.
3. Теория планомерного поэтапного формирования умственных действий П.Я. Гальперина: шесть этапов интериоризации.
4. Концепция зоны ближайшего развития (ЗБР) как основа развивающего обучения.
5. Психологическая характеристика учебной деятельности по Д.Б. Эльконину: компоненты структуры УД.
6. Мотивация учения: классификация мотивов (внешние, внутренние) и феномен «мотивационного вакуума».
7. Теории научения: сравнительный анализ классического обусловливания (И.П. Павлов), оперантного научения (Б.Ф. Скиннер) и социального научения (А. Бандура).
8. Проблема школьной неуспеваемости: типология причин (нейрофизиологические, когнитивные, личностные).
9. Педагогическое общение: стили взаимодействия учителя и ученика (авторитарный, демократический, либеральный) и их влияние на Я-концепцию ребенка.
10. Психология воспитания: механизмы социализации и роль семьи как первичного института трансляции ценностей.
11. Профессиональная деформация и эмоциональное выгорание педагогов: трехфакторная модель К. Маслач.
12. Оценочная деятельность учителя: функции отметки и проблема безотметочного обучения в начальной школе.
13. Психологические теории готовности к школьному обучению (Л.И. Божович, А.Л. Венгер).
14. Конфликты в образовательной среде: динамика конфликта «учитель-ученик» и стратегии его разрешения.
15. Инклюзивное образование: психологические барьеры принятия детей с ООП сверстниками и адаптационные ресурсы личности.
16. Андрагогика: специфика познавательной мотивации взрослых обучающихся (М.Ш. Ноулз).
17. Психодидактика: принципы проектирования учебных текстов с учетом закономерностей восприятия информации.
18. Роль рефлексии в структуре учебной деятельности: от репродуктивного воспроизведения к конструктивному знанию.
19. Девиантное поведение подростков: делинквентность и аддикции как формы педагогического упущения.
20. Психологическое просвещение родителей: критерии эффективности передачи научных знаний о развитии ребенка неспециалистам.

Задания к практическим занятиям:

1. Провести контент-анализ школьного учебника на предмет наличия элементов проблемного обучения.
2. Разработать фрагмент урока с использованием метода сократического диалога для старшеклассников.
3. Составить карту мотивационного профиля гипотетического студента-первокурсника (с преобладанием достижительных или affiliативных мотивов).
4. Проанализировать видеозапись урока: выявить моменты использования учителем «паразитических» способов привлечения внимания (крику, угрозам).

5. Смоделировать ситуацию применения схемы ООД (ориентировочной основы действия) при обучении решению математической задачи.
6. Разработать анкету для диагностики уровня школьной тревожности перед проведением контрольной работы.
7. Провести ролевую игру «Родительское собрание»: разрешение жалобы родителя на несправедливую оценку.
8. Составить программу профилактики профессионального выгорания для молодых специалистов школы (тренинг на 4 часа).
9. Операционализировать понятие «интеллектуальная инициатива» применительно к учащимся средней школы.
10. Разработать систему формирующего оценивания (без отметок) для проектной деятельности в классе.
11. Проанализировать кейс подростковой девиации: определить ведущую функцию нарушения поведения (защитную, демонстративную и т.д.).
12. Составить глоссарий педагогических терминов из разных научных школ (бихевиоризм и культурно-историческая школа).
13. Разработать памятку для родителей по формированию навыков саморегуляции у гиперактивных детей.
14. Провести микроисследование: сравнить уровень понимания текста студентами при чтении с экрана монитора и с бумажного носителя.
15. Спроектировать структуру вебинара по повышению психологической грамотности учителей (цель, тайминг, интерактив).
16. Решить ситуационную задачу: ученик отказывается выполнять задание, ссылаясь на его бессмысленность. Продуктивная реакция учителя согласно гуманистической парадигме.
17. Разработать сценарий деловой игры для педсовета на тему «Преодоление стереотипов агрессивного воспитания».
18. Составить схему взаимосвязи стиля родительского воспитания (по Эйдемиллеру) и акцентуаций характера подростка.
19. Подготовить экспертное заключение на образовательную методику (на выбор: ментальная арифметика, скорочтение) с точки зрения научной обоснованности.
20. Провести самоанализ собственного стиля обучения (коллаборатор, коммуникатор, прагматик) по модели Хани и Мамфорда.

Критерии и шкалы оценивания работы студентов на практических/лабораторных занятиях

Оценка	Критерии оценивания
«отлично»	Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по

	вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопрос вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Задания	Индикатор компетенции
Базовый уровень	
<p>Задание 1. В рамках культурно-исторической теории Л.С. Выготского высшие психические функции рассматриваются как интериоризированные формы социальных отношений. Какое понятие является центральным механизмом трансформации натуральных процессов в культурные?</p> <p>А) Классическое обуславливание Б) Интериоризация через знаковую деятельность В) Подкрепление случайных реакций Г) Биологический созревание структур мозга</p> <p>Ответ: Б</p>	ОПК-6.1
<p>Задание 2. Согласно концепции поэтапного формирования умственных действий П.Я. Гальперина, на каком этапе происходит постепенное исчезновение громкой социализованной речи при сохранении предметного действия?</p> <p>А) Этап материального действия Б) Этап громкой социализованной речи В) Этап речи «про себя» Г) Этап исключительно умственного действия</p> <p>Ответ: В</p>	ОПК-6.1
<p>Задание 3. При анализе феномена школьной неуспеваемости исследователь исключает нейрофизиологические патологии и фокусируется на несоответствии методов преподавания возрастным особенностям мышления учащихся. Какой тип причин неуспеваемости выступает предметом анализа?</p> <p>А) Когнитивно-дидактический Б) Личностно-мотивационный В) Нейродинамический Г) Социокультурный</p> <p>Ответ: А</p>	ОПК-6.2
<p>Задание 4. В педагогическом процессе учитель использует систему наказаний за невыполнение домашних заданий с целью снижения частоты прогулов. Какой теоретический конструкт бихевиоризма лежит в основе данной стратегии управления поведением?</p> <p>А) Положительное подкрепление Б) Отрицательное подкрепление В) Наказание (Punishment) Г) Угасание реакции</p> <p>Ответ: В</p>	ОПК-6.1
<p>Задание 5. Выберите все утверждения, корректно описывающие феномен эмоционального выгорания педагогов согласно модели К. Маслач:</p> <p>А) Деперсонализация проявляется в циничном отношении к субъектам образовательного процесса Б) Редукция профессиональных достижений характеризуется завышенной самооценкой эффективности В) Эмоциональное истощение базируется на исчерпании ресурсов эмпатии Г) Выгорание возникает мгновенно после первого рабочего дня</p> <p>Ответ: АВ</p>	ОПК-6.3

Повышенный уровень	
<p>Задание 6. Установите последовательность этапов интериоризации действия согласно схеме П.Я. Гальперина:</p> <p>А) Формирование действия во внутренней речи («про себя») Б) Выполнение действия в материализованной форме (с опорой на схемы) В) Мотивационный этап (создание учебной мотивации) Г) Выполнение действия в громкой социализованной речи Д) Переход к речи «про себя»</p> <p>Ответ: В → Б → Г → Д → А</p>	ОПК-6.1
<p>Задание 7. Расположите уровни интеллектуальной активности школьников (по классификации Д.Б. Богоявленской) в порядке возрастания степени проявления познавательной инициативы:</p> <p>А) Эвристический Б) Исполнительский В) Креативный (Творческий)</p> <p>Ответ: Б → А → В</p>	УК-5.2
<p>Задание 8. Установите соответствие между стилем педагогического общения и его психологическим влиянием на развитие личности учащегося:</p> <p>А) Авторитарный Б) Демократический В) Либерально-попустительский</p> <p>1) Фрустрация потребности в самостоятельности, формирование конформности или агрессивности 2) Развитие инициативности, рефлексии и адекватной самооценки 3) Педагогическая запущенность, отсутствие ориентиров в социальном поведении</p> <p>Ответ: А-1, Б-2, В-3</p>	УК-5.2
<p>Задание 9. Установите хронологическую последовательность стадий адаптации молодого специалиста в образовательном учреждении (по моделям профессионального становления):</p> <p>А) Стадия стабилизации профессиональной позиции Б) Стадия первичного адаптационного шока В) Стадия самоутверждения и поиска индивидуального стиля</p> <p>Ответ: Б → В → А</p>	ОПК-6.3
<p>Задание 10. Установите соответствие между типом образовательной среды (по В.А. Ясвину) и её характеристиками:</p> <p>А) Догматическая Б) Творческая В) Карьерная Г) Безмятежная</p> <p>1) Высокая активность субъекта при низкой коэртиции (свобода без поддержки) 2) Низкая активность при высокой коэртиции (подавление личности) 3) Высокая активность и высокая коэртиция (взаимное обогащение) 4) Низкая активность и низкая коэртиция (стагнация)</p> <p>Ответ: А-2, Б-3, В-1, Г-4</p>	ОПК-6.2
Высокий уровень	
<p>Задание 11. Раскройте диалектику понятий «зона актуального развития» (ЗАР) и «зона ближайшего развития» (ЗБР) в контексте проектирования индивидуальных образовательных маршрутов. Почему обучение, ориентированное исключительно на ЗАР, признается репродуктивным?</p> <p>Ответ: Обучение на уровне ЗАР опирается только на уже созревшие функции, что ведет лишь к закреплению имеющихся навыков без вызова новообразования. Продуктивное обучение должно опережать развитие, работая в ЗБР, где задачи решаются под руководством взрослого, превращаясь впоследствии в актуальный уровень функционирования.</p>	ОПК-6.1
<p>Задание 12. Проанализируйте конфликтную ситуацию: ученик систематически нарушает дисциплину на уроке математики, однако демонстрирует высокую вовлеченность и лидерские качества на занятиях по робототехнике. Используя положения теории деятельностного подхода, объясните причину данного диссонанса.</p> <p>Ответ: Причина кроется в личностном смысле деятельности. На математике отсутствует связь предмета с ведущими потребностями подростка и не сформирована внутренняя учебная мотивация. На робототехнике структура деятельности соответствует зоне его интересов, обеспечивая реализацию потребности в самореализации и признании.</p>	УК-5.2

<p>Задание 13. Оцените валидность использования метода классической дрессуры (стимул-реакция) для формирования навыка решения нестандартных творческих задач у подростков. Обоснуйте свой ответ с позиций когнитивной психологии.</p> <p>Ответ: Использование оперантного обусловливания для творческих задач методологически неверно, так как оно формирует ригидные поведенческие паттерны. Решение эвристических задач требует инсайта и переструктурирования гештальта, которые подавляются ожиданием внешнего подкрепления, блокируя внутреннюю поисковую активность.</p>	ОПК-6.1
<p>Задание 14. В чем заключается принципиальное различие механизмов влияния отметки как «индикатора результата» и отметки как «средства педагогического воздействия» на мотивационную сферу младшего школьника?</p> <p>Ответ: В первом случае отметка выполняет информационную функцию, позволяя ученику соотнести затраты с результатом (способствует росту самооценки). Во втором случае она становится инструментом внешнего контроля и манипуляции, что приводит к сдвигу мотива на цель: ребенок учится не ради знаний, а ради получения высокого балла, избегая трудностей.</p>	ОПК-6.2
<p>Задание 15. Сформулируйте принципы разработки просветительской лекции для родителей на тему «Кибербезопасность детей», исходя из критериев эффективности психологического просвещения.</p> <p>Ответ: Принципы включают:</p> <ul style="list-style-type: none"> А) депроблематизацию (отказ от запугивания в пользу расширения компетенций); Б) практико-ориентированность (конкретные настройки гаджетов вместо абстрактной теории); В) диалогичность (работа с реальными страхами родителей через Q&A сессию); Г) научную достоверность (ссылки на исследования, отказ от мифов о тотальном вреде экранов). 	ОПК-6.3

Критерии и шкала оценивания

Оценка	Количество баллов
«отлично» /зачтено	83-100 баллов
«хорошо»/ зачтено	68-82 балла
«удовлетворительно»/ зачтено	50-67 баллов
«неудовлетворительно»/ не зачтено	0-49 баллов

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно / зачтено	Неудовлетворительно /не зачтено
УК-5.2. Взаимодействует с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и социальной интеграции	Демонстрирует глубокое понимание этнопсихологических и возрастных различий целевой аудитории; самостоятельно адаптирует стиль коммуникации, предотвращая возникновение межкультурных барьеров и конфликтов в образовательной среде.	Корректно учитывает основные социокультурные особенности группы при общении, однако иногда допускает незначительные неточности в подборе коммуникативных стратегий или нуждается во внешнем напоминании о необходимости адаптации речи.	Имеет общее представление о важности учета социокультурного контекста, но применяет шаблонные подходы без детального анализа специфики конкретной аудитории; взаимодействие носит формальный характер.	Игнорирует социокультурные различия участников образовательного процесса; использует директивные методы общения, провоцирующие отчуждение или эскалацию конфликта из-за культурной или возрастной дистанции.
ОПК-6.1 Знает основные задачи и принципы психологического просвещения	Свободно оперирует категориальным аппаратом; четко разграничивает научное просвещение, психотерапию и поп-	Знает базовые цели и принципы просветительской деятельности, верно определяет границы своей компетенции, но	Ориентируется в основных понятиях на репродуктивном уровне; путает задачи просвещения с задачами диагностики или	Демонстрирует отсутствие системных знаний о сути психологического просвещения; не способен отличить научные данные от

	психологию; обосновывает выбор методов трансляции знаний спецификой адресата (педагоги, родители, дети).	испытывает затруднения при глубокой теоретической аргументации используемых подходов.	консультирования; имеет фрагментарные знания принципов безопасности информации.	бытовых стереотипов или эзотерических концепций.
ОПК-6.2 Умеет оценивать потребности и запросы целевой аудитории в психологических знаниях и услугах	Проводит точную диагностику «болевых точек» аудитории (через опросы, интервью); проектирует содержание выступления строго под выявленный дефицит компетенций слушателей, обеспечивая высокую релевантность материала.	Способен выявить очевидные запросы аудитории по прямым вопросам или явным сигналам, однако может упускать скрытые (латентные) потребности группы; план мероприятия требует минимальной корректировки со стороны преподавателя.	Оценивает потребности поверхностно, опираясь исключительно на стандартные требования программы, а не на реальный запрос конкретных людей; материал часто оказывается либо слишком сложным, либо чрезмерно банальным для данной группы.	Не проводит анализ потребностей аудитории; предлагает универсальный контент, который полностью игнорирует контекст, уровень подготовки и актуальные проблемы слушателей.
ОПК-6.3 Владеет приемами стимулирования интереса аудитории к психологическим знаниям, практике и услугам	Мастерски владеет риторическими техниками, сторителлингом и визуализацией; трансформирует пассивное слушание в активный интеллектуальный поиск, используя приемы геймификации и проблемного изложения.	Использует базовые приемы удержания внимания (приведение примеров, смена интонации), однако делает это механически; интерес аудитории поддерживается, но глубокого эмоционального вовлечения в проблематику не происходит.	Применяет ограниченный набор стимулов (в основном — опора на авторитет или требование конспектирования); монотонность подачи приводит к быстрой утомляемости слушателей и снижению концентрации внимания.	Не владеет навыками фасилитации группового интереса; подача материала сухая, сугубо академическая, лишенная практической значимости для слушателей, что вызывает сопротивление обучению.



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования
«Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ОБУЧЕНИЕ СЛУЖЕНИЕМ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости

Вопросы к устному опросу:

1. Раскройте генезис концепции «Обучение служением» (Service-Learning): от философии Дж. Дьюи до современных российских образовательных стандартов.
2. В чем заключается принципиальное отличие дисциплины «Обучение служением» от традиционной производственной практики и волонтерской деятельности?
3. Просоциальное поведение с точки зрения эволюционной психологии: механизмы взаимного альтруизма и реципрокности.
4. Нормативно-правовая база добровольчества в РФ: анализ ключевых положений Федерального закона № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и добровольчестве».
5. Психологическая структура мотивации участия в социальных проектах: соотношение альтруистических и эгоистических детерминант.
6. Феномен амбивалентности помогающего поведения: скрытые выгоды субъекта («warm-glow giving»).
7. Методика оценки социальной эффективности проекта: понятие SROI (Social Return on Investment) и нефинансовые индикаторы успеха.
8. Коммуникативные стратегии взаимодействия с представителями уязвимых групп: принципы инклюзивной риторики и этика ненанесения вреда.
9. Роль эмпатического слушания как базового инструмента установления раппорта в процессе социального служения.
10. Синдром эмоционального выгорания у студентов-психологов при работе в НКО: три компонента модели К. Маслач и факторы риска.
11. Групповая динамика в проектной команде: стадии развития коллектива по Б. Такмену применительно к студенческим инициативам.
12. Лидерство в социальном проекте: сравнительный анализ трансформационного и сервисного лидерства (Servant Leadership).
13. Диффузия ответственности в группе: социально-психологические ловушки командной работы над социальным заданием.
14. Рефлексивная практика в обучении служением: модель критической рефлексии Дж. Колба.
15. Этические дилеммы психолога-волонтера: проблема двойных отношений и соблюдение границ конфиденциальности вне клинического сеттинга.
16. Понятие «выученной беспомощности» (М. Селигман) у благополучателей: риски патернализма в благотворительных программах.
17. Социокультурная адаптация иностранных студентов через участие в программах служения местному сообществу.
18. Проектирование логико-структурной матрицы (LFM) для социального проекта: взаимосвязь целей, результатов и допущений.
19. Теория изменения (Theory of Change): алгоритм построения цепочки создания ценности от ресурса до долгосрочного социального импакта.
20. Гражданская идентичность личности как результат систематического включения в практики общественного служения.

Задания к практическим занятиям:

1. Провести аудит личных ценностей студента методом М. Рокича и сопоставить их с миссией выбранной некоммерческой организации.
2. Разработать скрининговый опросник для выявления уровня эмоционального выгорания участников проекта на разных этапах реализации.
3. Составить карту стейкхолдеров (Stakeholder Map) для гипотетического проекта по адаптации выпускников детских домов.
4. Написать пресс-релиз о запуске волонтерской акции, используя техники фрейминга для привлечения внимания СМИ без манипуляции фактами.

5. Смоделировать диалог-студию: проведение первичного интервью с потенциальным благополучателем (этически сложные кейсы).
6. Рассчитать потребность в ресурсах (бюджет времени и финансов) для проекта длительностью 3 месяца с привлечением 10 волонтеров.
7. Проанализировать реальный кейс провала социального стартапа: выявить точку сбоя в коммуникации между командой и грантодателем.
8. Разработать протокол профилактики вторичной травмы для студентов, работающих с темой домашнего насилия или беженцами.
9. Провести ролевую игру «Разрешение конфликта»: два участника команды претендуют на одну роль лидера, необходимо найти компромисс.
10. Составить календарный план-гант (диаграмма Ганта) для подготовки городской экологической конференции силами учебной группы.
11. Оценить уровень партиципации (вовлеченности) целевой группы по шкале Ш. Арнштейн для предложенного сценария проекта.
12. Подготовить структуру портфолио достижений (Digital Portfolio) по итогам прохождения курса для будущего работодателя.
13. Разработать макет информированного согласия для респондентов исследования внутри социального проекта (в соответствии с ФЗ о персональных данных).
14. Провести фасилитационную сессию мозгового штурма (методика «World Café») для генерации идей решения локальной социальной проблемы.
15. Заполнить форму заявки на микрогрант (например, от Росмолодежи или Фонда президентских грантов) для мини-проекта объемом до 100 тыс. рублей.
16. Проанализировать рекламную кампанию известного благотворительного фонда на предмет использования манипулятивных визуальных образов.
17. Разработать систему нематериальной мотивации для удержания волонтеров после завершения основного этапа финансирования проекта.
18. Составить чек-лист проверки доступности среды (инклюзивности) для проведения мероприятия в общественном пространстве.
19. Провести SWOT-анализ собственной готовности выступать в роли координатора волонтерского корпуса.
20. Написать эссе-рефлексию (объемом 1 страница), описывающее изменение когнитивных установок автора относительно понятия «социальная справедливость» после изучения первого модуля дисциплины.

Критерии и шкалы оценивания работы студентов на практических/лабораторных занятиях

Оценка	Критерии оценивания
«отлично»	Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события,

	делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Задания	Индикатор компетенции
Базовый уровень	
Задание 1. В контексте теории самодетерминации Э. Деси и Р. Райана, какая форма мотивации является наиболее устойчивым фундаментом для долгосрочной вовлеченности субъекта в практики служения? А) Мотивация избегания наказания Б) Интегрированная внутренняя мотивация В) Внешняя материальная стимуляция Г) Идентифицированная регуляция без ценностного принятия Ответ: Б	УК-3.2
Задание 2. При проектировании интервенций в среде детей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), какой принцип взаимодействия позволяет избежать формирования виктимизирующей позиции у благополучателя? А) Патерналистский подход («опека») Б) Принцип субъект-субъектных отношений и партиципации В) Директивное управление активностью подопечного Г) Игнорирование дефекта ради нормализации Ответ: Б	УК-5.2
Задание 3. Какое социально-психологическое явление описывает ситуацию, когда при увеличении числа свидетелей кризисной ситуации вероятность индивидуального вмешательства каждого из них снижается? А) Эффект Пигмалиона Б) Диффузия ответственности (эффект свидетеля) В) Групповой фаворитизм Г) Когнитивный диссонанс Ответ: Б	УК-3.1
Задание 4. Какой документ регламентирует этические границы взаимодействия психолога-волонтера с получателем услуг, предотвращая эксплуатацию уязвимого положения последнего? А) Устав организации Б) Этический кодекс психолога (принцип "Не навреди") В) Трудовой договор Г) Акт приема-передачи материальных ценностей Ответ: Б	УК-5.2
Задание 5. Выберите все верные утверждения относительно феномена «выученной беспомощности» у представителей целевой группы благотворительного фонда: А) Формируется вследствие систематического отсутствия связи между усилием и результатом Б) Является исключительно врожденной характеристикой темперамента В) Коррелирует с депрессивной симптоматикой и снижением самооффективности Г) Может быть купирована через предоставление субъекту зон контролируемого успеха Ответ: АВГ	УК-5.2
Повышенный уровень	

<p>Задание 6. Установите последовательность этапов жизненного цикла социального проекта согласно методологии Project Management Institute (PMI):</p> <p>А) Мониторинг и контроль Б) Инициация (идентификация проблемы) В) Планирование (разработка дорожной карты) Г) Исполнение (непосредственное «служение») Д) Закрытие (рефлексия и передача опыта)</p> <p>Ответ: Б → В → Г → А → Д</p>	УК-3.1
<p>Задание 7. Расположите уровни пирамиды вовлечения граждан Шерри Арнштейн в порядке возрастания реальной власти сообщества над процессом:</p> <p>А) Терапия Б) Партнерство В) Информирование Г) Делегирование полномочий</p> <p>Ответ: В → А → Б → Г</p>	УК-5.2
<p>Задание 8. Установите соответствие между типом лидерства в проектной команде и его описанием:</p> <p>А) Трансформационное Б) Ситуативное В) Сервисное (Servant Leadership)</p> <p>1) Лидер ставит потребности развития последователей выше собственных интересов 2) Стилль руководства динамически меняется в зависимости от зрелости команды 3) Лидер вдохновляет через харизму и видение высоких моральных целей</p> <p>Ответ: А-3, Б-2, В-1</p>	УК-3.2
<p>Задание 9. Установите хронологическую последовательность стадий развития группы по модели Б. Такмена применительно к студенческому волонтерскому отряду:</p> <p>А) Нормирование (Norming) Б) Шторм (Storming) В) Формирование (Forming) Г) Выполнение (Performing) Д) Расформирование (Adjourning)</p> <p>Ответ: В → Б → А → Г → Д</p>	УК-3.1
<p>Задание 10. Установите соответствие между видом рефлексии в обучении служением и фокусом внимания студента:</p> <p>А) Предиктивная Б) Сопровождающая В) Ретроспективная</p> <p>1) Анализ действий непосредственно в момент их совершения 2) Прогнозирование возможных трудностей перед выходом на площадку 3) Осмысление итогов после завершения модуля</p> <p>Ответ: А-2, Б-1, В-3</p>	УК-3.2
Высокий уровень	
<p>Задание 11. Раскройте механизм трансформации приобретаемого в ходе «служения» коммуникативного навыка в профессиональную компетенцию психолога-консультанта.</p> <p>Ответ: Практика активного слушания в условиях ограниченных ресурсов НКО формирует навык контейнирования эмоций клиента и удержания профессиональной рамки, что напрямую переносится в сеттинг платной терапии, повышая резистентность специалиста к триггерам контрпереноса.</p>	УК-3.2
<p>Задание 12. Проанализируйте риски нарушения принципа конфиденциальности данных благополучателей студентами-психологами в рамках публичных отчетов о практике служения.</p> <p>Ответ: Основной риск заключается в непреднамеренном использовании клинических случаев в качестве материала для самопрезентации в соцсетях или учебных работах без должной деперсонализации, что нарушает этический кодекс и может привести к ретравматизации клиента.</p>	УК-5.2
<p>Задание 13. Обоснуйте необходимость супервизии для участников программ обучения служением, работающих с травматическим опытом подопечных.</p>	УК-3.1

<p>Ответ: Супервизия необходима для проработки вторичной травмы (vicarious traumatization) и предотвращения профессионального цинизма, возникающего при столкновении идеалистических ожиданий студента с жесткими реалиями социальной среды.</p>	
<p>Задание 14. В чем заключается отличие истинного «Обучения служением» от традиционного корпоративного волонтерства корпораций (Corporate Volunteering)?</p> <p>Ответ: Отличие состоит в наличии структурированного педагогического компонента: если корпоративное волонтерство часто направлено на имидж компании, то Service-Learning ставит во главу угла образовательные цели студента и изменение его мировоззрения через критическую рефлексию.</p>	УК-5.2
<p>Задание 15. Оцените влияние длительного участия в программах служения на формирование гражданской идентичности личности.</p> <p>Ответ: Длительное участие способствует интернализации локуса контроля, переходу от объектной позиции потребителя государственных благ к субъектной позиции агента социальных изменений, что укрепляет горизонтальные связи доверия в обществе.</p>	УК-5.2

Критерии и шкала оценивания

Оценка	Количество баллов
«отлично» /зачтено	83-100 баллов
«хорошо»/ зачтено	68-82 балла
«удовлетворительно»/ зачтено	50-67 баллов
«неудовлетворительно»/ не зачтено	0-49 баллов

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительн о/ зачтено	Неудовлетворительн о /не зачтено
УК-3.1. Демонстрирует способность работать в команде	Эффективно распределяет роли в команде, конструктивно разрешает конфликты, берет на себя ответственность за результат группы.	Участвует в командной работе, но иногда проявляет пассивность или уклоняется от сложных участков задачи.	Выполняет только индивидуальные поручения лидера, слабо координирует действия с коллегами	Демонстрирует конфликтность, неспособность слышать партнера, саботаж общих задач.
УК-3.2. Способен занимать активную, ответственную позицию в команде	Выступает инициатором идей, самостоятельно ищет ресурсы для проекта, занимает лидерскую позицию без назначения сверху.	Активно поддерживает инициативы других, качественно выполняет порученную зону ответственности.	Действует строго по инструкции, ждет указаний преподавателя, боится проявлять инициативу.	Занимает иждивенческую позицию, перекладывает выполнение работы на одноклассников.
УК-5.2. Взаимодействует с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и социальной интеграции	Глубоко понимает культурный код целевой группы, гибко меняет стиль общения, демонстрирует высокую толерантность.	Уважительно относится к особенностям подопечных, старается учитывать их интересы.	Соблюдает формальную вежливость, но допускает бестактность из-за незнания специфики группы.	Проявляет дискриминацию, стереотипизацию или высокомерное отношение к благополучателям.



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования
«Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ОБУЧЕНИЕ УЧЕНИЮ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Тематика практических/семинарских/лабораторных занятий

Тема 1. Источники научной информации.

Тема 2. Научно обоснованные мнемотехники.

Тема 3. Методические указания по освоению дисциплины.

Критерии и шкалы оценивания работы студентов на практических/семинарских/лабораторных занятиях

Оценка	Критерии оценивания
«отлично»	Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопрос вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Задания	Индикатор компетенции
Базовый уровень	
Задание 1. <i>Прочитайте текст и напишите ответ на вопрос, используя чёткие, компактные формулировки</i> В процессе самообразования отсутствие какой информации позволяет относиться к научной статье с недоверием? Ответ:	УК-6.2

<p>Задание 2. Прочитайте текст и напишите ответ на вопрос, используя чёткие, компактные формулировки</p> <p>Какие процедуры относятся к проверке рецензируемости издания при самостоятельном освоении дисциплины?</p> <p>Ответ:</p>	УК-6.2
<p>Задание 3. Прочитайте текст и напишите ответ на вопрос, используя чёткие, компактные формулировки</p> <p>Назовите ресурсы, которые относятся к базам данных рецензируемых изданий, которые рекомендовано использовать в процессе самообразования?</p> <p>Ответ:</p>	УК-6.2
<p>Задание 4. Прочитайте текст и напишите ответ на вопрос, используя чёткие, компактные формулировки</p> <p>Назовите базы данных публикаций, которые НЕ относятся к базам данных только рецензируемых изданий, и к которым стоит относиться с осторожностью?</p> <p>Ответ:</p>	УК-6.2
<p>Задание 5. Прочитайте текст и напишите ответ на вопрос, используя чёткие, компактные формулировки</p> <p>Назовите признак «хищнических» изданий, который необходимо учитывать при самостоятельной подготовке?</p> <p>Ответ:</p>	УК-6.2
<p>Задание 6. Прочитайте текст и напишите ответ на вопрос, используя чёткие, компактные формулировки</p> <p>Что является универсальным требованием при оформлении внутритекстовых ссылок на источники?</p> <p>Ответ:</p>	УК-1.3
<p>Задание 7. Прочитайте текст и напишите ответ на вопрос, используя чёткие, компактные формулировки</p> <p>От чего зависит специфика оформления ссылки в списке литературы?</p> <p>Ответ:</p>	УК-1.3
<p>Задание 8. Прочитайте текст и напишите ответ на вопрос, используя чёткие, компактные формулировки</p> <p>Какие источники следует включать в список литературы при самостоятельной подготовке текстов?</p> <p>Ответ:</p>	УК-6.
<p>Задание 9.</p>	УК-6.2

<p>Прочитайте текст и напишите ответ на вопрос, используя чёткие, компактные формулировки</p> <p>Какой порядок может использоваться при перечислении источников в списке литературы при самостоятельной подготовке текстов?</p> <p>Ответ:</p>					
<p>Задание 10. Прочитайте текст и напишите ответ на вопрос, используя чёткие, компактные формулировки</p> <p>Что такое научное рецензирование статей и монографий?</p> <p>Ответ:</p>	УК-6.2				
<p>Задание 11. Прочитайте текст и напишите ответ на вопрос, используя чёткие, компактные формулировки</p> <p>Кто может выступать в роли рецензента для публикации в журнале?</p> <p>Ответ:</p>	УК-1.3				
<p>Задание 12. Прочитайте текст и напишите ответ на вопрос, используя чёткие, компактные формулировки</p> <p>Какие два типа рецензирования выделяют?</p> <p>Ответ:</p>	УК-1.3				
<p>Задание 13. Прочитайте текст и установите последовательность</p> <p>Укажите правильный порядок действий по поиску и работе с публикациями в рамках самообразования:</p> <p>А) Просмотр публикации Б) Формулировка и ввод запроса в поисковой системе В) Проверка того, что публикация прошла рецензирование Г) Отбор публикаций, соответствующих интересующей теме, по заголовкам/аннотациям</p> <p>Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:</p> <p>Ответ:</p> <table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>					УК-6.2
<p>Задание 14. Прочитайте текст и установите соответствие</p> <p>Соотнесите типы рецензирования с их описанием:</p> <p>А) Одностороннее «слепое» Б) Двойное «слепое» В) Открытое Г) Постпубликационное</p> <p>1) Личности авторов неизвестны рецензентам, а личности рецензентов – авторам 2) Оценка опубликованной работы экспертами 3) Личности авторов известны рецензентам, но личности рецензентов неизвестны авторам 4) Личности рецензентов известны авторам</p> <p>Ответ:</p>	УК-1.3				

A	Б	В	Г		

Задание 15.
Прочитайте текст и установите соответствие

Установите соответствие между пунктами:
A Web of Science
Б Google Scholar
В APA
Г Wikipedia

А) Поисковая система
Б) База данных рецензируемых изданий
В) Энциклопедия, автором которой может быть любой пользователь
Г) Формат академических публикаций

Ответ:

A	Б	В	Г

Задание 16.
Прочитайте текст и напишите ответ на вопрос, используя чёткие, компактные формулировки

Какие источники НЕ проходят научное рецензирование?

Ответ:

Задание 17.
Прочитайте текст и установите последовательность

Расставьте правильный порядок организации учебного процесса:

А) Сделать перерыв
Б) Читать материал учебника по соответствующей теме в течение 1 часа
В) Сон
Г) Быстрый просмотр учебника по соответствующей теме

Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:

Ответ:

--	--	--	--

Задание 18.
Прочитайте текст и напишите ответ на вопрос, используя чёткие, компактные формулировки

Почему сложно запомнить много нового по новому предмету?

Ответ:

Задание 19.
Прочитайте текст и выберите один правильный ответ

Какой из следующих подходов является ключевым в планировании учебной деятельности?

А) Изучение только теоретического материала
Б) Случайный выбор тем для изучения
В) Ориентация на текущие тренды без учета программы

<p>Г) Продуманное сочетание теории и практики</p> <p>Ответ:</p>	
<p>Задание 20. <i>Прочитайте текст и выберите один правильный ответ</i></p> <p>Какое из нижеперечисленных утверждений лучше всего отражает понятие «учебный план»?</p> <p>А) Список книг для чтения на досуге Б) Перечень развлекательных мероприятий на учебный год В) Структурированный перечень учебных тем и целей Г) Каталог факультативных курсов без конкретных дат</p> <p>Ответ:</p>	УК-6.1
<p>Задание 21. <i>Прочитайте текст и выберите один правильный ответ</i></p> <p>Какой способ изучения наиболее эффективен для углубленного понимания материала?</p> <p>А) Поверхностное чтение большого количества книг Б) Интенсивное запоминание без понимания сути В) Обсуждение тем с коллегами или наставниками Г) Слушание музыки во время чтения учебных материалов</p> <p>Ответ:</p>	УК-6.1
<p>Задание 22. <i>Прочитайте текст и выберите один правильный ответ</i></p> <p>Какова цель использования различных методик обучения в процессе планирования учебной деятельности?</p> <p>А) Увеличение объема учебного материала Б) Улучшение запоминания за счет однообразия В) Привлечение внимания студентов к побочным темам Г) Адаптация под индивидуальные особенности обучающихся</p> <p>Ответ:</p>	УК-6.1
<p>Задание 23. <i>Прочитайте текст и выберите один правильный ответ</i></p> <p>Какой первый шаг в планировании учебной деятельности?</p> <p>А) Определение конечных целей Б) Выбор учебников В) Определение времени на отдых Г) Подбор дополнительной литературы</p> <p>Ответ:</p>	УК-6.1
<p>Задание 24. <i>Прочитайте текст и выберите один правильный ответ</i></p> <p>Какой метод считается эффективным для улучшения концентрации в процессе обучения?</p> <p>А) Многозадачность Б) «Метод помидора» В) Просмотр телевизора во время учебы Г) Игнорирование плана обучения</p> <p>Ответ:</p>	УК-6.1
<p>Задание 25. <i>Прочитайте текст и выберите один правильный ответ</i></p>	УК-6.1

<p>Какой инструмент необходим для оптимизации учебного процесса?</p> <p>А) Учебный дневник Б) Социальные сети В) Телевизор Г) Видеоигры</p> <p>Ответ:</p>					
<p>Задание 26. <i>Прочитайте текст и выберите один правильный ответ</i></p> <p>Какой аспект НЕ следует игнорировать при планировании учебной деятельности?</p> <p>А) Время на отдых Б) Максимум времени только на учебные задачи В) Время на развлечения Г) Время на физические упражнения</p> <p>Ответ:</p>	УК-6.1				
<p>Задание 27. <i>Прочитайте текст и напишите ответ на вопрос, используя чёткие, компактные формулировки</i></p> <p>Какой первый шаг в разработке личного плана обучения?</p> <p>Ответ:</p>	УК-6.1				
<p>Задание 28. <i>Прочитайте текст и установите последовательность</i></p> <p>Расположите этапы планирования учебной деятельности в логической последовательности:</p> <p>А) Оценка достигнутых результатов Б) Установление образовательных целей В) Выбор методов и подходов к обучению Г) Разработка учебного плана</p> <p><i>Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:</i></p> <p>Ответ:</p> <table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>					УК-6.1
<p>Задание 29. <i>Прочитайте текст и установите последовательность</i></p> <p>Выберите последовательность шагов по подготовке к экзамену:</p> <p>А) Изучение темы Б) Тестирование знаний по теме В) Определение целей изучения дисциплины Г) Анализ ошибок после тестирования</p> <p><i>Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:</i></p> <p>Ответ:</p> <table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>					УК-6.1
<p>Задание 30. <i>Прочитайте текст и установите последовательность</i></p> <p>Определите последовательность процесса планирования времени:</p> <p>А) Приоритезация задач Б) Оценка времени, необходимого для выполнения каждой задачи В) Отслеживание использования времени</p>	УК-6.1				

<p>Г) Создание списка задач</p> <p><i>Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:</i></p> <p>Ответ:</p> <table border="1" data-bbox="181 280 1026 340"> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>									
<p>Задание 31.</p> <p><i>Прочитайте текст и установите последовательность</i></p> <p>Укажите последовательность шагов для эффективного планирования учебной деятельности:</p> <p>А) Выбор материалов для изучения Б) Определение учебных приоритетов В) Разработка календарного плана Г) Анализ результатов учебы</p> <p><i>Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:</i></p> <p>Ответ:</p> <table border="1" data-bbox="181 768 1026 828"> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>					<p>УК-6.1</p>				
<p>Задание 32.</p> <p><i>Прочитайте текст и установите последовательность</i></p> <p>Расположите этапы подготовки к научно-исследовательской работе в порядке выполнения:</p> <p>А) Формулирование гипотезы исследования Б) Определение методик сбора и анализа данных В) Проведение исследования согласно выбранным методикам Г) Анализ полученных данных и составление отчета</p> <p><i>Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:</i></p> <p>Ответ:</p> <table border="1" data-bbox="181 1256 1026 1317"> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>					<p>УК-6.1</p>				
<p>Задание 33.</p> <p><i>Прочитайте текст и установите соответствие</i></p> <p>Стратегии планирования:</p> <p>А) SMART Б) Техника «помидора» В) ABC-анализ Г) Закон Паркинсона</p> <p>1) Стратегия, требующая отдыха после каждых 25 минут работы 2) Метод, основанный на определении показателей успеха, измеримости, достижимости целей, релевантности и временных рамках 3) Подход, делающий акцент на первоочередности задач в зависимости от их значимости 4) Принцип, согласно которому работа расширяется, чтобы заполнить время, выделенное для ее выполнения</p> <p>Ответ:</p> <table border="1" data-bbox="181 1899 1026 2022"> <tr> <td>А</td> <td>Б</td> <td>В</td> <td>Г</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	А	Б	В	Г					<p>УК-6.1</p>
А	Б	В	Г						
<p>Задание 34.</p> <p><i>Прочитайте текст и установите соответствие</i></p>	<p>УК-6.1</p>								

<p>Приемы распределения времени:</p> <p>А) 80/20 правило</p> <p>Б) Тайм-боксинг</p> <p>В) График Ганта</p> <p>Г) Список дел</p> <p>1) Метод планирования, подразумевающий распределение задач по срочности и важности</p> <p>2) Техника, ограничивающая время на выполнение конкретной задачи</p> <p>3) Инструмент для визуализации проекта во времени</p> <p>4) Анализ, выделяющий 20% усилий, приносящих 80% результата</p> <p>Ответ:</p> <table><tr><td>А</td><td>Б</td><td>В</td><td>Г</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>	А	Б	В	Г					
А	Б	В	Г						
<p>Задание 35.</p> <p><i>Прочитайте текст и установите соответствие</i></p> <p>Сопоставьте стратегии обучения с их определениями:</p> <p>А) Активное обучение</p> <p>Б) Самообучение</p> <p>В) Совместное обучение</p> <p>Г) Электронное обучение</p> <p>1) Использование цифровых ресурсов и технологий для обучения</p> <p>2) Индивидуальный поиск и изучение материала без прямого участия учителя</p> <p>3) Работа в группах для достижения образовательных целей</p> <p>4) Использование интерактивных методов для углубления понимания материала</p> <p>Ответ:</p> <table><tr><td>А</td><td>Б</td><td>В</td><td>Г</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>	А	Б	В	Г					<p>УК-6.1</p>
А	Б	В	Г						
<p>Задание 36.</p> <p><i>Прочитайте текст и установите соответствие</i></p> <p>Соотнесите учебный материал с целью его применения:</p> <p>А) Научные статьи</p> <p>Б) Видеолекции</p> <p>В) Подкасты</p> <p>Г) Интерактивные курсы</p> <p>1) Практическое применение знаний с моментальной обратной связью</p> <p>2) Погружение в тему во время передвижения или отдыха</p> <p>3) Просмотр наглядных примеров и демонстраций</p> <p>4) Проработка теоретической базы предмета</p> <p>Ответ:</p> <table><tr><td>А</td><td>Б</td><td>В</td><td>Г</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>	А	Б	В	Г					<p>УК-6.1</p>
А	Б	В	Г						
<p>Задание 37.</p> <p><i>Прочитайте текст и выберите один правильный ответ</i></p> <p>Что важно учитывать при выборе материалов для самостоятельного изучения?</p> <p>А) Только рекомендации ведущих экспертов в соответствующей области</p> <p>Б) Исключительно количество страниц учебного материала</p>	<p>УК-6.1</p>								

<p>В) Степень актуальности и применимости знаний Г) Цвет обложки учебного пособия</p> <p>Ответ:</p>	
<p>Задание 38. <i>Прочитайте текст и выберите один правильный ответ</i></p> <p>Что является первым шагом в процессе саморазвития?</p> <p>А) Формирование жесткого расписания Б) Идентификация сильных и слабых сторон В) Немедленное изучение новых материалов Г) Подписка на все доступные образовательные курсы</p> <p>Ответ:</p>	УК-6.2
<p>Задание 39. <i>Прочитайте текст и выберите один правильный ответ</i></p> <p>Какой метод саморазвития позволяет совместить отдых и обучение?</p> <p>А) Марафон по просмотру обучающих видео без перерывов Б) Чтение научных статей во время обеда В) Обучающие аудиокниги во время прогулок или занятий спортом Г) Интенсивные курсы иностранных языков без отдыха</p> <p>Ответ:</p>	УК-6.2
<p>Задание 40. <i>Прочитайте текст и выберите один правильный ответ</i></p> <p>Какой элемент НЕ является необходимым при формировании личного плана развития?</p> <p>А) Установка конкретных сроков Б) Выбор нескольких направлений для изучения одновременно В) Определение четких целей Г) Регулярная самооценка</p> <p>Ответ:</p>	УК-6.2
<p>Задание 41. <i>Прочитайте текст и выберите один правильный ответ</i></p> <p>Что является признаком эффективного саморазвития?</p> <p>А) Умение ответить на все вопросы без раздумий Б) Постоянное чувство усталости от учебы В) Способность критически мыслить и анализировать информацию Г) Сосредоточение на одной теме на протяжении нескольких лет</p> <p>Ответ:</p>	УК-6.2
<p>Задание 42. <i>Прочитайте текст и выберите один правильный ответ</i></p> <p>Какой вид планирования является ключевым в саморазвитии?</p> <p>А) Краткосрочное планирование Б) Среднесрочное планирование В) Долгосрочное планирование Г) Спонтанное планирование</p> <p>Ответ:</p>	УК-6.2
<p>Задание 43. <i>Прочитайте текст и выберите один правильный ответ</i></p> <p>Как часто следует пересматривать план саморазвития?</p> <p>А) Ежедневно</p>	УК-6.2

<p>Б) Ежедневно В) Ежемесячно Г) Ежегодно</p> <p>Ответ:</p>	
<p>Задание 44. <i>Прочитайте текст и выберите один правильный ответ</i></p> <p>Какой элемент является важной частью процесса самопроверки в саморазвитии?</p> <p>А) Сбор отзывов от друзей Б) Постановка новых целей В) Анализ достигнутых результатов Г) Изучение новых предметов</p> <p>Ответ:</p>	УК-6.2
Повышенный уровень	
<p>Задание 45. <i>Прочитайте текст и выберите один правильный ответ</i></p> <p>Что является признаком эффективного плана саморазвития?</p> <p>А) Наличие только легких задач Б) Включение только долгосрочных целей В) Баланс между профессиональными и личными целями Г) Отсутствие конкретных сроков</p> <p>Ответ:</p>	УК-6.2
<p>Задание 46. <i>Прочитайте текст и выберите один правильный ответ</i></p> <p>Какой фактор наиболее важен для поддержания мотивации в процессе саморазвития?</p> <p>А) Награда в виде денежного вознаграждения Б) Внутренняя мотивация и личные интересы В) Внешнее подтверждение в виде лайков в соцсетях Г) Соревнования с другими</p> <p>Ответ:</p>	УК-6.2
<p>Задание 47. <i>Прочитайте текст и напишите ответ на вопрос, используя чёткие, компактные формулировки</i></p> <p>Какой метод поможет эффективно управлять своим временем в процессе самообразования?</p> <p>Ответ:</p>	УК-6.2
<p>Задание 48. <i>Прочитайте текст и напишите ответ на вопрос, используя чёткие, компактные формулировки</i></p> <p>Какой вид планирования необходим для определения долгосрочных перспектив в профессиональном и личном развитии?</p> <p>Ответ:</p>	УК-6.2
<p>Задание 49. <i>Прочитайте текст и установите последовательность</i></p> <p>Укажите последовательность действий для эффективного саморазвития:</p> <p>А) Определение слабых и сильных сторон Б) Разработка плана развития личных качеств</p>	УК-6.2

<p>В) Регулярная рефлексия и корректировка плана Г) Выбор ресурсов для саморазвития</p> <p>Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо: Ответ:</p> <table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>					
<p>Задание 50. <i>Прочитайте текст и установите последовательность</i></p> <p>Расположите этапы самопроверки при саморазвитии в порядке их выполнения:</p> <p>А) Формулировка критериев оценки Б) Анализ полученных результатов В) Сбор информации о собственной деятельности Г) Постановка целей для дальнейшего развития</p> <p>Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо: Ответ:</p> <table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>					УК-6.2
<p>Задание 51. <i>Прочитайте текст и установите последовательность</i></p> <p>Установите последовательность шагов для разработки стратегии саморазвития:</p> <p>А) Идентификация нужных навыков и знаний Б) Расстановка приоритетов и установление сроков В) Анализ собственных интересов и возможностей Г) Принятие мер для постоянного обновления знаний</p> <p>Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо: Ответ:</p> <table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>					УК-6.2
<p>Задание 52. <i>Прочитайте текст и установите последовательность</i></p> <p>Расположите этапы процесса саморазвития в логической последовательности:</p> <p>А) Постановка целей Б) Внедрение изменений в образ жизни В) Оценка достигнутых результатов Г) Анализ собственных сильных и слабых сторон</p> <p>Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо: Ответ:</p> <table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>					УК-6.2
<p>Задание 53. <i>Прочитайте текст и установите последовательность</i></p> <p>Последовательность действий при формировании плана саморазвития:</p> <p>А) Изучение новых умений Б) Выявление слабых мест в собственных знаниях и навыках В) Постановка объективных целей на основе выявленных слабостей Г) Отслеживание прогресса и корректировка плана развития</p> <p>Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:</p>	УК-6.2				

Ответ:				
Высокий уровень				5)
Задание 54. Прочитайте текст и установите соответствие				УК-6.2
Методы самоанализа: А) Ведение журнала успехов Б) SWOT-анализ В) Обратная связь от коллег Г) Саморефлексия 1) Глубокий анализ собственных действий, мотиваций и результатов 2) Процесс, в ходе которого человек записывает достижения, навыки и улучшения 3) Анализ сильных и слабых сторон, возможностей и угроз 4) Информация для оценки работы или поведения от других людей				
Ответ:				
А	Б	В	Г	
Задание 55. Прочитайте текст и установите соответствие				УК-6.2
Аспекты саморазвития: А) Навыки обучения Б) Управление стрессом В) Критическое мышление Г) Тайм-менеджмент 1) Искусство эффективно распоряжаться своим временем 2) Способность анализировать информацию и принимать обоснованные решения 3) Способности, улучшающие процесс усвоения новых знаний 4) Техники, направленные на контроль эмоционального состояния				
Ответ:				
А	Б	В	Г	
Задание 56. Прочитайте текст, запишите ответ и изложите обоснование своего выбора, используя чёткие, компактные формулировки				УК-6.2
Является ли метод мнемотехники «Дворец памяти» работающим? Что это за метод?				
Ответ:				
Обоснование:				
Задание 57. Прочитайте текст и установите соответствие				УК-6.1 УК-6.2
Сопоставьте стратегии целеполагания с их характеристиками: А) SMART Б) BHAG В) Принципы КАНО Г) Правило 80/20 1) Цели должны быть конкретными, измеримыми, достижимыми, релевантными и ограниченными по времени				

16.	Учебные пособия	1 балл – достаточное совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
17.	2143	1 балл – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
18.	Мало нейронных групп соответствующего знания	1 балл – достаточное совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
19.	4	1 балл – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
20.	3	1 балл – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
21.	3	1 балл – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
22.	4	1 балл – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
23.	1	1 балл – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
24.	2	1 балл – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
25.	1	1 балл – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
26.	1	1 балл – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
27.	Определение личных образовательных целей	1 балл – достаточное совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
28.	2341	1 балл – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
29.	3124	1 балл – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
30.	4123	1 балл – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
31.	2134	1 балл – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
32.	1234	1 балл – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
33.	A2B1B3Г4	1 балл – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
34.	A4B2B3Г1	1 балл – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
35.	A4B2B3Г1	1 балл – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
36.	A4B3B2Г1	1 балл – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
37.	3	1 балл – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
38.	2	1 балл – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
39.	3	1 балл – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
40.	2	1 балл – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
41.	3	1 балл – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
42.	3	1 балл – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
43.	4	1 балл – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи

44.	3	1 балл –совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
45.	3	2 балла – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
46.	2	2 балла – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
47.	«метод помидора»	2 балла – достаточное совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
48.	Долгосрочное планирование	2 балла – достаточное совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
49.	1423	2 балла – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
50.	1324	2 балла – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
51.	3124	2 балла – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
52.	4123	2 балла – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
53.	2314	2 балла – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
54.	A2B3B4Г1	3 балла – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
55.	A3B4B2Г1	3 балла – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
56.	Да. Обоснование: Метод «Дворец памяти» заключается в расставлении запоминаемых объектов в воображаемом пространстве. Это возможно благодаря использованию нейронов, специализированных относительно мест в пространстве. Такой подход позволяет облегчить извлечение объектов из памяти	3 балла – достаточное совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи
57.	A1B3B4Г2	3 балла – совпадение с верным ответом 0 баллов – остальные случаи

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/не зачтено
УК-1.3				
Знает:	Знает основные понятия и методы анализа информации	Имеет представление об основных понятиях и методах анализа информации	Имеет фрагментарные представления об основных понятиях и методах анализа информации	Не знает основные понятия и методы анализа информации
Умеет:	Умеет грамотно выделять главную идею, цель и аудиторию информационного сообщения	Умеет выделять главную идею, цель и аудиторию информационного сообщения	Демонстрирует частичные умения выделять главную идею, цель и аудиторию информационного сообщения	Не умеет выделять главную идею, цель и аудиторию информационного сообщения
Владеет:	В полной мере владеет навыками критического мышления и логического	Владеет навыками критического мышления и логического	Частично владеет навыками критического мышления и логического	Не владеет навыками критического мышления и логического

	аргументирования	аргументирования	аргументирования	аргументирования
УК-6.1				
Знает:	Знает основные принципы и методы планирования деятельности	Имеет представление об основных принципах и методах планирования деятельности	Имеет фрагментарные представления об основных принципах и методах планирования деятельности	Не знает основные принципы и методы планирования деятельности
Умеет:	Умеет грамотно применять методы планирования для организации своего времени и ресурсов, учета своих интересов и возможностей, определения приоритетов и критериев успеха	Умеет применять методы планирования для организации своего времени и ресурсов, учета своих интересов и возможностей, определения приоритетов и критериев успеха	Демонстрирует частичные умения применять методы планирования для организации своего времени и ресурсов, учета своих интересов и возможностей, определения приоритетов и критериев успеха	Не умеет применять методы планирования для организации своего времени и ресурсов, учета своих интересов и возможностей, определения приоритетов и критериев успеха
Владеет:	В полной мере владеет навыками самоконтроля и самомотивации, а также умением справляться со стрессом, отвлечениями и прокрастинацией	Владеет навыками самоконтроля и самомотивации, а также умением справляться со стрессом, отвлечениями и прокрастинацией	Частично владеет навыками самоконтроля и самомотивации, а также умением справляться со стрессом, отвлечениями и прокрастинацией	Не владеет навыками самоконтроля и самомотивации, а также умением справляться со стрессом, отвлечениями и прокрастинацией
УК-6.2				
Знает:	Знает основные концепции, теории, модели и термины, связанные с самопознанием, саморазвитием и образованием в течение всей жизни	Имеет представление об основных концепциях, теориях, моделях и терминах, связанных с самопознанием, саморазвитием и образованием в течение всей жизни	Имеет фрагментарные представления об основных концепциях, теориях, моделях и терминах, связанных с самопознанием, саморазвитием и образованием в течение всей жизни	Не знает основные концепции, теории, модели и термины, связанные с самопознанием, саморазвитием и образованием в течение всей жизни
Умеет:	Умеет грамотно оценивать своих сильные и слабые стороны, интересы и потребности в обучении	Умеет оценивать своих сильные и слабые стороны, интересы и потребности в обучении	Демонстрирует частичные умения оценивать своих сильные и слабые стороны, интересы и потребности в обучении	Не умеет оценивать своих сильные и слабые стороны, интересы и потребности в обучении
Владеет:	В полной мере владеет навыками поиска, выбора, использования и оценки различных форм и методов обучения	Владеет навыками поиска, выбора, использования и оценки различных форм и методов обучения	Частично владеет навыками поиска, выбора, использования и оценки различных форм и методов обучения	Не владеет навыками поиска, выбора, использования и оценки различных форм и методов обучения



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования
«Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ВВЕДЕНИЕ В ПРОФЕССИЮ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости

Вопросы к устному опросу:

1. Объект, предмет и задачи дисциплины «Введение в профессию». Место курса в системе профессиональной социализации.
2. Специфика профессии психолога: отличие научной психологии от житейской, парапсихологии и эзотерики.
3. Основные сферы профессиональной деятельности психолога в РФ: образование, здравоохранение, бизнес (HR), социальная сфера.
4. Профессиональный стандарт «Психолог-консультант»: обобщенные трудовые функции и необходимые умения.
5. Этический кодекс психолога: принцип конфиденциальности и границы его применимости (кейсы исключения).
6. Проблема «двойных отношений» в психологической практике: риски сексуальных или дружеских связей с клиентами/супервизорами.
7. Понятие супервизии и интервизии: цели, задачи и отличие от личной терапии специалиста.
8. Синдром эмоционального выгорания у студентов-психологов: факторы риска на этапе обучения.
9. Инфографика компетенций: разделение Hard Skills (знание методик) и Soft Skills (коммуникативные навыки) в профессии.
10. Информированное согласие клиента: обязательные элементы документа согласно ФЗ и этическим нормам.
11. Академическая честность в психологии: правила цитирования, борьба с плагиатом при написании курсовых работ.
12. Траектория профессионального развития: роль волонтерства и участия в научных кружках для портфолио выпускника.
13. Различия между немедицинской психотерапией и психологическим консультированием в правовом поле РФ.
14. Личная терапия психолога: почему прохождение собственного анализа является обязательным требованием многих модальностей.
15. Навыки академического письма: структура научного обзора литературы (Literature Review).
16. Цифровая гигиена психолога: ведение профессиональных аккаунтов в соцсетях без нарушения этики.
17. Междисциплинарный характер психологии: связь с нейробиологией, лингвистикой и культурологией.
18. Понятие «рамки» (сеттинга) в работе психолога: время, место, оплата как инструменты терапевтического процесса.
19. Стратегии поиска первого места работы: анализ рынка труда, составление резюме без опыта практической деятельности.
20. Рефлексия профессионального выбора: методы самоисследования мотивации поступления на факультет психологии.

Задания к практическим занятиям:

1. Провести аудит своих личностных качеств по методике Big Five и сопоставить их с профилем эффективного консультанта.
2. Составить карту стейкхолдеров (заинтересованных сторон) для начинающего частного практика.
3. Разработать проект информированного согласия для подростка (с учетом необходимости согласия родителей).

4. Проанализировать 3 вакансии «Психолог» на портале HeadHunter: выделить дублирующиеся требования и специфику каждой отрасли.
5. Смоделировать ситуацию отказа клиента от оплаты сессии: алгоритм действий специалиста согласно деловой этике.
6. Подготовить структуру презентации-визитки себя как специалиста для конференции первокурсников.
7. Провести библиографический поиск в eLibrary.ru по теме «Профессиональное выгорание», оформить список из 5 источников по ГОСТ.
8. Разработать индивидуальный план профилактики прокрастинации на период сессии (тайм-менеджмент).
9. Отработка навыка предоставления обратной связи: упражнение «Сэндвич» и «Я-сообщение» в учебной паре.
10. Составить чек-лист проверки кабинета психолога на соответствие требованиям доступности (инклюзивность среды).
11. Решение этической дилеммы: клиент сообщает о намерении совершить противоправное действие. Алгоритм действий.
12. Анализ кейса «Нарушение границ»: преподаватель предлагает студентке совместную научную статью в обмен на личную симпатию.
13. Написание эссе-рефлексии на тему «Мои иллюзии о профессии до поступления и реальность после месяца учебы».
14. Разработка структуры первой ознакомительной встречи (интервью) с потенциальным клиентом.
15. Подбор батареи методик для первичной диагностики уровня тревожности абитуриентов (обоснование выбора).
16. Тренинг активного слушания: пересказ сути высказывания партнера без добавления собственных интерпретаций (3 минуты).
17. Создание ментальной карты (Mind Map) карьерных треков: наука, клиника, коучинг, педагогика, IT-психология.
18. Оценка финансовой модели частной практики: расчет стоимости часа работы с учетом налогов, аренды супервизий и маркетинга.
19. Ролевая игра «Интервизорская группа»: разбор сложного случая из практики одnogруппника под руководством модератора.
20. Аудит личного цифрового следа: удаление компрометирующих фото и текстов со страниц соцсетей перед выходом на практику.

Критерии и шкалы оценивания работы студентов на практических/лабораторных занятиях

Оценка	Критерии оценивания
«отлично»	Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала,

	законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопрос вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Задания	Индикатор компетенции
Базовый уровень	
<p>Задание 1. В соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом (ФГОС ВО 3++), к какой категории относится дисциплина «Введение в профессию», формирующая первичные представления о нормативно-правовом поле деятельности специалиста?</p> <p>А) Дисциплина по выбору профессионального цикла Б) Обязательная часть Блока 1 учебного плана В) Факультативная дисциплина Г) Часть практической подготовки</p> <p>Ответ: Б</p>	УК-6.2
<p>Задание 2. Согласно классификации профессий Е.А. Климова, психологическая деятельность преимущественно относится к системе взаимодействия типа...</p> <p>А) «Человек — Техника» Б) «Человек — Природа» В) «Человек — Человек» Г) «Человек — Знаковая система»</p> <p>Ответ: В</p>	ОПК-7.1
<p>Задание 3. Какое из перечисленных действий является прямым нарушением принципа конфиденциальности в работе психолога согласно Этическому кодексу РПО?</p> <p>А) Обсуждение случая на интервизорской группе без указания имени клиента Б) Публикация подробностей сессии в личном блоге для привлечения аудитории В) Передача информации родителям несовершеннолетнего клиента с его согласия Г) Обращение за супервизией к старшему коллеге</p> <p>Ответ: Б</p>	ОПК-7.3
<p>Задание 4. Что понимается под термином «интервизия» в профессиональном сообществе психологов?</p> <p>А) Процесс получения личной терапии специалистом Б) Метод группового обсуждения случаев между коллегами равного статуса В) Экзамен на получение лицензии Г) Проверка документации руководителем организации</p> <p>Ответ: Б</p>	ОПК-7.1
<p>Задание 5. Выберите все верные утверждения относительно роли супервизии в становлении профессионала:</p> <p>А) Супервизия направлена на анализ личности психолога как человека Б) Целью является повышение профессиональной компетентности и разбор сложных случаев В) Супервизор выступает в роли наставника, а не контролирующего органа Г) Прохождение супервизии обязательно только для клинических психологов</p> <p>Ответ: Б, В</p>	ОПК-7.1
<p>Задание 6. Какой документ определяет границы ответственности психолога перед клиентом и государством в Российской Федерации помимо Этического кодекса?</p> <p>А) Конституция РФ Б) Профессиональный стандарт «Психолог-консультант»</p>	УК-6.2

В) Трудовой договор конкретного вуза Г) Учебник по общей психологии	
Ответ: Б	
Задание 7. Установите соответствие между типом профессиональных деформаций и их проявлением у студента-психолога: А) Эмоциональное истощение Б) Деперсонализация В) Редукция личных достижений 1) Чувство цинизма и отстраненности от проблем одноклассников 2) Ощущение собственной некомпетентности при написании курсовой работы 3) Хроническая усталость даже после продолжительного сна	ОПК-7.2
Ответ: А-3, Б-1, В-2	
Задание 8. При проектировании траектории личностного роста студент планирует освоить навыки саморегуляции. Какой метод наиболее эффективен для экстренного снижения уровня кортизола непосредственно перед публичным выступлением? А) Экспрессивное письмо о своих страхах Б) Диафрагмальное дыхание с удлиненным выдохом В) Употребление энергетических напитков Г) Повторное чтение конспекта лекции	ОПК-7.2
Ответ: Б	
Задание 9. Что является ключевым отличием научной психологической литературы от материалов поп-психологии при составлении списка источников? А) Наличие ярких иллюстраций и простого языка Б) Наличие рецензирования (peer-review) и ссылок на эмпирические данные В) Высокая стоимость подписки Г) Совпадение мнений автора с личным опытом читателя	ОПК-7.2
Ответ: Б	
Задание 10. В рамках формирования навыка предоставления обратной связи (ОПК-7.3), какая формулировка является примером корректного «Я-сообщения» при конфликте в учебной группе? А) «Ты всегда перебиваешь меня и ведешь себя невежливо» Б) «Когда ты говоришь одновременно со мной, я теряю мысль и чувствую раздражение» В) «Мне кажется, что тебе вообще не интересно то, что я говорю» Г) «Твое поведение неприемлемо для будущего психолога»	ОПК-7.3
Ответ: Б	
Повышенный уровень	
Задание 11. Установите последовательность этапов профессионального выгорания согласно модели Гринберга («выгорание как пятиступенчатый прогресс»): А) Стадия «Хронических симптомов» Б) Стадия «Ничегонеделания» (Honeymoon phase) В) Стадия «Истощения» Г) Стадия «Возникновения стресса» Д) Стадия «Кризис»	ОПК-7.2
Ответ: Б → Г → А → Д → В	
Задание 12. Расположите этапы разработки индивидуального образовательного маршрута (ИОМ) студента в хронологическом порядке: А) Реализация плана (прохождение курсов, практики) Б) Самоаудит имеющихся компетенций В) Постановка SMART-целей развития Г) Выбор ресурсов и инструментов достижения	УК-6.2
Ответ: Б → В → Г → А	
Задание 13. Установите соответствие между видом профессиональной активности и ее целью в контексте профилактики выгорания: А) Личная терапия Б) Супервизия В) Интервизия 1) Работа с личными травмами специалиста, мешающими контакту 2) Разбор технических ошибок и этических дилемм в работе	ОПК-7.1

3) Получение поддержки и чувства общности от равных коллег	
Ответ: А-1, Б-2, В-3	
Задание 14. Установите иерархию нормативных документов, регулирующих деятельность психолога в РФ, от высшей юридической силы к низшей: А) Этический кодекс психолога Б) Федеральный закон (например, об образовании или персональных данных) В) Приказ Минтруда об утверждении профстандарта	УК-6.2
Ответ: Б → В → А	
Задание 15. Расположите стадии развития профессиональной идентичности студента-психолога (по модели Марсиа/Сьюпер) в логической последовательности: А) Идентичность Достигнутая Б) Предрешенность В) Диффузная идентичность Г) Мораторий (активный поиск)	УК-6.2
Ответ: В → Б → Г → А	
Высокий уровень	
Задание 16. Объясните, почему прохождение личной терапии является критически важным требованием для практикующего психолога, несмотря на наличие у него профильного образования. Ответ: для проработки контрпереноса, осознания собственных слепых зон (blind spots) и предотвращения использования клиента для удовлетворения собственных потребностей специалиста. Это обеспечивает чистоту рабочего инструмента.	ОПК-7.2
Задание 17. Проанализируйте риски использования социальных сетей (SMM) для продвижения услуг начинающего психолога. Какие конкретные действия могут привести к нарушению этического кодекса? Ответ: Гарантия 100% результата, публикация скриншотов переписок с клиентами (даже анонимизированных), создание ложного образа «идеальной жизни», проведение публичных диагностик по фото.	ОПК-7.3
Задание 18. Каким образом участие в научно-исследовательской работе (НИРС) на 1 курсе влияет на долгосрочную профессиональную траекторию выпускника в сфере академической психологии? Ответ: формирует навык академического письма, знакомит с протоколами исследований, позволяет войти в научную школу руководителя, что критично для поступления в магистратуру и аспирантуру высокого уровня.	УК-6.2
Задание 19. Разработайте алгоритм конструктивной реакции на агрессивную обратную связь от сокурсника во время ролевой игры. Ответ: А) Пауза и стабилизация дыхания; Б) Выслушивание до конца без прерывания; В) Прояснение содержания (парафраз); Г) Благодарность за информацию; Д) Анализ фактов и эмоций в сообщении.	ОПК-7.3
Задание 20. В чем заключается принципиальное различие между понятиями «самообразование» и «супервизия» как инструментами профессионального совершенствования? Ответ: Самообразование — это индивидуальный процесс поглощения информации (горизонтальный рост знаний). Супервизия — это диалоговый процесс рефлексии практического опыта с более опытным экспертом (вертикальный рост навыков через коррекцию действий).	ОПК-7.1
Задание 21. Оцените целесообразность выбора узкой специализации (например, «нейропсихология») уже на этапе первого курса бакалавриата. Ответ: нецелесообразно, так как сужает кругозор и может привести к разочарованию при столкновении со сложной математикой или анатомией ЦНС. На 1 курсе приоритетом является формирование широкого базиса (базовые процессы, история, этика).	УК-6.2
Задание 22. Опишите феномен «комплекса спасателя» (синдром белого плаща) у студентов-психологов и предложите стратегию его коррекции. Ответ: Иллюзия способности решить любые проблемы окружающих за счет своих знаний. Коррекция через личную терапию и осознание границ своей компетенции (я могу сопровождать, но не могу жить жизнь за другого).	ОПК-7.2
Задание 24. Почему отсутствие навыков управления временем (тайм-менеджмента) напрямую угрожает соблюдению Этического кодекса психолога?	УК-6.2

<p>Ответ: из-за перегрузок специалист начинает опаздывать на сессии, нарушать сеттинг, вести записи некачественно, что ведет к потере доверия клиента и нарушению принципа ответственности.</p>	
<p>Задание 25. Сформулируйте критерии готовности студента к выходу на первую производственную практику в организацию.</p> <p>Ответ:</p> <p>А) Знание базовых этических норм;</p> <p>Б) Владение навыками активного слушания;</p> <p>В) Понимание разницы между ролью студента и ролью штатного сотрудника;</p> <p>Г) Отсутствие острых личных кризисов, требующих немедленной терапии.</p>	ОПК-7.3

Критерии и шкала оценивания

Оценка	Количество баллов
«отлично» /зачтено	83-100 баллов
«хорошо»/ зачтено	68-82 балла
«удовлетворительно»/ зачтено	50-67 баллов
«неудовлетворительно»/ не зачтено	0-49 баллов

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/ зачтено	Неудовлетворительно /не зачтено
УК-6.2. Подбирает способы планирования свободного времени и проектирования траектории профессионального и личностного роста	Демонстрирует детально проработанный ИОМ, учитывает баланс учебы и отдыха, обосновывает выбор курсов исходя из требований рынка труда.	Имеет общее видение карьеры, но план содержит неточности в сроках или ресурсах; нуждается в минимальной коррекции преподавателем.	План фрагментарен, носит формальный характер; отсутствует понимание связи между текущими действиями и будущей профессией.	Отсутствует понимание необходимости планирования; отказ от составления траектории или предоставление нелогичного набора случайных активностей.
ОПК-7.1 Знает основные цели и задачи супервизии	Четко разграничивает функции супервизора, терапевта и ментора; знает виды супервизии (административная, функциональная).	Знает определение супервизии, но путается в видах или правовых аспектах прохождения.	Имеет смутное представление, считает супервизию формой контроля или наказания.	Не отличает супервизию от личной беседы или экзамена.
ОПК-7.2 Умеет применять приемы саморегуляции, технологии профессионального саморазвития и самообразования	Свободно владеет техниками mindfulness, умеет верифицировать источники Scopus/WoS/RSCI, имеет систему анти-выгорания.	Использует базовые техники релаксации, ориентируется в поиске статей в eLibrary, но делает это медленно.	Знает названия методов, но не применяет их на практике; пользуется сомнительными источниками информации.	Игнорирует необходимость самопомощи, демонстрирует признаки тяжелого выгорания, не способен найти научную статью.
ОПК-7.3 Владеет навыками общения и обеспечения открытости в получении и предоставлении обратной связи.	Воспринимает критику как ресурс, дает экологичную обратную связь одногруппникам, участвует в дискуссиях без	Слышит критику, но испытывает кратковременную защитную реакцию; старается давать ОС, но иногда	Избегает ситуаций обмена обратной связью, отвечает молчанием или агрессией на замечания.	Категорически неспособен принимать иную точку зрения, проявляет ригидность и высокомерие в общении.

	перехода на личности.	скатывается в оценку личности.		
--	-----------------------	--------------------------------	--	--



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования
«Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ИСТОРИЯ ПРЕДМЕТА ПСИХОЛОГИИ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Тест по теме 1 «Введение в историю психологии» (примеры заданий)

1. Что является предметом истории психологии?
 - А) Содержание развития в каждом возрасте
 - Б) Развитие личности в онтогенезе
 - В) Особенности развития психологии на каждом ее этапе, психологическое знание, движущие силы и факторы его производства
2. Понятие «нормальной науки» разрабатывалось:
 - А) И. Лакатосом
 - Б) Т. Куном
 - В) К. Поппером
3. Согласно какой точке зрения суждения могут быть приняты в качестве научных, если они описывают либо твердо установленные факты, либо являются их неопровержимыми индуктивными обобщениями?
 - А) Конвенционализм
 - Б) Методологический фальсификационизм
 - В) Индуктивизм
 - Г) Методология научно-исследовательских программ
4. Почему психологию можно назвать плюралистической наукой?
 - А) потому что ученые постоянно получают данные, которые между собой не согласуются;
 - Б) решения подобных вопросов принимаются на Всемирных психологических конгрессах путем закрытого голосования;
 - В) в рамках психологии существуют различные подходы, основанные на разных парадигмах, и таким образом в фокусе внимания ученых находятся разнообразные феномены и явления;
 - Г) психологию нельзя обозначить как плюралистическую науку
5. Критерием научной теории в психологии не является(ются):
 - А) относительно завершенная логическая структура
 - Б) принципы и основания построения психологических теорий
 - В) положения, доказательства, соединяющие теоретические конструкторы с имеющимися фактами, другими теориями
 - Г) материальная целенаправленная деятельность людей по преобразованию природных и социальных объектов
6. Для научного психологического и стихийно-эмпирического исследований общим(ми) является(ются):
 - А) средства познания
 - Б) характер целеполагания
 - В) требования к точности понятийно-терминологического аппарата
 - Г) постановка целей и задач исследования
7. На каком из этапов психологии ее предметом была душа?
 - А) Этапе экспериментальной психологии
 - Б) Этапе античной психологии

В) Психологии Возрождения

Вопросы для обсуждения по теме 1 «Введение в историю психологии»

1. Предмет, задачи истории психологии, история психологии в системе других научных дисциплин.
2. Методы и научные принципы истории психологии.
3. Понятие научной парадигмы и нормальной науки (Т.Кун).
4. Способы реконструкции научной истории (И.Лакатос).
5. Исторические этапы развития психологии.

Тест по теме 2 «Развитие психологических знаний в античной философии» (примеры заданий)

1. Идея неразделимости души и живого тела и рассмотрения психологии как целостной системы знаний впервые была предложена:
А) Эпикуром
Б) Демокритом
В) Аристотелем
Г) Б. Спинозой
2. Основным методологический принцип - сомневаться во всем был провозглашен:
А) Аристотелем
Б) Р. Декартом
В) Т. Гоббсом
Г) В. Вундтом
3. Согласно чьим психологическим взглядам активной мирообразующей силой является воздушно-огненная стихия (пневма), а пассивным – материя, состоящая из воды и земли:
А) стоиков
Б) киников
В) Эпикура
Г) Лукреция Кара
4. Философское учение Эпикура относится:
А) к идеализму
Б) к материализму
В) к дуализму
Г) к гедонизму
5. Впервые положение о неотделимости души от тела выдвинул:
А) Демокрит
Б) Платон
В) Сократ
Г) Аристотель
6. Уже в период античности душа как смешение четырех элементов представлялась:
А) Демокритом
Б) Гераклитом
В) Эмпедоклом
Г) Анаксименом
7. В период античности Алкмеон рассматривал:
А) головной мозг как орган души;

- Б) душу как огонь;
- В) душу как воздух;
- Г) сердце как орган души.

8. Впервые представления об ассоциациях были сформулированы:

- А) Сократом
- Б) Аристотелем
- В) Демокритом
- Г) Р. Декартом

9. Автором трактата «О душе» является:

- А) Платон
- Б) Демокрит
- В) Аристотель
- Г) Эпикур

Вопросы для обсуждения по теме 2 «Развитие психологических знаний в античной философии»

1. Общая характеристика философских течений Древней Греции.
2. Какие проблемы, поставленные мыслителями античности, на ваш взгляд, не потеряли своего значения для современной психологии?
3. Материалистические тенденции в Древней Греции.
4. Вклад Сократа в изучение человеческой души.
5. Особенности понятийной системы Платона (эйдос, номотет, софросина).
6. Структура души по Аристотелю

Тест по теме 3 «Развитие психологических знаний в философии Средних веков, эпохи Возрождения, Нового времени и Просвещения» (примеры заданий)

1. Психологические идеи первоначально зародились:
 - А) в экзистенциализме
 - Б) в прагматическом утилитаризме
 - В) в работах В.Вундта
 - Г) в русле античной философии
2. По Р. Декарту, концепция человека:
 - А) опирается на разум, освященный верой
 - Б) дуалистична
 - В) отвергает идею души как сущности человека
 - Г) отвергает идею разума как сущности человека
3. Душу как пассивную, но способную к восприятию среды сравнивал с чистой доской, на которой ничего не написано
 - А) Г. Лейбниц
 - Б) Б. Спиноза
 - В) Х. Вольф
 - Г) Дж. Локк.
4. Автором знаменитой фразы «Я мыслю – значит, я существую» является:
 - А) Платон
 - Б) Сократ
 - В) Р. Декарт
 - Г) Б. Спиноза

5. Теорию, объясняющую поведение человека на основе механической модели, создал:
- А) Х. Вольф
 - Б) Г. Лейбниц
 - В) Р. Декарт
 - Г) Б. Спиноза
6. Основы детерминистской (причинностной) концепции поведения человека заложил:
- А) И. Гербарт
 - Б) Дж. Пристли
 - В) Р. Декарт
 - Г) Б. Спиноза

Вопросы для обсуждения по теме 3 «Развитие психологических знаний в философии Средних веков, эпохи Возрождения, Нового времени и Просвещения»

1. Основные идеи и вклад Рене Декарта в современное психологическое знание.
2. Локк и Бэкон как родоначальники эмпиризма в психологии.
3. Вклад Лейбница в развитие понятийного аппарата психологии.
4. Вклад Спинозы в психологию.
5. Что такое психофизическая проблема и какова суть ее решения в духе взаимодействия (Декарт), параллелизма (Гоббс, Лейбниц), единства (Спиноза)?
6. Различие взглядов на природу психического в эпоху Возрождения.
7. Развитие ассоцианизма до середины XIX в.
8. Материалистические тенденции в Европе и США до середины XIX в.

Тест по теме 4 «Становление психологии как науки. Сознание как предмет психологии»

1. Впервые экспериментальная психологическая лаборатория была открыта:
 - А) У. Джемсом
 - Б) Г. Эббингаузом
 - В) В. Вундтом
 - Г) Х. Вольфом
2. В качестве специально разработанной методики интроспекция наиболее последовательно использовалась в психологических исследованиях:
 - А) А.Н. Леонтьева
 - Б) В. Вундта
 - В) В.М. Бехтерева
 - Г) З. Фрейда
3. Первичное и рефлексивное сознание предложил различать:
 - А) У. Джемс
 - Б) В. Вундт
 - В) Г.В. Фартинг
 - Г) Э. Вебер
4. По Э. Титченеру, различие между эмоциями и ощущениями состоит в том, что к эмоциям неприменим параметр: а) модальности; б) длительности; в) ясности; г) интенсивности.
5. Основателем функционалистского подхода к изучению сознания является:
 - А) Дж. Локк
 - Б) В.М. Бехтерев
 - В) У. Джемс

Г) В. Вундт

6. Понятие «самонаблюдение» является синонимом термина:

- А) Интроверсия
- Б) Интроекция
- В) интроспекция
- Г) интроскопия

7. Основным свойством сознания, согласно В. Вундту, является:

- А) ритмичность
- Б) целостность
- В) константность
- Г) предметность

8. Как называется процесс преобразования (например, укрупнения) единиц сознания?

- А) перцепция
- Б) апперцепция

9. Что необходимо элементам, чтобы попасть в фокусе внимания, согласно В.Вундту?

- А) отличаться от остальных содержаний сознания и обладать ясностью;
- Б) заинтересовать субъект;
- В) важна готовность самого субъекта воспринимать эти стимулы

Вопросы для обсуждения по теме 4 «Становление психологии как науки. Сознание как предмет психологии»

1. Классическая психология сознания. Объем сознания. Перцепция и апперцепция. Модель сознания В.Вундта

2. Модель сознания Э. Титченера. Аналитическая (Э. Титченер) и системная (Вюрцбургская школа) интроспекция. Соотношение понятий самонаблюдение и интроспекция.

3. Характеристики потока сознания по У. Джеймсу

4. Понятие интенции в работах Ф. Brentano. Сходство и различие психологических взглядов В. Вундта и Ф. Brentano

5. Общая характеристика структурализма, функционализма, Вюрцбургской школы, французской школы.

Тест по теме 5 «Научные школы в психологии конца XIX, начала XX века»

1. Самой радикальной попыткой поставить психологию на естественнонаучную основу является:

- А) Психоанализ
- Б) Гештальтпсихология
- В) Бихевиоризм
- Г) Гуманистическая психология

2. По К. Юнгу, та часть психики человека, которая отражает внешнюю по отношению к его организму реальность, называется:

- А) Экзопсихикой
- Б) Эндопсихикой
- В) Интропсихикой
- Г) Экстраверсией

3. Психоанализ в его развитой форме был направлен на изучение личности и формировался в соответствии с принципом:

- А) Системности
 - Б) Развития
 - В) Управления
 - Г) Индетерминизма
4. Конкретное изучение личности в психоанализе не обусловлено такой мировоззренческой ориентацией, как:
- А) Иррационализм
 - Б) Противопоставление личностного смысла жизнедеятельности и ее зависимости от социальных условий развития человека
 - В) Гипертрофия роли сексуальности
 - Г) Рационализм
5. Теорию научения разработал:
- А) Дж. Уотсон
 - Б) Э. Торндайк
 - В) Б. Скиннер
 - Г) И. Лингарт
6. Термин «социальное научение» возник:
- А) в когнитивной психологии
 - Б) в гештальтпсихологии
 - В) в бихевиоризме
 - Г) в неофрейдизме
7. Дж. Роттер является автором:
- А) теории социального научения
 - Б) социально-когнитивной теории личности
 - В) ассоциативной теории научения
 - Г) операциональной теории научения
8. Специфическая форма научения, процесс фиксации информации в памяти называется:
- А) Рефлексом
 - Б) Запечатлением
 - В) Подражанием
 - Г) Повторением
9. Когда ранее приобретенный индивидуальный опыт влияет на последующее его формирование, мы говорим:
- А) об инсайте
 - Б) о латентном научении
 - В) о переносе
 - Г) об имитации
10. Решение проблемы путем озарения противопоставила методу проб и ошибок психология:
- А) Когнитивная
 - Б) Гештальтпсихология
 - В) Ассоциативная
 - Г) Отечественная

Вопросы для обсуждения по теме 5 «Научные школы в психологии конца XIX, начала XX века»

1. Что такое бессознательные представления? Значение бессознательного в рамках истерии и невроза. Различие между скрытыми и бессознательными мыслями. Методы изучения бессознательного по З. Фрейду. Структура психики по З. Фрейду
2. Основные положения в работах К. Юнга: 2 формы бессознательного, основные архетипы индивидуальной психики Юнг (Эго, Персона, Тень, Анима, или Анимус, и Самость)
3. Бихевиоризм. Поведение как предмет психологии. Классический бихевиоризм. Формула поведения. Формула простой и сложной реакции. Формирование страхов и размыкание связи.
 - Различия в работах Э. Торндайка и Б. Скиннера. Виды научения, основные законы. Сравнительная характеристика инструментального научения, оперантного научения и классического обуславливания.
 - Понятие промежуточной переменной и когнитивных карт в работах Э.Толмена. Эксперимент с крысами
 - Теория социального научения (А. Бандура). Чистое подражание и викарное научение. Эксперимент с куклой
4. Гештальтпсихология (Вертгеймер, Коффка, Келер, Левин и др.). Некоторые задачи гештальтпсихологии. Принципы образования групп. Расстояние, ограничение, свойства. Фигура и фон. Отношение между объектами. Понятие Фи-феномена. Закон «прегнатности». Задачи на мышление в экспериментах В.Кёлера. Теория поля К. Левина

Тест по теме 6 «Развитие психологии в странах Западной Европы и США во второй половине XX– начале XXI веков»

1. В. Франкл известен как основоположник:
 - А) индивидуальной психотерапии
 - Б) рациональной психотерапии
 - В) логотерапии
 - Г) социальной терапии
2. Автором психодрамы является:
 - А) Я. Морено
 - Б) В. Франкл
 - В) К. Хорни
 - Г) Ф. Перлз
3. Философской основой гуманистической психологии является:
 - А) Позитивизм
 - Б) Экзистенциализм
 - В) Прагматизм
 - Г) рационализм
4. Первые теоретические разработки в области Я-концепции принадлежат:
 - А) В. Вундту
 - Б) К. Роджерсу
 - В) Л.С. Выготскому
 - Г) У. Джемсу
5. Аккомодация и ассимиляция как две составляющие адаптации были выделены:
 - А) Ж. Пиаже
 - Б) П. Жане
 - В) Дж. Брунером
 - Г) Л.С. Выготским

6. Теория интеллектуального развития Ж. Пиаже отражает такой подход к развитию личности, как:
- А) Когнитивный
 - Б) Поведенческий
 - В) Гуманистический
 - Г) деятельностный
7. Направление в психологии, изучающее проблемы развития личности, ее активности, самоактуализации и самосовершенствования, свободы выбора и стремления к высшим ценностям, что проявляется в стремлении к справедливости, красоте и истине, известно как:
- А) когнитивная психология
 - Б) бихевиоризм
 - В) фрейдизм
 - Г) гуманистическая психология
8. Понятие «Я-концепция» зародилось в русле психологии
- А) Гуманистической
 - Б) Когнитивной
 - В) Гештальтпсихологии
 - Г) культурно-исторической

Вопросы для обсуждения по теме 6 «Развитие психологии в странах Западной Европы и США во второй половине XX– начале XXI веков»

1. Гуманистическая (К. Роджерс) и экзистенциальная (В. Франкл) традиции в психологии. Соотношения понятий сущности и существования.
2. Когнитивная психология и когнитивная наука как направление междисциплинарных исследований.
3. Позитивная психология, проблема качества жизни и его позитивного определения.

Тест по теме 7 «Становление объективного подхода в психологии в конце XIX, в начале XX века»

1. В России первую экспериментальную психологическую лабораторию открыл:
 - А) И.М. Сеченов
 - Б) Г.И. Челпанов
 - В) В.М. Бехтерев
 - Г) И.П. Павлов
2. Автором концепции уровней построения движений является:
 - А) Н.А. Бернштейн
 - Б) И.П. Павлов
 - В) И.М. Семенов
 - Г) А.Р. Лурия
3. Совокупность нервных образований, участвующих в осуществлении рефлекса, – это:
 - А) рефлекторная дуга
 - Б) рефлекторное кольцо
 - В) безусловный рефлекс
 - Г) условный рефлекс
4. Автором теории функциональных систем является:

- А) П.К. Анохин
- Б) Н.А. Бернштейн
- В) А.А. Ухтомский
- Г) И.М. Сеченов

5. Основные теории функциональных систем были сформулированы:

- А) в 1928 г.
- Б) в 1935 г.
- В) в 1940 г.
- Г) в 1947 г.

6. В психологии концепция психической функциональной системы деятельности разработана:

- А) Н.А. Бернштейном
- Б) П.К. Анохиным
- В) Б.Ф. Ломовым
- Г) В.Д. Шадриковым

7. Механизм движения можно представить в виде последовательности «стимул – процесс его центральной переработки (возбуждение про-грамм) – двигательная реакция» согласно:

- А) схеме рефлекторного кольца
- Б) схеме рефлекторной дуги
- В) схеме условного рефлекса
- Г) функциональной системе

8. Классическая схема рефлекторной дуги по отношению к схеме рефлекторного кольца:

- А) является частным случаем
- Б) является более общим случаем
- В) является разновидностью
- Г) не является частью рефлекторного кольца

9. Термин «условный рефлекс» предложен:

- А) Ч. Дарвиным
- Б) И.П. Павловым
- В) И.М. Сеченовым
- Г) В.М. Бехтеревым

10. Процесс передачи эмоционального состояния между индивидами на уровне их первой сигнальной системы, т. е. без решающего смыслового влияния, называется:

- А) внушением
- Б) идентификацией
- В) заражением
- Г) подражанием

Вопросы для обсуждения по теме 7 «Становление объективного подхода в психологии в конце XIX, в начале XX века»

1. Программа объективного изучения поведения и психики в трудах И.М. Сеченова. Учение И.М. Сеченова о рефлексах головного мозга
2. Этапы развития естественнонаучной психологии В.М. Бехтерева.
3. В.М. Бехтерев и отечественная экспериментальная психология.
4. Учение И.П. Павлова о высшей нервной деятельности и психология. Понятие условного рефлекса и его значение в психологии. 2 сигнальные системы (И.П.Павлов)

Тест по теме 8 «Культурно-историческая психология Л.С. Выготского»

1. Понятие высших психических функций ввел в научный оборот:
А) Л.С. Выготский
Б) А.Н. Леонтьев
В) А.Р. Лурия
Г) П.Я. Гальперин
2. Цикл экспериментальных исследований, раскрывающих механизмы формирования высших психических функций, которые представляют собой процесс интериоризации высших форм орудийнознаковых действий в субъективные структуры психики человека, провел:
А) Л.С. Выготский
Б) А.Н. Леонтьев
В) А.Р. Лурия
Г) П.Я. Гальперин
3. Особое внимание проблемам мозговой локализации высших психических функций и их нарушений уделял:
А) Л.С. Выготский
Б) А.Н. Леонтьев
В) А.Р. Лурия
Г) П.Я. Гальперин
4. Временной диапазон, наиболее чувствительный и благоприятный для развития той или иной функции, той или иной способности человека, принято называть периодом:
А) Сенситивным
Б) Кризисным
В) Сенсорным
Г) Сенсильным
5. Концепцию стадийного развития личности не принимал:
А) З. Фрейд
Б) Э. Эриксон
В) Ж. Пиаже
Г) Б. Скиннер
6. Процесс перехода от внешней предметной деятельности к ее внутреннему (идеальному) плану называется:
А) Интериоризацией
Б) Экстериоризацией
В) Интерференцией
Г) Интеракцией
7. Понятие «зона ближайшего развития» введено:
А) Ж. Пиаже
Б) Дж. Брунером
В) Л.С. Выготским
Г) А.Н. Леонтьевым
8. Расхождение в уровнях трудности задач, решаемых ребенком самостоятельно и под руководством взрослого, называется:
А) уровнем актуального развития

- Б) зоной ближайшего развития
 - В) зоной саморазвития
 - Г) зоной неопределенности
9. Деятельность, с которой на данном этапе развития связано появление важнейших психических новообразований и в русле которой развиваются другие виды деятельности, называется:
- А) Основной
 - Б) Ориентировочной
 - В) Ведущей
 - Г) Исполнительной
10. Преобразование действий при интериоризации включает:
- А) Синтез
 - Б) Подражание
 - В) Импринтинг
 - Г) Перенос

Вопросы для обсуждения по теме 8 «Культурно-историческая психология Л.С. Выготского»

1. Культурно-историческая теория.
2. Общие проблемы и метод исследования психического развития; важнейшие понятия.
3. Инструментальный этап, основные закономерности развития и характеристики ВПФ.
4. Учение о системном и смысловом строении сознания.
5. Значение и переживание, как единицы сознания.

Тест по теме 9 «Деятельностный и субъектно-деятельностный подходы в психологии»

1. Психические процессы как ориентировочную деятельность субъекта в проблемных ситуациях рассматривал:
 - А) С.Л. Рубинштейн
 - Б) А.Р. Лурия
 - В) П.Я. Гальперин
 - Г) А.Н. Леонтьев
2. Отличительная черта отечественной психологии – использование категории:
 - А) Деятельности
 - Б) Бессознательного
 - В) Подкрепления
 - Г) Интроспекции
3. Необходимость выявления противоречий как источника развития и саморазвития психики означает принцип:
 - А) единства психики и деятельности
 - Б) единства содержания и формы
 - В) единства и борьбы противоположностей
 - Г) всесторонности
4. Деятельностный подход в психологии не включает в себя требования принципа:
 - А) единства психики и деятельности
 - Б) деятельностного опосредования межличностных отношений
 - В) единства строения внутренней и внешней деятельности
 - Г) воспроизведения в онтогенезе психики основных этапов культурно-исторического развития человека.

5. При определении деятельности как объекта психологического исследования был вычленен такой аспект изучения психики, как:
 - А) Процессуальный
 - Б) Генетический
 - В) Философский
 - Г) Эволюционный

6. Положение о единстве сознания и деятельности впервые выдвинул:
 - А) С.Л. Рубинштейн
 - Б) А.Н. Леонтьев
 - В) Г.А. Ковалев
 - Г) Л.С. Выготский

7. Обусловленность психических явлений действием производящих их факторов составляет суть принципа:
 - А) Детерминизма
 - Б) Системности
 - В) Развития
 - Г) Управления

8. По А.Н. Леонтьеву, элементом структуры деятельности выступает:
 - А) Поведение
 - Б) Жест, мимика
 - В) Действие
 - Г) Активность

9. Для построения схемы ориентировочной основы действия обычно выделяются:
 - А) 3 типа
 - Б) 4 типа
 - В) 5 типов
 - Г) 6 типов

Вопросы для обсуждения по теме 9 «Деятельностный и субъектно-деятельностный подходы в психологии»

1. Деятельностный подход как преодоление постулата непосредственности.
2. Основные идеи психологической теории С.Л. Рубинштейна (Методологические проблемы психологии. Принцип единства сознания и деятельности. Принцип детерминизма.)
3. Общепсихологическая концепция А.Н. Леонтьева (Понятие деятельности. Структура деятельности. Проблемы развития психики. Структура сознания. Виды деятельности. Проблема интериоризации.)
4. Общепсихологические взгляды П.Я. Гальперина. Психика как ориентировочная деятельность и новое определение предмета психологии. Концепция поэтапного формирования умственных действий и понятий.)

Критерии оценки выполнения задания

10-ти балльная система	5-ти балльная система		Критерии оценивания
10	5	зачтено	«10 баллов» выставляется студенту, который четко ориентируется в научных школах и направлениях психологии, умеет проследить преемственность в психологических идеях, может аналитически отнестись к зарубежным и отечественным исследованиям, в состоянии спланировать критическое репликационное исследование, осведомлен о наличии прикладных проблем и попытках их решения. Необходимо также, чтобы он

			умел демонстрировать свои знания, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно излагая материалы экзаменационного билета, умел отстаивать свою позицию, не поддаваться на научные провокации, мог переносить полученные знания на иную фактологию и умел бы увязывать теорию с практикой. Студент, ответ которого оценивается как отличный, должен также обладать широким кругозором, уметь искать нужную информацию и обладать способностью решать творческие задачи.
9	5 минусом	с	«9 баллов» выставляется студенту, который хорошо ориентируется в научных школах и направлениях психологии, умеет проследить преемственность в психологических идеях, может аналитически отнестись к зарубежным и отечественным исследованиям, в состоянии спланировать критическое репликационное исследование, осведомлен о наличии прикладных проблем и попытках их решения. В ответе иногда отсутствует стройность и последовательность изложения.
8	4 плюсом	с	«8 баллов» выставляется студенту, если он хорошо ориентируется в тенденциях современной психологии, может аналитически отнестись к зарубежным и отечественным исследованиям, осведомлен о наличии прикладных проблем и попытках их решения. Он должен соотносить научную школу с историческим периодом, в котором она появилась, знать о наиболее выдающихся представителях научного направления, помнить примеры и случаи, которые обсуждались в ходе аудиторных занятий, аргументировать свой ответ, быстро реагировать на дополнительные вопросы.
7	4		«7 баллов» выставляется студенту, если он хорошо ориентируется в тенденциях современной психологии, может аналитически отнестись к зарубежным и отечественным исследованиям, осведомлен о наличии прикладных проблем и попытках их решения. Испытывает трудности при соотнесении научной школы с историческим периодом, в котором она появилась. Присутствуют знания о наиболее выдающихся представителях научного направления, однако есть трудности с актуализацией примеров и случаев, которые обсуждались в ходе аудиторных занятий и с аргументацией ответа.
6	4 минусом	с	«6 баллов» выставляется студенту, если он ориентируется в тенденциях современной психологии, осведомлен о наличии прикладных проблем и попытках их решения. Испытывает трудности при соотнесении научной школы с историческим периодом, в котором она появилась. Присутствуют пробелы в знаниях о наиболее выдающихся представителях научного направления, есть трудности с актуализацией примеров и случаев, которые обсуждались в ходе аудиторных занятий и с аргументацией ответа.
5	3 плюсом	с	«5 баллов» выставляется студенту, если он представляет основное содержание научных проблем и течений психологии. Он должен также быть в состоянии ответить на уточняющие вопросы по своему экзаменационному билету. Творческие и проблемные задания студент на экзамене выполнять успешно не обязан.
4	3		«4 балла» выставляется студенту, если он путается в основном содержании научных проблем и течений психологии. Однако в целом может назвать основные направления и течения в истории психологии, отмечая некоторых представителей. Творческие и проблемные задания студент на экзамене выполнять успешно не обязан.
3	3 минусом	с	«3 балла» выставляется студенту, если в целом он может назвать основные направления и течения в истории психологии, но не отмечает никаких представителей.
2	2		«2 балла» выставляется студенту, который не осведомлен о наиболее значительных проблемах и научных направлениях психологии, плохо ориентируется в изученном материале, допускает фактические ошибки, не знает значительной части программного материала и обнаруживает большое количество пробелов.
1	2		«1 балл» выставляется студенту, который не осведомлен о наиболее значительных проблемах и научных направлениях психологии, вообще не ориентируется в изученном материале, допускает фактические ошибки, не знает значительной части программного материала и обнаруживает большое количество пробелов.
0	1		«0 баллов» выставляется студенту, если он продемонстрировал неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы.
		не зачтено	

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине - экзамен.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/	Неудовлетворител
----------	-----------------	----------------	--------------------	------------------

оценивания			зачтено	бно/не зачтено
ОПК-1.1.				
Знает: содержание основных противоречий и проблем современной психологии	Дает четкие определения основных понятий курса: «интроспекция», «научение», «сознание», «бессознательное», «поведение», «культурная линия развития», «высшие психические функции», «деятельность». Отвечает на дополнительные вопросы об истории появления указанных понятий, специфике употребления терминов, четко формулирует критерии их оценки.	Дает верные определения основных понятий курса: «интроспекция», «научение», «сознание», «бессознательное», «поведение», «культурная линия развития», «высшие психические функции», «деятельность». Может назвать основные фамилии и подходы в развитии психологии, но теряется при ответе на дополнительные вопросы.	Дает расплывчатые определения основных понятий курса: «интроспекция», «научение», «сознание», «бессознательное», «поведение», «культурная линия развития», «высшие психические функции», «деятельность», частично может ответить на дополнительные вопросы.	Путается в определениях ключевых понятий, не может дать ответ на вопрос об основных подходах и направлениях в психологии.
Умеет: анализировать теоретические проблемы психологии, попытки их решения, а также ограничения, предлагаемых теорий	Способен самостоятельно раскрыть основные проблемы психологического знания, выделить ограничения изученных подходов и обрисовать возможные пути решения.	Способен частично раскрыть основные проблемы психологического знания, выделить ограничения изученных подходов, но допускает ошибки при описании возможных путей решения.	Способен частично раскрыть основные проблемы психологического знания, однако не выделяет ограничения изученных подходов и не может описать возможные пути решения.	Не способен даже частично раскрыть основные проблемы психологического знания, не выделяет ограничения изученных подходов и не может описать возможные пути решения.
Владеет: навыками оценки меры новизны и традиционности высказываемых в научной периодике идей	Умеет адекватно интерпретировать и описывать полученные в различных исследованиях данные. Умеет соотносить традиционные представления о феноменах в различных подходах и выявлять новизну и отличия во взглядах их основных представителей.	Умеет адекватно интерпретировать и описывать полученные в различных исследованиях данные. Испытывает трудности при соотнесении традиционных представлений о феноменах в различных подходах и выявлении новизны и отличий во взглядах их основных представителей.	Может частично интерпретировать и описать полученные в различных исследованиях данные. Не может соотнести традиционные представления о феноменах в различных подходах и выявить новизну и отличия во взглядах их основных представителей.	Не способен даже частично интерпретировать и описать полученные в различных исследованиях данные. Не может соотнести традиционные представления о феноменах в различных подходах и выявить новизну и отличия во взглядах их основных представителей.
ОПК-1.2.				
Знает: историю идиографических и номотетических традиций в психологии	Выделяет основные направления в развитии психологии с точки зрения идиографических и номотетических	Описывает основные направления в развитии психологии с точки зрения идиографических и номотетических	Сообщает фрагментарные сведения об основных направлениях в развитии психологии и логики их развития и	Не может дать ответ на вопрос об основных подходах в развитии психологии, ее предмете, основных

	традиций с указанием основных достижений и критики направления, а также с указанием основных представителей.	традиций. Испытывает затруднения при ответе на дополнительные вопросы.	изменений.	представителях.
Умеет: анализировать историческую и контекстуальную обусловленность развития научного познания	Показывает способность составить целостное, непротиворечивое описание логики развития предмета психологии. Понимает специфику исторической обусловленности идей и методов психологии.	Демонстрирует способность составить целостное описание логики развития предмета психологии. Частично понимает специфику исторической обусловленности идей и методов психологии.	Демонстрирует способность составить фрагментарное описание логики развития предмета психологии. Частично понимает специфику исторической обусловленности идей и методов психологии.	Не способен составить даже фрагментарное описание логики развития предмета психологии. Не понимает специфику исторической обусловленности идей и методов психологии.
Владеет: умением излагать данные научных исследований и аргументировать свои мысли в устной и письменной форме	Способен подготовить и изложить анализ основных исследований в различных направлениях психологии, аргументировать их достоинства и недостатки, а также определить перспективы. Обделает хорошей научной эрудицией. Ориентируется в основных исследовательских запросах.	Способен подготовить и изложить анализ основных исследований в различных направлениях психологии, частично может аргументировать их достоинства и недостатки, а также определить перспективы.	Испытывает трудности в подготовке и изложении анализа основных исследований в различных направлениях психологии, не может аргументировать их достоинства и недостатки, а также определить перспективы.	Не способен подготовить и изложить анализа основных исследований в различных направлениях психологии, не может аргументировать их достоинства и недостатки, а также определить перспективы.



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования
«Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПСИХИКА КАК ПРИРОДНЫЙ И СОЦИАЛЬНЫЙ ФЕНОМЕН**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости

Вопросы к устному опросу:

1. В чем заключается эволюционный критерий возникновения чувствительности согласно концепции А.Н. Леонтьева? Обоснуйте различие между раздражимостью и чувствительностью на примере филогенеза.
2. Охарактеризуйте стадии развития психики животных (элементарная сенсорная и перцептивная). Приведите примеры специфических форм поведения, соответствующих каждой стадии.
3. Раскройте нейробиологические предпосылки сознания. Какую роль играют ретикулярная формация ствола мозга и неокортекс в регуляции уровня бодрствования?
4. Проанализируйте концепцию высших психических функций (ВПФ) Л.С. Выготского. Чем принципиально отличается структура натуральной функции от культурной?
5. Дайте определение понятию «интериоризация». Опишите механизм перехода внешней деятельности во внутренний план по этапам (от развернутого действия к свернутому умственному акту).
6. Какова роль знаковых систем (языка) в трансформации натуральных аффектов в культурные эмоции человека?
7. Определите соотношение понятий «социализация» и «индивидуализация». Почему процесс усвоения социальных норм неизбежно ведет к формированию уникальной личности?
8. Раскройте психологическое содержание механизмов идентификации и интернализации в процессе формирования морального самосознания индивида.
9. Проанализируйте семью как первичный институт социализации. Какие механизмы родительского влияния (подкрепление, идентификация, понимание) являются доминирующими на разных этапах онтогенеза?
10. Охарактеризуйте девиантное поведение с позиций теории аномии Р. Мертон. Как тип приспособления индивида зависит от соотношения целей и институциональных средств их достижения?
11. В чем заключаются этнопсихологические особенности структуры «Я-концепции» представителей коллективистских и индивидуалистических культур?
12. Объясните феномен когнитивного диссонанса при межкультурном взаимодействии. Как стереотипизация упрощает восприятие представителя иной этнической группы?
13. Раскройте биосоциальную природу темперамента. Почему свойства нервной системы рассматриваются как природная основа индивидуально-психологических различий?
14. Каким образом социальная ситуация развития определяет зону ближайшего развития ребенка? Приведите пример конкретного взаимодействия взрослого и ребенка.
15. Сравните подходы отечественной психологии (деятельностный подход) и бихевиоризма к проблеме детерминации поведения средовыми факторами.
16. Что понимается под акмеологическим развитием личности? Как социальные факторы способствуют достижению профессионального мастерства?
17. Проанализируйте влияние цифровой среды на процессы социализации современного подростка. Является ли виртуальная идентичность продолжением реальной или ее замещением?
18. Раскройте понятие рефлексии как высшей формы самопознания. Как социальный контекст влияет на способность субъекта к самоотчету о собственных психических состояниях?
19. Охарактеризуйте кризисы возрастного развития как нормативные социально-психологические феномены. В чем конструктивная функция кризиса?
20. Обоснуйте необходимость разграничения понятий «психика», «сознание» и «бессознательное» в структуре ментальной реальности человека.

Задания к практическим занятиям:

1. Составьте сравнительную таблицу критериев психического (по А.Н. Леонтьеву и К.Э. Фабри), выделив таксоны животных, у которых впервые фиксируется чувствительность.

2. Проведите контент-анализ текста Л.С. Выготского «История развития высших психических функций», выписав определения натурального и культурного уровней развития.
3. Смоделируйте ситуацию интериоризации внешнего средства (узелка на память) в мнемонический прием. Опишите этапы изменения структуры действия.
4. Разработайте схему функциональной асимметрии головного мозга, указав латерализацию речевых центров и пространственного восприятия.
5. Решите кейс-задачу: проанализируйте конфликт поколений («отцы и дети») как проявление смены социальной ситуации развития и ценностных ориентаций.
6. На основе методики диагностики уровня субъективного контроля (УСК) проведите самодиагностику локуса контроля и соотнесите результаты с типом вашей социализации.
7. Подготовьте аналитический обзор статьи по кросс-культурным исследованиям конформности (на выбор: М. Мид, Г. Триандис или современные данные), выявив этноспецифические паттерны подчинения групповому давлению.
8. Разграничьте понятия «норма реакции генотипа» и «социальный норматив», приведя примеры из области интеллектуального развития.
9. Постройте логическую схему механизма превращения социального запрета во внутреннюю совесть через страх наказания и чувство вины.
10. Проведите ролевой тренинг асертивного поведения в условиях нарушения личных границ, демонстрируя переход от пассивной агрессии к открытому диалогу.
11. Выполните сравнительно-исторический анализ концепций инстинкта (К. Лоренц vs З. Фрейд), определив биологическую и социальную составляющие драйвов.
12. Исследуйте феномен выученной беспомощности (М. Селигман) как результат деструктивной социализации в образовательной среде.
13. Составьте классификацию малых групп по уровню их организованности и опишите динамику развития группы от диффузной ассоциации до коллектива.
14. Проанализируйте автобиографический текст с целью выявления ведущих институтов социализации автора и ключевых поворотных моментов его биографии.
15. Разработайте программу профилактики аддиктивного поведения подростков, опираясь на теорию поисковой активности (В.С. Ротенберг).
16. Проведите микроисследование невербальной коммуникации в публичном пространстве, зафиксировав культурно-специфические жесты приветствия.
17. Соотнесите типы акцентуаций характера (по К. Леонгарду) с вероятными стратегиями адаптации индивида в профессиональной группе.
18. Смоделируйте переговорный процесс, используя технику активного слушания, направленную на деэскалацию конфликта интересов.
19. Оцените влияние депривации общения в раннем возрасте (эффект госпитализма) на последующее формирование привязанности, опираясь на теорию Дж. Боулби.
20. Напишите эссе на тему «Парадокс свободы воли в жестко структурированном социальном институте», аргументируя позицию ссылками на работы Э. Фромма.

Критерии и шкалы оценивания работы студентов на практических/лабораторных занятиях

Оценка	Критерии оценивания
«отлично»	Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и

	литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопрос вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Задания	Индикатор компетенции
Базовый уровень	
<p>Задание 1. <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i> Согласно гипотезе А.Н. Леонтьева, объективным критерием наличия психики является способность организма</p> <p>А) реагировать на биотические стимулы; Б) осуществлять обмен веществ со средой; В) демонстрировать трофизмы и таксисы; Г) реагировать на биологически нейтральные (абиотические) воздействия, несущие информацию о биологически значимых.</p> <p>Ответ: Г</p>	УК-1.1
<p>Задание 2. <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i> Процесс преобразования внешних действий во внутренние, умственные, обозначается термином...</p> <p>А) экстерииоризация; Б) интериоризация; В) адаптация; Г) дифференциация.</p> <p>Ответ: Б</p>	ОПК-1.1
<p>Задание 3. <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i> Высшие психические функции, согласно Л.С. Выготскому, характеризуются всеми признаками, кроме:</p> <p>А) опосредованности знаком; Б) произвольности; В) врожденности алгоритмов; Г) системности строения.</p> <p>Ответ: В</p>	УК-1.1
<p>Задание 4. <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i> Механизм научения, предполагающий бессознательное подражание манерам и ценностям значимого другого, называется...</p> <p>А) импринтинг; Б) идентификация; В) подкрепление; Г) генерализация.</p> <p>Ответ: Б</p>	ОПК-1.1
<p>Задание 5. <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i></p>	УК-1.1

<p>Состояние общества, при котором старые нормы утрачивают силу, а новые еще не сформировались, что ведет к росту отклоняющегося поведения, описывается в теории Э. Дюркгейма как...</p> <p>А) стратификация; Б) аномия; В) сегрегация; Г) маргинализация.</p> <p>Ответ: Б</p>	
<p>Задание 6. <i>Прочитайте текст и выберите все правильные ответы.</i> К основным институтам социализации традиционно относят:</p> <p>А) Семью Б) Систему образования В) Неформальные группы сверстников Г) Генетический код Д) Церковь</p> <p>Ответ: АБВД</p>	ОПК-1.1
<p>Задание 7. <i>Прочитайте текст и выберите все правильные ответы.</i> Свойствами сознания в рамках культурно-исторической парадигмы являются:</p> <p>А) интенциональность (направленность) Б) реактивность В) рефлексивность Г) мотивационно-ценностный характер Д) автоматизм</p> <p>Ответ: АВГ</p>	УК-1.1
<p>Задание 8. <i>Прочитайте текст и выберите все правильные ответы.</i> Биологическими предпосылками психики выступают:</p> <p>А) Центральная нервная система Б) Общественный договор В) Кора больших полушарий Г) Генетическая программа созревания Д) Цифровая грамотность</p> <p>Ответ: АВГ</p>	ОПК-1.1
<p>Задание 9. <i>Прочитайте текст и выберите все правильные ответы.</i> Факторы, определяющие успешность аккультурации мигранта:</p> <p>А) Степень различия культурных дистанций Б) Мотивация к интеграции В) Наличие социальной поддержки принимающей стороны Г) Цвет глаз Д) Возраст миграции</p> <p>Ответ: АБВД</p>	УК-1.1
<p>Задание 10. <i>Прочитайте текст и выберите все правильные ответы.</i> Отличительными чертами человеческого мышления по сравнению с животными являются:</p> <p>А) Способность к абстрагированию Б) Использование орудий труда В) Символическая репрезентация (язык) Г) Инстинктивные программы Д) Причинно-следственное прогнозирование</p> <p>Ответ: АВД</p>	ОПК-1.1
Повышенный уровень	
<p>Задание 11. <i>Прочитайте текст и установите последовательность.</i> Установите правильную хронологическую последовательность стадий развития психики в филогенезе:</p> <p>А) Стадия интеллекта Б) Элементарная сенсорная психика В) Перцептивная психика Г) Этап допсихического отражения</p> <p>Ответ: ГБВА</p>	УК-1.1
Задание 12. <i>Прочитайте текст и установите последовательность</i>	ОПК-1.1

<p>Расположите в правильной последовательности этапы процесса интериоризации знака:</p> <p>А) Формирование внутреннего умственного плана Б) Внешнее действие со взрослым (экстрапсихический этап) В) Действие во внешнем плане без участия взрослого Г) Эгоцентрическая речь</p> <p>Ответ: БВГА</p>	
<p>Задание 13. <i>Прочитайте текст и установите последовательность.</i> Установите иерархию уровней организации нервной системы (от простого к сложному):</p> <p>А) Рефлекторная дуга Б) Нейрон В) Нервная сеть (ганглии) Г) Головной мозг (кора)</p> <p>Ответ: БВАГ</p>	УК-1.1
<p>Задание 14. <i>Прочитайте текст и установите последовательность.</i> Определите порядок фаз возрастной социализации:</p> <p>А) Трудовая стадия Б) Послетрудовая стадия В) Предтрудовая стадия (юность) Г) Дотрудовая стадия (детство и юность)</p> <p>Ответ: ГВАБ</p>	ОПК-1.1
<p>Задание 15. <i>Прочитайте текст и установите последовательность.</i> Расположите уровни методологии науки (по Б.Ф. Ломову / Э.Г. Юдину) от частного к общему:</p> <p>А) Общенаучный уровень Б) Конкретно-научный уровень В) Философский уровень Г) Технологический (методический) уровень</p> <p>Ответ: ГБАВ</p>	УК-1.1
<p>Задание 16 <i>Прочитайте текст и установите соответствие.</i> Соотнесите ученого и ключевой вклад в понимание природы психики:</p> <p>А) Л.С. Выготский Б) А.Н. Леонтьев В) И.П. Павлов Г) Ж. Пиаже</p> <p>1) Теория деятельности и стадийности психики 2) Учение о высшей нервной деятельности и сигнальных системах 3) Концепция культурно-исторического развития ВПФ 4) Теория когнитивного развития и стадий интеллекта</p> <p>Ответ: АЗБ1В2Г4</p>	ОПК-1.1
<p>Задание 17 <i>Прочитайте текст и установите соответствие.</i> Соотнесите тип социального поведения и его характеристику:</p> <p>А) Конформизм Б) Нонконформизм В) Девиация Г) Делинквентность</p> <p>1) Противопоставление себя группе вопреки давлению 2) Нарушение правовых норм (преступность) 3) Изменение поведения под влиянием большинства 4) Отклонение от общепринятых норм (не обязательно криминальное)</p> <p>Ответ: АЗБ1В4Г2</p>	УК-1.1
<p>Задание 18. <i>Прочитайте текст и установите соответствие</i> Соотнесите структуру личности (по З. Фрейду) и принцип функционирования:</p> <p>А) Ид (Оно) Б) Эго (Я) В) Супер-Эго (Сверх-Я)</p> <p>1) Принцип реальности 2) Принцип удовольствия 3) Принцип долженствования (мораль)</p> <p>Ответ: А2Б1В3</p>	ОПК-1.1

<p>Задание 19. <i>Прочитайте текст и установите соответствие.</i></p> <p>Соотнесите вид памяти (по длительности) и мозговую основу:</p> <p>А) Сенсорный регистр Б) Кратковременная память В) Долговременная память 1) Стриатум и гиппокамп (консолидация) 2) Специфические рецепторные аппараты органов чувств 3) Префронтальная кора (рабочая память)</p> <p>Ответ: А2Б3В1</p>	УК-1.1
<p>Задание 20. <i>Прочитайте текст и установите соответствие</i></p> <p>Соотнесите направление психологии и предмет изучения:</p> <p>А) Этнопсихология Б) Социальная психология В) Дифференциальная психология Г) Нейропсихология 1) Индивидуально-типологические различия 2) Мозговая организация психических процессов 3) Психологический склад этносов 4) Закономерности поведения людей в группах</p> <p>Ответ: А3Б4В1Г2</p>	ОПК-1.1
Высокий уровень	
<p>Задание 21. <i>Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки.</i></p> <p>Раскройте диалектическую взаимосвязь биологического и социального в человеке. Почему изоляция индивида от социума приводит к недоразвитию базовых психических структур даже при сохранности биологических задатков?</p> <p>Ответ: Биологическое (генотип, морфофизиология мозга) выступает как необходимая предпосылка и органический субстрат, создающий <i>возможность</i> развития психики. Социальное (культура, язык, общение) является источником содержания и движущей силой, которая реализует эту возможность в конкретные функциональные системы. В процессе онтогенеза природные задатки преобразуются под влиянием социальной среды: высшие психические функции имеют интерпсихическую форму (вне человека), которая затем переходит во интрапсихическую (внутри человека)</p>	УК-1.1
<p>Задание 22. <i>Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки.</i></p> <p>Объясните механизм формирования ложной памяти (конфабуляций) с точки зрения реконструктивной природы социального воспоминания.</p> <p>Ответ: Ложная память (конфабуляция) формируется из-за того, что воспоминание — это не точное воспроизведение данных, а их активная реконструкция. Под влиянием социального взаимодействия индивид интегрирует внешние сведения (наводящие вопросы, мнения окружающих, культурные стереотипы) в свой автобиографический нарратив. Мозг заполняет пробелы в памяти наиболее вероятными с социальной точки зрения деталями, в результате чего чужая информация ошибочно присваивается субъектом как собственный пережитый опыт.</p>	ОПК-1.1
<p>Задание 23. <i>Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки.</i></p> <p>Проанализируйте парадокс: почему развитие технологий искусственного интеллекта ставит перед психологией новый вопрос о границах естественно-научного объяснения феномена сознания?</p> <p>Ответ: Развитие ИИ обнажает разрыв между имитацией функций и наличием субъективного опыта (феноменального сознания). Нейросети демонстрируют когнитивное поведение, сопоставимое с человеческим, не обладая при этом квалиа — внутренним переживанием. Это ставит перед психологией проблему «китайской комнаты» в биологическом исполнении: если внешнее поведение системы идентично человеческому, но изнутри она представляет собой лишь математическую обработку данных, то естественно-научный редукционизм (сведение психики только к нейрофизиологии) оказывается недостаточным для объяснения природы самосознания.</p>	УК-1.1
<p>Задание 24. <i>Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки.</i></p>	ОПК-1.1

<p>Как концепция зоны ближайшего развития меняет взгляд на диагностику интеллектуальной недостаточности ребенка? Почему тестирование исключительно актуального уровня развития считается методологически ограниченным?</p> <p>Ответ: Концепция зоны ближайшего развития (ЗБР) смещает фокус диагностики с фиксации статичного дефицита на оценку обучаемости и потенциала ребенка.</p> <p>Тестирование исключительно актуального (уже созревшего) уровня развития методологически ограничено, так как оно игнорирует разницу между «сегодняшним» днем ребенка (результатом его прошлого социального опыта) и его «завтрашним» днем (способностью решать задачи в сотрудничестве со взрослым). Фиксация только актуального уровня приводит к ошибочной диагностике интеллектуальной недостаточности у детей с педагогической запущенностью или депривацией, чей потенциал развития остается высоким, но нереализованным без социальной помощи.</p>	
<p>Задание 25. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки.</p> <p>Обоснуйте тезис о том, что язык является не просто средством коммуникации, но инструментом перестройки самих когнитивных процессов человека.</p> <p>Ответ: Язык выступает инструментом перестройки когнитивных процессов, так как выполняет функцию знакового опосредования. Овладение речью позволяет человеку: интериоризировать планирование, категоризировать восприятие, развить рефлексивность.</p>	УК-1.1

Критерии и шкала оценивания

Оценка	Количество баллов
«отлично» /зачтено	83-100 баллов
«хорошо»/ зачтено	68-82 балла
«удовлетворительно»/ зачтено	50-67 баллов
«неудовлетворительно»/ не зачтено	0-49 баллов

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительн о/ зачтено	Неудовлетворительн о /не зачтено
УК-1.1. Применяет логические формы и способен к рефлексии к собственной и чужой деятельности	Демонстрирует безупречную логику рассуждений, глубокую рефлексивность источников, оригинальность выводов и отсутствие фактических ошибок.	Логика выдержана, присутствуют единичные неточности в интерпретации терминов, выводы обоснованы, но требуют дополнительной детализации	Допускаются логические разрывы, поверхностная работа с источниками, выводы носят репродуктивный характер	Отсутствует логика изложения, неспособность к критическому анализу, игнорирование заданной проблематики
ОПК-1.1. Понимает и применяет критерии научного знания при анализе литературы	Безошибочно отличает научные теории от житейских представлений, корректно использует категориальный аппарат и методы анализа данных.	В целом, верно, применяет научный аппарат, однако допускает смешение быденной и научной лексики в отдельных фрагментах	Испытывает трудности с верификацией информации, путает основные научные школы, делает необоснованные обобщения.	Полное непонимание критериев научности, использование антинаучных или псевдонаучных аргументов.



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования
«Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ОБЩАЯ ПСИХОЛОГИЯ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости

Вопросы к устному опросу:

1. В чем заключается проблема несовпадения филогенетической зрелости структур мозга и социально-культурной готовности индивида к высшим формам поведения?
2. Как принцип детерминизма в отечественной психологии (С.Л. Рубинштейн) преодолевает постулат непосредственности Д.Н. Узнадзе при объяснении восприятия?
3. Проанализируйте гетерохронность созревания функциональных блоков мозга (по А.Р. Лурия) как основу неравномерности развития когнитивных функций.
4. Раскройте психофизическую проблему: почему физическое воздействие квантов света трансформируется в субъективное переживание «красного цвета»?
5. Обоснуйте роль ориентировочного рефлекса как нейрофизиологического механизма произвольного внимания.
6. Охарактеризуйте интерференцию как основной механизм забывания в рамках теории когнитивного подхода (проактивная и ретроактивная).
7. Почему мышление считается процессом решения задач? Раскройте функциональное значение этапа инкубации в творческом мышлении.
8. Проанализируйте двойственную природу воображения: его связь с объективной реальностью и автономию от принципа реальности.
9. Раскройте амбивалентность эмоций: каким образом одна и та же эмоция может выполнять одновременно адаптивную и дезадаптивную функции?
10. Объясните феномен «опережающего отражения действительности» применительно к волевой регуляции целеполагания.
11. Как свойства нервной системы (сила, уравновешенность, подвижность) определяют индивидуальный стиль деятельности человека?
12. Раскройте компенсаторные возможности темперамента: как слабый тип ВНД может достигать высоких результатов за счет формирования специфических навыков саморегуляции?
13. В чем заключается различие между характером как прижизненным образованием личности и конституциональными свойствами темперамента?
14. Проанализируйте механизмы формирования акцентуаций характера в подростковом возрасте через призму психологического триггера («место наименьшего сопротивления»).
15. Разведите понятия социальной роли и личностной позиции. Может ли человек занимать позицию внутри жестко предписанной социальной роли?
16. Раскройте диалектику самосознания: как рефлексивное «Я» конструирует идентичность, оставаясь при этом объектом собственного познания?
17. Оцените концепцию иерархии потребностей А. Маслоу с точки зрения кросс-культурных исследований: универсален ли приоритет самоактуализации?
18. Проанализируйте мотивационный конфликт типа «избегание — избегание» и стратегии выхода из него.
19. Какова роль кризисов развития в формировании психологической устойчивости (резильентности) личности?
20. Сравните подходы Ж. Пиаже и Л.С. Выготского к проблеме эгоцентризма детского мышления.
21. Обоснуйте необходимость лонгитюдного метода для изучения онтогенеза по сравнению с методом возрастных срезов.
22. Раскройте понятие экологической валидности эксперимента. Почему лабораторные условия часто искажают естественное протекание психических процессов?
23. Проанализируйте эффект экспериментатора и эффект испытуемого (Хоторнский эффект) как артефакты социального взаимодействия в исследовании.
24. В чем заключается критика классического бихевиоризма со стороны когнитивной революции (У. Найссер)?

25. Раскройте этическую дилемму использования обмана (децепции) в социально-психологических экспериментах (на примере стэндфордского тюремного эксперимента).
26. Как концепция коллективного бессознательного К.Г. Юнга объясняет наличие схожих мифологических архетипов у изолированных народов?
27. Проанализируйте фрустрационную теорию агрессии Дж. Долларда: всегда ли препятствие порождает агрессию?
28. Раскройте механизм каузальной атрибуции: почему люди склонны переоценивать личностные факторы и недооценивать ситуационные при объяснении чужого поведения?
29. Как групповая поляризация влияет на принятие управленческих решений в организациях?
30. Опишите феномены социальной ленивости и фасилитации: от чего зависит эффективность индивида в присутствии других?
31. Раскройте структуру коммуникативного акта (модель Г. Лассуэлла) с учетом семантического шума.
32. Проанализируйте влияние стиля родительского воспитания (авторитарный, авторитетный, либеральный) на формирование локуса контроля ребенка.
33. Что понимается под профессиональным маргинализмом и деформацией личности специалиста?
34. Раскройте нейропсихологический механизм апраксии и агнозии как нарушений произвольной организации действий.
35. Как теория установки (аттитюда) объясняет феномен когнитивного диссонанса (Л. Фестингер)?
36. Проанализируйте защитные механизмы высших уровней (альтруизм, юмор, сублимация) с точки зрения сохранения психической энергии.
37. В чем заключается специфика нарративного подхода к анализу жизненного пути личности?
38. Раскройте понятие эмоционального интеллекта и его предикторы успешности в профессиональной деятельности.
39. Как культурно-исторический контекст определяет границы нормы и патологии психики?
40. Проанализируйте парадокс свободы воли в контексте детерминированности мозговых процессов.
41. Раскройте генезис письменной речи как высшей психической функции (по Л.С. Выготскому).
42. Объясните явление синестезии как результат межмодального взаимодействия в коре больших полушарий.
43. Как закон Йеркса-Додсона описывает зависимость эффективности деятельности от уровня мотивации (уровня активации)?
44. Проанализируйте феномен выученной беспомощности М. Селигмана как приобретенное нарушение мотивации.
45. Раскройте роль зеркальных нейронов в механизмах эмпатии и социального научения.
46. Чем отличается инсайт (ага-реакция) от метода проб и ошибок с точки зрения реорганизации перцептивного поля?
47. Проанализируйте динамику малых групп по модели Б. Такмена (формирование, шторм, нормализация, деятельность).
48. Как стереотипы влияют на процесс социальной перцепции и возникновение эффекта ореола?
49. Раскройте понятие прокрастинации не как лени, а как сбоя в системе саморегуляции временной перспективы.
50. Обоснуйте методологическую ограниченность интроспекции как единственного метода исследования сознания.

Задания к практическим занятиям:

1. Проведите сравнительный анализ протоколов самонаблюдения двух испытуемых при решении задачи Бурдона, выделив индивидуальные стратегии концентрации внимания.

2. Смоделируйте ситуацию сенсорной депривации и опишите ожидаемые изменения в перцептивных процессах (феномен автокинетического движения).
3. Постройте денотатный граф понятийного аппарата темы «Мышление», выявив родовидовые связи между операциями мыслительного процесса.
4. Разработайте стимульный материал для диагностики гибкости мышления (вариация тестов Торренса), исключая культурную предвзятость заданий.
5. Выполните контент-анализ художественного текста на предмет выявления описаний базовых эмоций по классификации К. Изарда.
6. Составьте карту волевых качеств личности успешного предпринимателя, обосновав выбор каждого качества функциями волевого акта.
7. Решите кейс-задачу: проанализируйте поведение холерика и флегматика в ситуации острого дефицита времени, предложив методы адаптации для обоих.
8. Проведите мини-опрос среди одноклассников на тему «Ведущая модальность репрезентации информации» (ВАК-модель) и проверьте надежность полученных данных.
9. Разработайте программу коррекции заниженной самооценки подростка методами когнитивно-поведенческой терапии (КПТ).
10. Составьте схему возрастной периодизации Э. Эриксона, сопоставив каждый психосоциальный кризис с соответствующим фрейдовским психосексуальным этапом.
11. Проведите фокус-группу на тему «Образ идеального руководителя», используя технику репертуарных решеток Дж. Келли.
12. Рассчитайте коэффициент ранговой корреляции Спирмена (r_{sr_srs}) для оценки связи между уровнем тревожности и академической успеваемостью (предоставленные данные).
13. Протоколируйте наблюдение за невербальной коммуникацией в общественном месте, классифицируя кинесические средства общения.
14. Смоделируйте процедуру медиации конфликта между двумя отделами компании, применяя алгоритм принципиальных переговоров.
15. Выполните факторизацию списка черт личности (список Кеттелла или Айзенка), сгруппировав дескрипторы в укрупненные категории.
16. Проверьте гипотезу о наличии статистически значимых различий между двумя группами испытуемых с помощью t-критерия Стьюдента (предоставленные данные).
17. Разработайте анкету для диагностики синдрома эмоционального выгорания педагогов (методика МБИ К. Маслач), соблюдая правила формулировки вопросов.
18. Проведите качественный анализ интервью (нарративный анализ) с целью выделения жизненных сценариев информанта.
19. Составьте таблицу соответствия типов темперамента и наиболее подходящих профессий, аргументируя физиологической предрасположенностью.
20. Смоделируйте процедуру слепой экспертизы текстов, написанных экстравертами и интровертами, для проверки гипотезы о лингвистических маркерах.
21. Исследуйте эффект плацебо: разработайте дизайн двойного слепого исследования нового ноотропного препарата.
22. Постройте график нормального распределения (кривую Гаусса) для показателя IQ популяции, отметив стандартные отклонения (σ).
23. Проведите социометрию учебной группы, рассчитав индексы сплоченности и статус каждого участника (звезды, предпочитаемые, пренебрегаемые, изолированные).
24. Разберите клинический случай расстройства личности (DSM-5 / МКБ-11), определив доминирующие защитные механизмы.
25. Составьте план формирующего эксперимента по развитию креативности у младших школьников средствами ТРИЗ-педагогика.
26. Проанализируйте протокол ассоциативного эксперимента для выявления глубинных установок респондента.
27. Смоделируйте ситуацию ролевой игры «Родитель — Трудный подросток» для отработки техник активного слушания.
28. Оцените уровень субъективного контроля (шкала Роттера) у трех представителей разных профессий (военный, художник, бухгалтер).

29. Проведите психологический эксперимент на классификацию предметов (методика Выготского-Сахарова) для анализа нарушений мышления.

30. Оформите отчет о научно-исследовательской работе строго по стандарту АРА, включая раздел интерпретации ограничений исследования.

Критерии и шкалы оценивания работы студентов на практических/лабораторных занятиях

Оценка	Критерии оценивания
«отлично»	Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логические, обоснованные фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопрос вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Задания	Индикатор компетенции
Базовый уровень	
Задание 1. <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i> Высшая форма психического отражения, свойственная только человеку и связанная с речью, способствующая познанию и преобразованию мира, называется А) Восприятием; Б) Сознанием; В) Инстинктом; Г) Темпераментом. Ответ: Б	УК-1.1
Задание 2. <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</i> Минимальная величина раздражителя, вызывающая едва заметное ощущение, — это... А) Верхний абсолютный порог; Б) Нижний абсолютный порог чувствительности; В) Дифференциальный порог; Г) Адаптация. Ответ: Б	ОПК-1.1

<p>Задание 3. <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i> Операция мышления, направленная на установление сходства или различия объектов, называется...</p> <p>А) Анализом; Б) Сравнением; В) Абстрагированием; Г) Обобщением.</p> <p>Ответ: Б</p>	УК-1.1
<p>Задание 4. <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i> Свойство памяти, заключающееся в способности извлекать информацию из хранилища, называется...</p> <p>А) Запоминанием; Б) Сохранением; В) Воспроизведением; Г) Забыванием.</p> <p>Ответ: В</p>	ОПК-1.1
<p>Задание 5. <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i> Тип темперамента, характеризующийся силой, уравновешенностью и подвижностью нервных процессов, — это...</p> <p>А) Холерик; Б) Сангвиник; В) Флегматик; Г) Меланхолик.</p> <p>Ответ: Б</p>	УК-1.1
<p>Задание 6. <i>Прочитайте текст и выберите все правильные ответы.</i> К познавательным психическим процессам относятся:<</p> <p>А) Ощущение Б) Воля В) Память Г) Мышление Д) Эмоции</p> <p>Ответ: АВГ</p>	ОПК-1.1
<p>Задание 7. <i>Прочитайте текст и выберите все правильные ответы.</i> Теориями темперамента являются:</p> <p>А) Гуморальная (Гиппократ) Б) Конституциональная (Э. Кречмер) В) Нейродинамическая (И.П. Павлов) Г) Психоаналитическая (З. Фрейд) Д) Гуманистическая (А. Маслоу)</p> <p>Ответ: АБВ</p>	УК-1.1
<p>Задание 8. <i>Прочитайте текст и выберите все правильные ответы.</i> Механизмы психологической защиты включают:</p> <p>А) Рационализацию Б) Сублимацию В) Проекцию Г) Дедукцию Д) Анализ</p> <p>Ответ: АБВ</p>	ОПК-1.1
<p>Задание 9. <i>Прочитайте текст и выберите все правильные ответы.</i> Структурными компонентами личности по З. Фрейду являются:</p> <p>А) Ид Б) Эго В) Супер-Эго Г) Персона Д) Самость</p> <p>Ответ: АБВ</p>	УК-1.1
<p>Задание 10. <i>Прочитайте текст и выберите все правильные ответы.</i> К вербальному общению относится:</p>	ОПК-1.1

<p>А) Речь Б) Письмо В) Язык жестов (в строгом лингвистическом смысле) Г) Мимика Д) Позы тела</p> <p>Ответ: АБВ</p>	
Повышенный уровень	
<p>Задание 11. <i>Прочитайте текст и установите последовательность.</i> Установите правильную последовательность фаз волевого действия:</p> <p>А) Исполнение Б) Побуждение и постановка цели В) Борьба мотивов Г) Принятие решения</p> <p>Ответ: БВГА</p>	УК-1.1
<p>Задание 12. <i>Прочитайте текст и установите последовательность.</i> Расположите уровни развития психики в порядке эволюционного усложнения:</p> <p>А) Интеллект Б) Элементарная сенсорная психика В) Перцептивная психика Г) Допсихическое отражение</p> <p>Ответ: ГБВА</p>	ОПК-1.1
<p>Задание 13. <i>Прочитайте текст и установите последовательность.</i> Установите хронологию научных школ психологии:</p> <p>А) Гештальтпсихология Б) Ассоцианизм В) Когнитивная психология Г) Бихевиоризм</p> <p>Ответ: БГАВ</p>	УК-1.1
<p>Задание 14. <i>Прочитайте текст и установите последовательность</i> Расположите стадии интеллектуального развития (Ж. Пиаже) по порядку:</p> <p>А) Формальных операций Б) Сенсомоторная В) Дооперациональная Г) Конкретных операций</p> <p>Ответ: БВГА</p>	ОПК-1.1
<p>Задание 15. <i>Прочитайте текст и установите последовательность.</i> Установите порядок этапов становления личности (социализация):</p> <p>А) Трудовая стадия Б) Послетрудовая стадия В) Предтрудовая стадия Г) Дотрудовая стадия</p> <p>Ответ: ГВАБ</p>	УК-1.1
<p>Задание 16 <i>Прочитайте текст и установите соответствие.</i> Соотнесите автора и основную категорию его теории:</p> <p>А) З. Фрейд Б) К. Юнг В) А. Адлер Г) К. Роджерс 1) Архетип 2) Самоактуализация 3) Либидо 4) Комплекс неполноценности</p> <p>Ответ: АЗБ1В4Г2</p>	ОПК-1.1
<p>Задание 17 <i>Прочитайте текст и установите соответствие.</i> Соотнесите вид внимания и его особенность:</p> <p>А) Непроизвольное Б) Произвольное В) Постпроизвольное</p>	УК-1.1

1) Требуется волевого усилия 2) Ориентировочный рефлекс на резкий стимул 3) Деятельность интересна сама по себе Ответ: А2Б1В3	
Задание 18. Прочитайте текст и установите соответствие. Соотнесите тип памяти и пример: А) Образная Б) Эмоциональная В) Словесно-логическая Г) Двигательная 1) Умение плавать 2) Вспоминание запаха духов 3) Чувство стыда за поступок 4) Заучивание стихотворения Ответ: А2Б3В4Г1	ОПК-1.1
Задание 19. Прочитайте текст и установите соответствие Соотнесите метод и его суть: А) Тест Б) Наблюдение В) Эксперимент Г) Беседа 1) Целенаправленное восприятие фактов без вмешательства 2) Стандартизированное испытание психических свойств 3) Активное создание условий для изучения причинно-следственных связей 4) Вопросно-ответный метод сбора данных Ответ: А2Б1В3Г4	УК-1.1
Задание 20. Прочитайте текст и установите соответствие. Соотнесите защитный механизм и описание: А) Вытеснение Б) Замещение В) Регрессия Г) Компенсация 1) Переход на более ранние этапы развития 2) Забывание травмирующей информации 3) Стремление восполнить слабость успехами в другой области 4) Перенос эмоции с недоступного объекта на доступный Ответ: А2Б4В1Г3	ОПК-1.1
Высокий уровень	
Задание 21. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки. Почему результаты тестирования интеллекта, полученные в одной культурной среде, могут быть невалидны при переносе на другую культуру? Ответ: Результаты могут быть невалидны из-за культурной предвзятости (культурного релятивизма) тестовых заданий. Тесты интеллекта часто опираются на специфический багаж знаний, вербальные конструкции и логические схемы, характерные для западной модели образования. В другой культуре иные способы категоризации опыта, приоритет коллективных ценностей над индивидуальными достижениями и отличные стратегии решения проблем, что приводит к систематической ошибке измерения: тест оценивает не когнитивный потенциал, а степень ассимиляции испытуемого в конкретную культурную среду.	УК-1.1
Задание 22. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки. Каким образом социальная ситуация развития определяет зону ближайшего развития ребенка? Ответ: Социальная ситуация развития (система отношений ребенка с взрослыми и социумом) создает запрос на новые навыки. Зона ближайшего развития определяется как разрыв между актуальным уровнем самостоятельности ребенка и тем уровнем, которого он достигает при компетентном руководстве взрослого в рамках этой ситуации. Таким образом, социальная среда не просто задает контекст, а конструирует саму зону потенциальных возможностей обучения через интериоризацию образцов деятельности.	ОПК-1.1

<p>Задание 23. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки.</p> <p>Объясните нейробиологический механизм возникновения фантомных болей в ампутированных конечностях.</p> <p>Ответ: Фантомные боли возникают из-за реорганизации первичной соматосенсорной коры. После ампутации участок коры, ранее отвечавший за отсутствующую конечность, перестает получать афферентные сигналы и подвергается «захвату» соседними зонами (например, лицевыми). Однако нейронная сеть памяти конечности сохраняется; патологическая активность в таламусе и гипервозбудимость deafferented-нейронов интерпретируются мозгом как болевые импульсы от несуществующей части тела.</p>	УК-1.1
<p>Задание 24. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки.</p> <p>В чем заключается фундаментальное отличие инстинктивного поведения животных от деятельности человека?</p> <p>Ответ: Фундаментальное отличие заключается в наличии у человека сознательной цели, подчиняющей себе биологическую потребность. Инстинктивное поведение животных жестко детерминировано видовым генетическим кодом и стимульной конфигурацией среды (запускается ключевым раздражителем). Человеческая деятельность, напротив, является опосредованной орудиями и знаками, она пластична, способна к самоконтролю и созданию средств, не имеющих прямого биологического прототипа.</p>	ОПК-1.1
<p>Задание 25. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки.</p> <p>Почему установка (аттитюд) не всегда предсказывает реальное социальное поведение индивида?</p> <p>Ответ: Установка не всегда предсказывает поведение из-за влияния ситуационных ограничений и субъективных норм. Ситуативные барьеры (дефицит времени, социальное давление, отсутствие ресурсов) могут блокировать реализацию даже сильной личностной предрасположенности. Кроме того, на поведение влияют привычки (автоматизмы), противоречащие осознанной установке, а также конфликт между конкретной установкой к объекту и общей ценностно-нормативной системой индивида.</p>	УК-1.1

Критерии и шкала оценивания

Оценка	Количество баллов
«отлично» /зачтено	83-100 баллов
«хорошо»/ зачтено	68-82 балла
«удовлетворительно»/ зачтено	50-67 баллов
«неудовлетворительно»/ не зачтено	0-49 баллов

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/ зачтено	Неудовлетворительно /не зачтено
УК-1.1. Применяет логические формы и способен к рефлексии к собственной и чужой деятельности	Демонстрирует безупречную логику рассуждений, глубокую рефлексию источников, оригинальность выводов и отсутствие фактических ошибок.	Логика выдержана, присутствуют единичные неточности в интерпретации терминов, выводы обоснованы, но требуют дополнительной детализации.	Допускаются логические разрывы, поверхностная работа с источниками, выводы носят репродуктивный характер.	Отсутствует логика изложения, неспособность к критическому анализу, игнорирование заданной проблематики.
ОПК-1.1. Понимает и применяет критерии	Безошибочно отличает научные теории от житейских	В целом, верно, применяет научный аппарат, однако допускает смешение	Испытывает трудности с верификацией информации, путает	Полное непонимание критериев научности, использование антинаучных или

научного знания при анализе литературы	представлений, корректно использует категориальный аппарат и методы анализа данных.	обыденной и научной лексики в отдельных фрагментах.	основные научные школы, делает необоснованные обобщения.	псевдонаучных аргументов.
--	---	---	--	---------------------------



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования
«Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ОБЩЕПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ПРАКТИКУМ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Темы 1-16: Примеры тестовых заданий

1. Укажите, какая из перечисленных ниже методик не направлена на исследование темперамента:
А) Опросник Люцина
Б) Личностный опросник Г. Айзенка (ЕРІ)
В) Теппинг-тест Е.П. Ильина
Г) Опросник Русалова
2. Автором методики «Красно-черная таблица» является:
А) Пьерон-Рузер
Б) Горбов
В) Бурдон
Г) Мюнстерберг
3. Укажите, сколько серий содержит методика «Профиль кратковременной памяти»:
А) 2
Б) 4
В) 3
Г) 1
4. Укажите методику, где в качестве стимульного материала используются подобного рода слова с пропущенными буквами: Д–ЛО С–Е–ЛО М–НА
А) Быстрота мышления
Б) Пиктограмма
В) Методика Струпа
Г) Словесный лабиринт
5. На изучение каких процессов направлена методика с предъявлением мелких предметов на раскрытую ладонь?
А) преобладающее запоминание
Б) ощущение и восприятие
В) мышление и память
Г) креативность и воображение
6. Укажите, какая из перечисленных методик не направлена на изучение мнемических процессов (памяти):
А) Методика Струпа
Б) профиль кратковременной памяти
В) изучение преобладающего типа запоминания
Г) методика Джекобса
7. Вопрос анкеты, ответ на который целиком и полностью формулирует сам респондент, называется:
А) поливариантным
Б) открытым
В) дихотомическим

Г) закрытым

8. Целью методики «Корректирующая проба Бурдона» является:

- А) определение ведущего типа восприятия
- Б) выявление преобладающего типа запоминания
- В) исследование устойчивости и концентрации внимания
- Г) исследование самооценки и уровня притязаний

9. В процессе выполнения какой методики выявляются показатели экстраверсии-интроверсии и нейротизма?

- А) УСК Дж. Роттера
- Б) Личностный опросник Г. Айзенка (ЕРІ)
- В) Дифференциальные шкалы эмоций К. Изарда
- Г) Диагностика уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко

10. Целью какой методики является «диагностика рассогласования, дезинтеграции в мотивационно-личностной сфере, степени неудовлетворенности текущей жизненной ситуацией, внутренней конфликтности»:

- А) Уровень субъективного контроля Дж. Роттера
- Б) Индивидуально-типологический опросник Л.М. Собчик
- В) Определение направленности личности (ориентационная анкета) Б. Басса
- Г) Уровень соотношения «ценности» и «доступности» в различных жизненных сферах Е.Б. Фанталовой

11. Метод, когда одна и та же группа обследуется на протяжении недели, месяца, нескольких лет, называется

- А) лонгитюдным
- Б) сравнительным
- В) лабораторным
- Г) биографическим

12. Авторами методики по исследованию агрессивности и враждебности являются:

- А) Тейлор и Норакидзе
- Б) Басс и Дарки
- В) Вассерман и Бойко
- Г) Леонгард и Шмишек

13. Шкалы какой методики образуют три фактора – Оценку, Силу, Активность?

- А) Ориентационная анкета Басса
- Б) Индивидуально-типологический опросник Собчик
- В) Личностный дифференциал
- Г) Индекс жизненного стиля

14. Какая из нижеперечисленных методик выявляет уровень притязаний и самооценки?

- А) Теппинг-тест Ильина
- Б) Моторная проба Шварцландера
- В) Типологический опросник Юнга
- Г) Опросник копинг-стратегий Лазаруса

15. Целью методики «Индекс жизненного стиля (ИЖС) Келлермана-Плутчика-Конте» является:

- А) измерение степени использования различных механизмов защиты
- Б) изучение способности к самоуправлению и саморегуляции собственного поведения
- В) выявление типа акцентуаций характера

Г) оценка степени неудовлетворенности социальными достижениями

16. В методике «Специфика восприятия» в качестве стимульного материала используются:

- А) карточки со словами
- Б) красно-черные таблицы
- В) мелкие предметы
- Г) рисунки

17. Методика «Пиктограмма» предназначена для изучения:

- А) опосредованного запоминания
- Б) произвольного запоминания
- В) уровня креативности
- Г) произвольного запоминания

18. Количество основных субшкал методики ИТО (Индивидуально-типологический опросник Л.Н. Собчик) составляет:

- А) 3
- Б) 5
- В) 8
- Г) 10

19. В методике «Уровень соотношения «ценности» и «доступности» в различных жизненных сферах» Е.Б. Фанталовой превышение значения ценности по сравнению с доступностью более, чем на 4 балла, оценивается как:

- А) внутренний конфликт
- Б) внутренний вакуум
- В) индекс рассогласования
- Г) нейтральная зона

20. Тест эмоционального интеллекта Люсина Д.В. включает в себя такие показатели, как:

- А) Агрессивность и враждебность
- Б) Реактивная и личностная тревожность
- В) Стремление к принятию и страх отвержения
- Г) Понимание эмоций и управление эмоциями

21. Автором методики «Эмпатийных тенденций» является:

- А) Додонов Б.И.
- Б) Вассерман Л.И.
- В) Юсупов И.М.
- Г) Бойко В.В.

22. Авторами методики «Самооценка эмоциональных состояний» являются:

- А) А. Меграбян и Н. Эпштейн
- Б) А. Уэссман и Д. Рикс
- В) К. Леонгард и Г. Шмишек
- Г) А. Басс и М. Перри

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно/Не зачтено	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные

	вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы.
Удовлетворительно/зачтено	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
Хорошо/зачтено	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и, по существу, излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
Отлично/зачтено	Обучаемый продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию, умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине - зачет.

На зачет студенты представляют протоколы по выполненным методикам.

Требования по оформлению протоколов для сдачи зачета по дисциплине «Общепсихологический практикум»:

По каждой методике из списка обязательных должен быть оформлен протокол по стандартному образцу.

Все протоколы лабораторных работ должны быть скопированы в один файл с названием "Номер группы, фамилия имя студента".

Лабораторные работы должны быть пронумерованы по порядку, четко изложены по пунктам протокола. В подпункте 8 «бланк исследования» должен быть прикреплен скриншот пройденной на бланке или в тетради методики. Расчеты должны быть пропечатаны в пункте 9.

Выводы отражены в пункте 10. Подпункты 9 и 10 лучше выделить цветом.

Источник литературы также копируется из методики. Если он не указан, в п. 13 так и печатать: «не указан».

В процессе проведения практических занятий результаты по проделанным методикам включаются в таблицу. Данные по каждому студенту должны быть предоставлены своевременно.

Протоколы должны быть загружены в личный кабинет на портале InStudy не позже, чем за

неделю до зачета. Проверка работы проводится при условии наличия в строчке таблице данного студента всех требуемых результатов.

Загруженные вовремя, правильно оформленные работы зачитываются досрочно, при условии полного заполнения своей строчки в таблице с результатами.

Работы в целом удовлетворительные, но выполненные с недочетами, один раз могут быть направлены на доработку (с учетом посещаемости студента).

Работы, не принятые досрочно, оцениваются на зачете. С целью проверки усвоения материала может быть проведен дополнительный устный опрос.

Работы, присланные позже установленного срока, к зачету не допускаются.

Образец протокол выполнения лабораторной работы

1. Сведения об испытуемом (Ф.И.О., пол, возраст, социальное положение и др.).
2. Дата, время, и условия проведения эксперимента (например, тестирование проводилось в 13.00, с группой, в дистанционном формате, или в 10 ч.30 мин., в изолированной комнате, индивидуально).
3. Самочувствие (испытуемого на момент исследования).
4. Название методики (например, «Самооценка Дембо-Рубинштейн»).
5. Цель исследования (копируется из методики).
6. Экспериментальный материал (копируется из методики, или заполняется самостоятельно – например, стимульный материал, бланк для ответов, ручка, секундомер).
7. Инструкция (копируется из методики). Указывается полностью, без сокращений. Кратко разрешается записать только инструкции стандартные, например, «ставьте «+», если согласны и «-», если не согласны». Такую инструкцию можно не писать полностью, а заменить словом «стандартная».
8. Бланк с результатами исследования. Прилагается к каждому протоколу обязательно в виде скриншота (также на зачет допускается наличие тетради с пронумерованными бланками исследования или приложенные листки).
9. Отчет испытуемого. Указываются причины неудовлетворительного самочувствия, знание о тесте, случайные трудности и ошибки, с чем они связаны и т.п.
10. Обработка и анализ результатов.
В этом пункте протокола приводятся необходимые вычисления, таблицы, графики. Определяется уровень развития у испытуемого исследуемого качества в сравнении со средним по группе или в соответствии с нормативами и критериями оценки (можете дополнительно к нормативным шкалам использовать полученные на занятиях внутригрупповые показатели). Далее кратко описываются и интерпретируются полученные результаты. В случае низких нормативных показателей можно говорить о том, что инструкция или материал не усвоены.
11. Вывод представляет собой обобщение полученного в процессе выполнения практической работы опыта относительно целей и задач работы. Обобщению подлежат: полученные данные и результаты - вывод относительно полученных результатов;
по возможности (не обязательно) – полученный опыт работы с этой методикой – вывод относительно трудностей при работе с методикой, её практических достоинств, интересных наблюдений в процессе проведения и т.п.;
12. Отчет экспериментатора. В этом пункте указываются все наблюдения за поведением испытуемого во время тестирования (возможно, в процессе обследования испытуемый часто переспрашивал, нервничал, или вопрос вызвал у испытуемого смех и т.п.) Если студент сам выступал в роли экспериментатора, то приводятся результаты самонаблюдения в отчете испытуемого.
13. Литературный источник (копируется из методики).

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно /зачтено	Неудовлетворительно/ не зачтено
---------------------	-----------------	----------------	----------------------------	---------------------------------

ОПК-2.1.				
Знает: основные методики измерения когнитивных процессов, психических свойств и состояний личности	Четко ориентируется в выборе методик для измерения когнитивных процессов, психических свойств и состояний личности.	Знает основные методики для измерения когнитивных процессов, психических свойств и состояний личности.	Допускает ошибки в указании целей применения методик для измерения когнитивных процессов, психических свойств и состояний личности.	Не знает методик, предназначенных для измерения когнитивных процессов, психических свойств и состояний личности.
Умеет подбирать методики с учетом возрастных норм и специфики исследуемой выборки	Способен самостоятельно подбирать методики исследования с учетом возрастных норм и специфики исследуемой выборки. Демонстрирует широкую психодиагностическую эрудицию.	Способен подбирать методики исследования с учетом возрастных норм и специфики исследуемой выборки из предложенного перечня.	Испытывает незначительные затруднения при подборе методик исследования с учетом возрастных норм и специфики исследуемой выборки.	Не способен самостоятельно подбирать методики исследования с учетом возрастных норм и специфики исследуемой выборки.
Владеет основными приемами обработки и анализа данных, полученных в ходе измерения	Свободно владеет основными приемами обработки и анализа данных, полученных в ходе измерения.	Владеет основными приемами обработки и анализа данных, полученных в ходе измерения, но иногда испытывает затруднения.	Частично владеет основными приемами обработки и анализа данных, полученных в ходе измерения, нуждается в сторонней помощи.	Не владеет основными приемами обработки и анализа данных, полученных в ходе измерения.
ОПК-2.2.				
Знает достоинства и недостатки методического инструментария	Способен полностью раскрыть содержание достоинств и недостатков конкретного методического инструментария. Отвечает на дополнительные вопросы.	Способен полностью раскрыть содержание достоинств и недостатков конкретного методического инструментария, но не отвечает на дополнительные вопросы.	Способен частично раскрыть содержание достоинств и недостатков конкретного методического инструментария и не отвечает на дополнительные вопросы.	Не способен даже частично раскрыть содержание достоинств и недостатков конкретного методического инструментария. Отвечает на дополнительные вопросы.
Умеет подбирать методы сбора данных в соответствии с поставленной задачей	Способен самостоятельно подбирать методы сбора данных в соответствии с поставленной задачей	Способен самостоятельно подбирать методы сбора данных в соответствии с поставленной задачей, но допускает незначительные ошибки	Частично способен подбирать методы сбора данных в соответствии с поставленной задачей при использовании, нуждается в помощи	Не способен самостоятельно подбирать методы сбора данных в соответствии с поставленной задачей
Владеет способами комплексного анализа данных	Способен целостно проанализировать данные, полученные с помощью нескольких методик	Способен целостно проанализировать данные, полученные с помощью нескольких методик, но допускает ошибки	Частично способен целостно проанализировать данные, полученные с помощью нескольких методик	Не способен целостно проанализировать данные, полученные с помощью нескольких методик
ОПК-2.3.				
Знает критерии	Дает полный ответ о критериях оценки	Дает в целом верный ответ о критериях	Испытывает затруднения при ответе	Не знает критериев оценки достоверности

оценки достоверности и полученных данных	достоверности полученных данных и отвечает на дополнительные вопросы	оценки достоверности полученных данных, но испытывает затруднения при ответе на дополнительные вопросы	на вопросы о критериях оценки достоверности полученных данных	полученных данных
Умеет определять контролируемые и неконтролируемые переменные, влияющие на результаты исследования	Способен определить и описать контролируемые и неконтролируемые переменные, влияющие на результаты исследования	Способен определить контролируемые и неконтролируемые переменные, влияющие на результаты исследования, но испытывает сложности при их описании	Испытывает затруднения при определении и описании контролируемых и неконтролируемых переменных, влияющих на результаты исследования	Не способен определить и описать контролируемые и неконтролируемые переменные, влияющие на результаты исследования
Владеет навыками формулирования общих выводов исходя из полученных результатов	Способен полностью самостоятельно сформулировать общие выводы исследования исходя из полученных результатов	В основном способен сформулировать общие выводы исследования исходя из полученных результатов	Способен частично сформулировать общие выводы исследования исходя из полученных результатов	Не способен сформулировать общие выводы исследования исходя из полученных результатов



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования
«Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДИФФЕРЕНЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости

Вопросы к устному опросу:

1. Раскройте предмет дифференциальной психологии как науки об индивидуальных вариациях психики в контексте идиографического и номотетического подходов.
2. Проанализируйте соотношение понятий «индивид», «личность» и «индивидуальность» в структуре целостного человека.
3. Охарактеризуйте близнецовый метод психогенетики: в чем заключается критерий оценки относительного вклада генотипа и среды (формула Игнатъева)?
4. Какова роль свойств нервной системы (сила, уравновешенность, подвижность по И.П. Павлову) в детерминации формально-динамических характеристик поведения?
5. Раскройте содержание концепции структуры темперамента В.М. Русалова (ОФДС): эргичность, пластичность, темп и эмоциональность.
6. Проведите сравнительный анализ типологий характера К. Леонгарда и А.Е. Личко: критерии выделения типов и возрастные границы применимости.
7. Объясните механизм формирования индивидуального стиля деятельности (по Е.А. Климову) как компенсации слабых сторон темперамента сильными сторонами личности.
8. Раскройте проблему соотношения общих (g-фактор) и специальных способностей в моделях интеллекта Ч. Спирмена и Л. Терстоуна.
9. Оцените эвристическую ценность теории множественного интеллекта Х. Гарднера с точки зрения критериев научности психологического конструкта.
10. Дайте определение креативности Дж. Гилфорда через параметры беглости, гибкости, оригинальности и разработанности мышления.
11. Проанализируйте биосоциальную природу половых различий: что такое половой диморфизм мозга и гендерная социализация?
12. Раскройте конструкт андрогинности (Сандра Бэм) как предиктор психологической адаптивности индивида в современном обществе.
13. Охарактеризуйте Пятифакторную модель личности («Большая пятерка») и ее кросс-культурную устойчивость (тест NEO-PI-R).
14. В чем заключается концепция метаиндивидуальности В.С. Мерлина? Как свойства индивидуальности опосредуют влияние социума на личность?
15. Раскройте феномен когнитивных стилей (например, полезависимость-полenezависимость Г. Уиткина) как устойчивых способов переработки информации.
16. Обоснуйте латерализацию мозговых функций: как индивидуальный профиль асимметрии влияет на стратегии решения мыслительных задач?
17. Проанализируйте теорию ведущих тенденций Л.Н. Собчик как интегративную модель индивидуально-личностных свойств.
18. Что понимается под совместимостью и срабатываемостью в малых группах? Типы межличностной аттракции.
19. Раскройте этнопсихологические аспекты индивидуальных различий: проблема культурной валидности тестов IQ при переносе из одной лингвокультурной общности в другую.
20. Каковы основные источники артефактов в психодиагностике индивидуальных различий (эффект социальной желательности, установки испытуемого)?
21. Критерии научной валидности теста: почему высокая надежность не гарантирует валидности методики измерения личностных черт?
22. Раскройте понятие профиля личности в противовес одномерным шкалам: преимущества многомерного подхода к оценке индивидуальности.
23. Проанализируйте концепцию проактивности (А. Бандура, В. Франкл) как способности человека конструировать собственную среду обитания, преодолевая генетические ограничения.
24. В чем заключается специфика лонгитюдных исследований индивидуальности по сравнению с методом возрастных срезов при изучении стабильности черт?
25. Раскройте проблему нормы и патологии в дифференциальной психологии: является ли акцентуация крайним вариантом нормы или предпатологическим состоянием?

Задания к практическим занятиям:

1. Проведите расчет коэффициента конкордации (согласованности) экспертных оценок выраженности лидерских качеств у кандидатов (предоставленная матрица данных).
2. Смоделируйте ситуацию интерпретации результатов профотбора: сопоставьте требования профессии «авиадиспетчер» со структурой свойств ВНД сильного типа.
3. Выполните факторный анализ корреляционной матрицы черт личности (методом главных компонент), выделив генеральные факторы второго порядка.
4. Разработайте дизайн исследования влияния очередности рождения (эффект первенца) на уровень тревожности и академическую мотивацию студентов.
5. Составьте таблицу соответствия типов профессий (по Е.А. Климову) и оптимальных для них параметров темперамента (на примере «Человек-Техника»).
6. Решите кейс-задачу: проанализируйте конфликт между холериком-руководителем и флегматиком-подчиненным, предложив стратегию медиации с учетом их нейродинамики.
7. Проведите контент-анализ автобиографических эссе на предмет выявления метапрограмм мотивации (стремление «К» цели или избегание «ОТ» проблемы).
8. Постройте график нормального распределения (кривую Гаусса) для показателя экстраверсии выборки $N=100$, рассчитав Z-баллы для экстремальных значений.
9. Выполните диагностику собственного когнитивного стиля (Методика «Свободная сортировка объектов» Р. Гарднера), оценив степень концептуализации восприятия.
10. Смоделируйте процедуру слепой экспертизы почерка (графологический анализ) для проверки надежности экспертных оценок индивидуальных особенностей.
11. Рассчитайте коэффициент ранговой корреляции Спирмена (ρ_r) между показателями уровня субъективного контроля (УСК) и успешностью сдачи сессии.
12. Проведите социометрию учебной группы, построив индекс групповой сплоченности и выявив статус каждого участника (звезды, предпочитаемые, изолированные).
13. Протоколируйте наблюдение за невербальной экспрессией представителей разных культур (проксемика, окулесика) в ситуации делового знакомства.
14. Разберите клинический случай расстройства личности (DSM-5), определив доминирующие радикалы характера по классификации П.В. Ганнушкина / Личко.
15. Составьте схему взаимодействия свойств темперамента и черт характера, приведя примеры компенсаторных механизмов (например, высокая чувствительность + высокий самоконтроль).
16. Выполните стандартизацию сырых баллов теста (перевод в стены) на основе предоставленных статистических нормативов выборки.
17. Исследуйте эффект плацебо: разработайте протокол двойного слепого исследования эффективности нового анксиолитика с учетом индивидуальных различий плацебо-реакционеров.
18. Проведите фокус-группу на тему «Гендерные стереотипы в выборе партнера», используя технику репертуарных решеток Дж. Келли.
19. Смоделируйте процедуру ассессмент-центра (Assessment Center) для оценки потенциала руководителей, подобрав батареи методик для диагностики управленческих компетенций.
20. Оформите отчет о научно-исследовательской работе строго по стандарту APA, включив раздел обсуждения ограничений выборки и угрозы внутренней валидности.
21. Проверьте гипотезу о наличии статистически значимых различий между двумя независимыми группами (экстраверты и интроверты) по уровню вербального интеллекта с помощью t-критерия Стьюдента.
22. Составьте карту профессиональных рисков (burnout & boreout) для специальности «Преподаватель вуза» с учетом фактора возраста и стажа работы.
23. Выполните кластерный анализ массива данных респондентов для эмпирической группировки типов корпоративной культуры организации.
24. Проведите качественный анализ интервью (нарративный анализ) с целью реконструкции индивидуальной истории преодоления кризиса идентичности.
25. Разработайте авторскую шкалу для диагностики перфекционизма, соблюдая этапы создания опросника (генерация пунктов -> пилотаж -> проверка дискриминативности).

Критерии и шкалы оценивания работы студентов на практических/лабораторных занятиях

Оценка	Критерии оценивания
«отлично»	Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Задания	Индикатор компетенции
Базовый уровень	
<p>Задание 1. <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i></p> <p>Раздел психологии, изучающий закономерности возникновения и проявления индивидуально-психологических различий людей, называется...</p> <p>А) Общая психология; Б) Дифференциальная психология; В) Социальная психология; Г) Возрастная психология.</p> <p>Ответ: Б</p>	УК-1.1
<p>Задание 2. <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i></p> <p>Свойство темперамента, характеризующее степень чувствительности нервной системы к стимулам малой интенсивности, — это...</p> <p>А) Реактивность; Б) Активность; В) Эмоциональная возбудимость (сенситивность); Г) Темп реакций.</p> <p>Ответ: В</p>	ОПК-1.1
<p>Задание 3. <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i></p> <p>Тип акцентуации характера, отличающийся резкой сменой настроения по ничтожному поводу и глубиной переживаний, — это...</p> <p>А) Гипертимный; Б) Циклоидный;</p>	УК-1.1

В) Лабильный; Г) Астенический.	
Ответ: В	
Задание 4. <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i> Способность к приобретению знаний, умений и навыков, определяющая легкость и быстроту обучения, — это... А) Креативность; Б) Интеллект (общие способности); В) Талант; Г) Задатки.	ОПК-1.1
Ответ: Б	
Задание 5. <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i> Устойчивое свойство личности, определяющее склонность воспринимать широкий круг ситуаций как угрожающие, — это... А) Фрустрация; Б) Тревожность; В) Агрессия; Г) Невротизм.	УК-1.1
Ответ: Б	
Задание 6. <i>Прочитайте текст и выберите все правильные ответы.</i> К классическим теориям темперамента относятся: А) Гуморальная теория Гипократа Б) Конституциональная теория Э. Кречмера В) Нейродинамическая теория И.П. Павлова Г) Теория поля К. Левина Д) Теория психоанализа З. Фрейда	ОПК-1.1
Ответ: АБВ	
Задание 7. <i>Прочитайте текст и выберите все правильные ответы.</i> Факторы, влияющие на формирование индивидуальности: А) Генотип (наследственность) Б) Среда (воспитание, обучение) В) Активность субъекта (деятельность) Г) Случайные флюктуации развития Д) Астрологический знак	УК-1.1
Ответ: АБВГ	
Задание 8. <i>Прочитайте текст и выберите все правильные ответы.</i> Методы изучения индивидуальных различий включают: А) Близнецовый метод Б) Метод продольных срезов (лонгитюд) В) Психометрическое тестирование Г) Биографический метод Д) Трансмутацию элементов	ОПК-1.1
Ответ: АБВГ	
Задание 9. <i>Прочитайте текст и выберите все правильные ответы.</i> Компонентами структуры индивидуальности по В.С. Мерлину являются: А) Свойства организма (биохимия, соматика) Б) Свойства нервной системы (нейродинамика) В) Психодинамические свойства (темперамент) Г) Социально-психологические свойства Д) Политические убеждения	УК-1.1
Ответ: АБВГ	
Задание 10. <i>Прочитайте текст и выберите все правильные ответы.</i> Когнитивные стили как индивидуальные способы переработки информации включают: А) Полезависимость — полнезависимость Б) Импульсивность — рефлексивность В) Широкий — узкий диапазон эквивалентности Г) Индукцию — дедукцию (как логические формы) Д) Рационализм — иррационализм (философский)	ОПК-1.1

Ответ: АБВ	
Повышенный уровень	
<p>Задание 11. <i>Прочитайте текст и установите последовательность.</i> Установите правильную иерархию уровней индивидуальности (от природного к социальному) по Б.Г. Ананьеву:</p> <p>А) Личностный уровень Б) Индивидный (конституциональный) уровень В) Субъектно-деятельностный уровень Г) Индивидуальность как интеграция всех уровней</p>	УК-1.1
Ответ: БВАГ	
<p>Задание 12. <i>Прочитайте текст и установите последовательность</i> Расположите этапы разработки психометрического теста в хронологическом порядке:</p> <p>А) Стандартизация норм Б) Генерация первичного пула заданий В) Определение конструкта и целей Г) Проверка надежности и валидности (пилотажа)</p>	ОПК-1.1
Ответ: ВБГА	
<p>Задание 13. <i>Прочитайте текст и установите последовательность.</i> Установите порядок фаз развития стресса (Г. Селье) в контексте индивидуальных различий устойчивости:</p> <p>А) Стадия истощения Б) Стадия тревоги (шока) В) Стадия резистентности (сопротивления)</p>	УК-1.1
Ответ: БВА	
<p>Задание 14. <i>Прочитайте текст и установите последовательность.</i> Расположите типы профессий (Е.А. Климов) по степени необходимого социального интеллекта (от меньшего к большему):</p> <p>А) Человек — Техника Б) Человек — Художественный образ В) Человек — Природа Г) Человек — Знаковая система Д) Человек — Человек</p>	ОПК-1.1
Ответ: АГВБД	
<p>Задание 15. <i>Прочитайте текст и установите последовательность.</i> Установите хронологию научных школ изучения индивидуальности:</p> <p>А) Френология и физиогномика Б) Психометрика (Ф. Гальтон, А. Бине) В) Клиническая характерология (П.Б. Ганнушкин) Г) Факторные модели XX века (Р. Кеттелл, Г. Айзенк)</p>	УК-1.1
Ответ: АБВГ	
<p>Задание 16 <i>Прочитайте текст и установите соответствие.</i> Соотнесите автора и ключевую категорию его теории индивидуальности:</p> <p>А) Г. Олпорт Б) Р. Кеттелл В) Г. Айзенк Г) К. Леонгард 1) Черта-фактор (16 PF) 2) Суперчерты (Экстраверсия, Нейротизм) 3) Индивидуальная диспозиция 4) Акцентуированная личность</p>	ОПК-1.1
Ответ: АЗБ1В2Г4	
<p>Задание 17 <i>Прочитайте текст и установите соответствие.</i> Соотнесите вид способностей и пример деятельности:</p> <p>А) Общие (интеллект) Б) Специальные (музыкальные) В) Творческие (дивергентные) Г) Практические (успешность в быту) 1) Решение сложной шахматной задачи 2) Абсолютный слух и чувство ритма</p>	УК-1.1

<p>3) Нахождение нестандартного применения скрепке 4) Эффективная организация переезда квартиры</p> <p>Ответ: А1Б2В3Г4</p>	
<p>Задание 18. <i>Прочитайте текст и установите соответствие.</i> Соотнесите тип метода психодиагностики и его описание:</p> <p>А) Объективный тест Б) Опросник (стандартизированный самоотчет) В) Проективная методика Г) Беседа (интервью)</p> <p>1) Стимульный материал неоднозначен, провоцирует проекцию скрытых черт 2) Прямой вопрос о самооценке качеств или согласия с утверждениями 3) Жесткая структура ответов, оценка правильности (IQ-тесты) 4) Свободный диалог, направляемый диагностическими гипотезами</p> <p>Ответ: А3Б2В1Г4</p>	ОПК-1.1
<p>Задание 19. <i>Прочитайте текст и установите соответствие.</i> Соотнесите стиль родительского воспитания и ожидаемый результат (по типу акцентуации ребенка):</p> <p>А) Доминирующая гиперпротекция Б) Эмоциональное отвержение В) Гипопротекция (безнадзорность) Г) Потворствующая гиперпротекция</p> <p>1) Астено-невротический или сенситивный тип 2) Истероидный (демонстративный) тип 3) Шизоидный или лабильный тип 4) Неустойчивый или гипертимный тип</p> <p>Ответ: А1Б3В4Г2</p>	УК-1.1
<p>Задание 20. <i>Прочитайте текст и установите соответствие.</i> Соотнесите подход к измерению интеллекта и его суть:</p> <p>А) Психофизиологический Б) Психометрический В) Когнитивный Г) Культурно-исторический</p> <p>1) Скорость реакции, время опознания сигнала, ВП 2) Коэффициент IQ, фактор g, стандартные баллы 3) Процессы внимания, памяти, кодирования информации 4) Зона ближайшего развития, обучаемость</p> <p>Ответ: А1Б2В3Г4</p>	ОПК-1.1
Высокий уровень	
<p>Задание 21. <i>Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки.</i> Почему результаты тестирования интеллекта, полученные в одной культурной среде, могут быть невалидны при переносе на другую культуру?</p> <p>Ответ: Результаты тестирования интеллекта могут быть невалидны при переносе на другую культуру, так как тесты создаются с учетом специфического языка, знаний и ценностей определенной социальной группы. Кроме того, в разных культурах ценятся разные когнитивные стили (например, абстрактно-логическое или конкретно-образное мышление), а сам интеллект может пониматься по-разному — от академических способностей до практической адаптации к среде</p>	УК-1.1
<p>Задание 22. <i>Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки.</i> Каким образом социальная ситуация развития определяет зону ближайшего развития ребенка?</p> <p>Ответ: Социальная ситуация развития определяет зону ближайшего развития (ЗБР) через ведущую деятельность ребенка и его сотрудничество со взрослым.</p>	ОПК-1.1
<p>Задание 23. <i>Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки.</i> Объясните нейробиологический механизм возникновения фантомных болей в ампутированных конечностях.</p> <p>Ответ: Фантомные боли возникают из-за перестройки нервной системы после ампутации:</p>	УК-1.1

<p>– Деафферентация: участок мозга, отвечающий за утраченную конечность, продолжает генерировать сигналы и воспринимает активность соседних областей как боль.</p> <p>– Невромы: перерезанные нервы в культе формируют болезненные узлы, посылающие хаотичные импульсы.</p> <p>– Схема тела: мозг сохраняет представление о конечности, и попытки управлять ею вызывают болевые ощущения из-за отсутствия обратной связи.</p>	
<p>Задание 24. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки.</p> <p>В чем заключается фундаментальное отличие инстинктивного поведения животных от деятельности человека?</p> <p>Ответ: Фундаментальное отличие заключается в том, что инстинктивное поведение животных биологически фиксировано и направлено на удовлетворение естественных потребностей (выживание), тогда как человеческая деятельность созидательна, опосредствована орудиями труда, социально обусловлена</p>	ОПК-1.1
<p>Задание 25. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки.</p> <p>Почему установка (аттитюд) не всегда предсказывает реальное социальное поведение индивида?</p> <p>Ответ: Установка (<i>аттитюд</i>) не всегда предсказывает реальное поведение, потому что: поведение определяется множеством факторов, помимо установки, люди могут сознательно скрывать или подавлять свои истинные установки, чтобы соответствовать ожиданиям окружающих или избежать конфликта.</p>	УК-1.1

Критерии и шкала оценивания:

Оценка	Количество баллов
«отлично» /зачтено	83-100 баллов
«хорошо»/ зачтено	68-82 балла
«удовлетворительно»/ зачтено	50-67 баллов
«неудовлетворительно»/ не зачтено	0-49 баллов

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительн о/ зачтено	Неудовлетворительн о /не зачтено
УК-1.1. Применяет логические формы и способен к рефлексии к собственной и чужой деятельности	Демонстрирует безупречную логику рассуждений, глубокую рефлексию источников, оригинальность выводов и отсутствие фактических ошибок.	Логика выдержана, присутствуют единичные неточности в интерпретации терминов, выводы обоснованы, но требуют дополнительной детализации.	Допускаются логические разрывы, поверхностная работа с источниками, выводы носят репродуктивный характер.	Отсутствует логика изложения, неспособность к критическому анализу, игнорирование заданной проблематики.
ОПК-1.1. Понимает и применяет критерии научного знания при анализе литературы	Безошибочно отличает научные теории от житейских представлений, корректно использует категориальный аппарат и методы анализа данных.	В целом, верно, применяет научный аппарат, однако допускает смешение обыденной и научной лексики в отдельных фрагментах.	Испытывает трудности с верификацией информации, путает основные научные школы, делает необоснованные обобщения.	Полное непонимание критериев научности, использование антинаучных или псевдонаучных аргументов.



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования
«Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПСИХОЛОГИЯ ЛИЧНОСТИ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости

Вопросы к устному опросу:

1. Раскройте проблему демаркации понятий «индивид», «личность» и «индивидуальность». Какое из этих понятий является интегративным в отечественной психологии?
2. Проанализируйте принцип детерминизма в теории деятельности А.Н. Леонтьева: каким образом внешние причины действуют только через внутренние условия?
3. Охарактеризуйте структурную модель личности З. Фрейда (Ид, Эго, Супер-Эго). В чем заключается динамическая природа взаимодействия этих инстанций?
4. Раскройте содержание понятия «архетип» в аналитической психологии К.Г. Юнга. Почему архетип невозможно наблюдать эмпирически напрямую?
5. Обоснуйте роль чувства неполноценности как движущей силы развития личности в концепции А. Адлера.
6. Проанализируйте иерархию потребностей А. Маслоу с точки зрения кросс-культурной валидности: универсален ли приоритет самоактуализации над базовыми потребностями?
7. Раскройте феноменологическую позицию К. Роджерса: почему конгруэнтность между «Я-реальным» и «Я-идеальным» является критерием психологического здоровья?
8. Объясните понятие ноогенного невроза и экзистенциального вакуума в логотерапии В. Франкла. Что выступает основной движущей силой человека по Франку?
9. Дайте определение установки в школе Д.Н. Узнадзе. Как фиксированная установка влияет на восприятие объективной реальности?
10. Раскройте диспозиционную структуру регуляции социального поведения личности (В.А. Ядов): соотношение ценностных ориентаций и социальных аттитюдов.
11. Проанализируйте механизмы формирования самооценки: влияние интериоризованных социальных оценок (зеркальное «Я») и атрибутивных процессов.
12. Разграничьте защитные механизмы низшего уровня (вытеснение, отрицание) и высшие (сублимация, юмор) по уровню зрелости личности.
13. Какова специфика смысловой сферы личности? Соотношение личностного смысла и значения (по А.Н. Леонтьеву).
14. Раскройте концепцию жизненного пути личности (С.Л. Рубинштейн). Чем отличается личность как субъект жизни от личности как продукта обстоятельств?
15. Проанализируйте типологию личностей К. Хорни («движение к людям», «против людей», «от людей») как стратегии компенсации базовой тревоги.
16. Оцените вклад Г. Олпорта в персонологию: различие между общими чертами и индивидуальными диспозициями (кардинальными, центральными, вторичными).
17. Раскройте конструкт жизнестойкости (hardiness) С. Мадди как систему убеждений, контролирующую отношение человека к стрессогенным изменениям.
18. Как концепция временной перспективы (Ф. Зимбардо) объясняет индивидуальные различия в прокрастинации и планировании будущего?
19. Проанализируйте теорию саморегуляции личности Ч. Карвера и М. Шейера (модель обратной связи ТОТЕ).
20. Раскройте понятие локуса причинности в теории самодетерминации Э. Деси и Р. Райана: интринсивная и экстринсивная мотивация.
21. В чем заключается критика классического психоанализа со стороны эго-психологии (А. Фрейд, Э. Эриксон)?
22. Проанализируйте эпигенетический принцип развития личности в концепции стадий Э. Эриксона.
23. Раскройте специфику нарративного подхода к идентичности: личность как автор собственной автобиографической истории.
24. Каковы критерии зрелой (пропульсивной) личности согласно концепции Г. Олпорта?
25. Проблема нормы и патологии в психологии личности: где проходит граница между акцентуацией характера и расстройством личности?

Задания к практическим занятиям:

1. Проведите контент-анализ текста «Толкование сновидений» З. Фрейда, выписав примеры работы механизмов вытеснения и смещения.
2. Выполните анализ сказки или мифа с целью выявления юнгианских архетипов (Тень, Герой, Старец, Трикстер).
3. Составьте карту жизненных целей студента методом адлерианской терапии, выявив скрытые цели превосходства и социальный интерес.
4. Разработайте профиль базовых потребностей испытуемого по методике А. Маслоу (качественной адаптация), сопоставив дефицитарные потребности с реальным поведением.
5. Проведите сессию эмпатического слушания (в тройках) по К. Роджерсу, протоколируя моменты конгруэнтности и неконгруэнтности терапевта.
6. Решите кейс-задачу: проанализируйте поведение клиента, потерявшего работу, методами логотерапии В. Франкла (парадоксальная интенция, дерефлексия).
7. Смоделируйте процедуру диагностики фрустрационных реакций по методике С. Розенцвейга, классифицируя ответы по типу фиксации (эго-защитный, потребностно-настойчивый).
8. Выполните реконструкцию индивидуального сознания методом репертуарных решеток Дж. Келли для анализа системы конструкторов личности.
9. Проведите групповую дискуссию на тему «Свобода воли против детерминизма», аргументируя позиции ссылками на труды Ж.-П. Сартра и Б.Ф. Скиннера.
10. Составьте генограмму своей семьи (на 3 поколения), выделив повторяющиеся паттерны межличностных отношений и семейных сценариев (Э. Берн, В. Сатир).
11. Протоколируйте наблюдение за невербальным поведением участников конфликта, интерпретируя позы с позиций транзактного анализа (Родитель-Взрослый-Дитя).
12. Выполните кластерный анализ списка черт личности (методикой лексического подхода), сгруппировав дескрипторы в факторы второго порядка.
13. Рассчитайте индекс жизненной удовлетворенности (адаптированная шкала Неугартена) для группы респондентов и проведите корреляционный анализ с уровнем субъективного контроля.
14. Смоделируйте ситуацию ассессмент-центра: разработайте биографическую анкету для оценки управленческого потенциала кандидатов.
15. Проведите качественный анализ интервью (феноменологический метод), реконструируя переживание кризиса середины жизни информантом.
16. Оформите отчет о научно-исследовательской работе по теме «Связь перфекционизма и академической тревожности», строго следуя правилам АРА.
17. Проверьте гипотезу о наличии статистически значимых различий в уровне агрессии у подростков с разным типом семейного воспитания (t-критерий Стьюдента).
18. Разработайте дизайн лонгитюдного исследования стабильности фактора «Нейротизм» на протяжении 10 лет жизни индивида.
19. Смоделируйте когнитивно-поведенческую терапию (КПТ) случая социальной фобии, прописав этапы функционального анализа поведения.
20. Составьте сравнительную таблицу теорий личности, включив колонки: авторы, структура личности, движущие силы развития, методы терапии.
21. Проведите диагностику защитных механизмов с помощью опросника «Индекс жизненного стиля (LSI)», построив профиль защит конкретного испытуемого.
22. Выполните стандартизацию сырых баллов теста смысложизненных ориентаций (СЖО) Д.А. Леонтьева на основе предоставленной выборочной совокупности.
23. Исследуйте эффект плацебо в контексте самовосприятия: разработайте протокол эксперимента по повышению уверенности в себе через ритуальные действия.
24. Проведите фокус-группу на тему «Профессиональное выгорание педагогов», используя технику дебрифинга.
25. Разработайте авторскую шкалу для диагностики толерантности к неопределенности (по аналогии со шкалой Баднера), соблюдая этапы психометрической проверки пунктов.

Критерии и шкалы оценивания работы студентов на практических/лабораторных занятиях

Оценка	Критерии оценивания
«отлично»	Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Задания	Индикатор компетенции
Базовый уровень	
Задание 1. <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i> Интегральная характеристика человека как члена общества, определяющаяся его системой социальных отношений, называется... А) Индивидом; Б) Личностью; В) Субъектом; Г) Индивидуальностью. Ответ: Б	УК-1.1
Задание 2. <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i> Структура личности по З. Фрейду, выполняющая роль внутреннего морального судьи и хранителя запретов, — это... А) Ид; Б) Эго; В) Супер-Эго; Г) Либи́до. Ответ: В	ОПК-1.1
Задание 3. <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i> Центральный архетип в теории К.Г. Юнга, обеспечивающий целостность личности и интеграцию сознательного и бессознательного, — это... А) Персона; Б) Тень;	УК-1.1

В) Самость; Г) Анима.	
Ответ: В	
Задание 4. <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i> Основная потребность, которая по А. Маслоу должна быть удовлетворена прежде всех остальных, — это потребность в... А) Уважении; Б) Безопасности; В) Самоактуализации; Г) Физиологическом гомеостазе.	ОПК-1.1
Ответ: Г	
Задание 5. <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</i> Свойство личности, характеризующее устойчивую склонность человека брать на себя ответственность за происходящие с ним события, называется... А) Интернальным локусом контроля; Б) Экстернальным локусом контроля; В) Конформизмом; Г) Агрессивностью.	УК-1.1
Ответ: А	
Задание 6. <i>Прочитайте текст и выберите все правильные ответы.</i> К механизмам психологической защиты относятся: А) Вытеснение Б) Рационализация В) Анализ Г) Сублимация Д) Дедукция	ОПК-1.1
Ответ: АБГ	
Задание 7. <i>Прочитайте текст и выберите все правильные ответы.</i> Основные положения гуманистической психологии включают: А) Доминирование бессознательных влечений Б) Целостность личности В) Тенденцию к актуализации Г) Уникальность человеческого опыта Д) Стимул-реактивные связи	УК-1.1
Ответ: БВГ	
Задание 8. <i>Прочитайте текст и выберите все правильные ответы.</i> Отечественные теории личности XX века: А) Теория деятельности А.Н. Леонтьева Б) Теория поля К. Левина В) Теория установки Д.Н. Узнадзе Г) Теория психоанализа З. Фрейда Д) Диспозиционная концепция В.А. Ядова	ОПК-1.1
Ответ: АВД	
Задание 9. <i>Прочитайте текст и выберите все правильные ответы.</i> Компоненты самосознания личности: А) Познавательный (образ «Я») Б) Эмоционально-ценностный (самоотношение) В) Поведенческий (волевая регуляция) Г) Рефлекторный тонус мышц Д) Темперамент	УК-1.1
Ответ: АБВ	
Задание 10. <i>Прочитайте текст и выберите все правильные ответы.</i> Факторы, влияющие на формирование самооценки: А) Прямые оценки окружающих Б) Сравнение себя с другими (социальное сравнение) В) Собственная атрибуция успехов и неудач Г) Астрологический прогноз Д) Прожитый опыт достижений	ОПК-1.1

Ответ: АБВД	
Повышенный уровень	
<p>Задание 11. <i>Прочитайте текст и установите последовательность.</i> Установите правильную хронологическую последовательность фаз психосексуального развития по З. Фрейду:</p> <p>А) Латентная фаза Б) Анальная стадия В) Фаллическая стадия Г) Оральная стадия Д) Генитальная стадия</p>	УК-1.1
Ответ: ГБВАД	
<p>Задание 12. <i>Прочитайте текст и установите последовательность.</i> Расположите уровни индивидуальности (по Б.Г. Ананьеву) от природного к социальному:</p> <p>А) Личностный Б) Индивидный (биологический) В) Субъектный (деятельностный) Г) Индивидуальность (интегративный)</p>	ОПК-1.1
Ответ: БВАГ	
<p>Задание 13. <i>Прочитайте текст и установите последовательность.</i> Установите порядок стадий психосоциального развития по Э. Эриксону (ранние стадии):</p> <p>А) Инициатива / Чувство вины Б) Автономия / Стыд и сомнение В) Базовое доверие / Недоверие Г) Трудолюбие / Чувство неполноценности</p>	УК-1.1
Ответ: ВБАГ	
<p>Задание 14. <i>Прочитайте текст и установите последовательность.</i> Расположите иерархию потребностей А. Маслоу от низших к высшим:</p> <p>А) Потребности в принадлежности и любви Б) Физиологические потребности В) Потребности в безопасности Г) Потребности в самоактуализации Д) Эстетические потребности Е) Потребности в уважении</p>	ОПК-1.1
Ответ: БВАЕДГ	
<p>Задание 15. <i>Прочитайте текст и установите последовательность.</i> Установите фазы копинг-процесса (по Р. Лазарусу):</p> <p>А) Первичная оценка (стрессор?) Б) Вторичная оценка (ресурсы?) В) Реакция совладания Г) Переоценка ситуации</p>	УК-1.1
Ответ: АБВГ	
<p>Задание 16 <i>Прочитайте текст и установите соответствие.</i> Соотнесите автора и ключевую категорию/дихотомию:</p> <p>А) К. Юнг Б) Г. Айзенк В) К. Роджерс Г) В. Франкл 1) Экстраверсия — Интроверсия 2) Конгруэнтность — Неконгруэнтность 3) Логос (Смысл) — Экзистенциальный вакуум 4) Архетип — Коллективное бессознательное</p>	ОПК-1.1
Ответ: А4Б1В2Г3	
<p>Задание 17 <i>Прочитайте текст и установите соответствие.</i> Соотнесите защитный механизм и пример:</p> <p>А) Замещение Б) Проекция В) Отрицание Г) Регрессия 1) Человек отказывается верить в смерть близкого</p>	УК-1.1

<p>2) Начальник накричал на подчиненного, тот пнул собаку дома</p> <p>3) Взрослый в стрессе начинает сосать палец или нить</p> <p>4) Неверный муж обвиняет жену в измене</p> <p>Ответ: А2Б4В1Г3</p>	
<p>Задание 18. <i>Прочитайте текст и установите соответствие.</i></p> <p>Соотнесите направление и предмет изучения:</p> <p>А) Психоанализ</p> <p>Б) Бихевиоризм</p> <p>В) Гуманизм</p> <p>Г) Когнитивная психология</p> <p>1) Сознательный опыт, свобода выбора, рост</p> <p>2) Бессознательные конфликты, детские травмы</p> <p>3) Мыслительные схемы, переработка информации</p> <p>4) Наблюдаемое поведение, стимулы среды</p> <p>Ответ: А2Б4В1Г3</p>	ОПК-1.1
<p>Задание 19. <i>Прочитайте текст и установите соответствие.</i></p> <p>Соотнесите тип акцентуации (по К. Леонгарду) и черту:</p> <p>А) Демонстративный</p> <p>Б) Педантичный</p> <p>В) Возбудимый</p> <p>Г) Гипертимный</p> <p>1) Склонность к дисфории, импульсивность, гнев</p> <p>2) Потребность во внимании, театральность, эгоцентризм</p> <p>3) Повышенное настроение, активность, жажда деятельности</p> <p>4) Чрезмерная аккуратность, ригидность, формализм</p> <p>Ответ: А2Б4В1Г3</p>	УК-1.1
<p>Задание 20. <i>Прочитайте текст и установите соответствие.</i></p> <p>Соотнесите вид мотивации (по Э. Деси и Р. Райану) и характеристику:</p> <p>А) Внешняя регуляция</p> <p>Б) Интроецированная регуляция</p> <p>В) Идентифицированная регуляция</p> <p>Г) Внутренняя регуляция</p> <p>1) Действие ради награды или избегания наказания</p> <p>2) Действие ради интереса и удовольствия</p> <p>3) Действие потому, что ценность принята как своя</p> <p>4) Действие под давлением чувства долга или вины</p> <p>Ответ: А1Б4В3Г2</p>	ОПК-1.1
Высокий уровень	
<p>Задание 21. <i>Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки.</i></p> <p>Почему результаты тестирования интеллекта или личности, полученные в одной культурной среде, могут быть невалидны при переносе на другую культуру?</p> <p>Ответ: Результаты могут быть невалидны из-за культурной предвзятости (этноцентризма) методик. Тесты часто опираются на специфический багаж знаний, вербальные конструкции и социальные нормы одной культуры. В другой культуре иные способы категоризации опыта, приоритет коллективных ценностей над индивидуальными и отличные стратегии решения проблем, что приводит к систематической ошибке измерения: тест оценивает степень ассимиляции испытуемого в конкретную среду, а не его истинный когнитивный потенциал или личностные черты.</p>	УК-1.1
<p>Задание 22. <i>Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки.</i></p> <p>Каким образом социальная ситуация развития определяет зону ближайшего развития ребенка?</p> <p>Ответ: Социальная ситуация развития (система отношений ребенка со взрослыми) создает запрос на новые навыки. Зона ближайшего развития определяется как разрыв между актуальным уровнем самостоятельности и тем уровнем, которого ребенок достигает при компетентном руководстве взрослого. Таким образом, среда не просто задает контекст, а конструирует потенциал обучения через интериоризацию образцов деятельности.</p>	ОПК-1.1
<p>Задание 23. <i>Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки.</i></p>	УК-1.1

<p>Объясните нейробиологический механизм возникновения фантомных болей в ампутированных конечностях.</p> <p>Ответ: Фантомные боли возникают из-за реорганизации соматосенсорной коры. После ампутации участок коры, отвечавший за конечность, перестает получать сигналы и подвергается «захвату» соседними зонами (лицо, плечо). Однако нейронная сеть памяти конечности сохраняется; патологическая активность в таламусе и гипервозбудимость deafferented-нейронов интерпретируются мозгом как болевые импульсы от несуществующей части тела.</p>	
<p>Задание 24. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки.</p> <p>В чем заключается фундаментальное отличие инстинктивного поведения животных от деятельности человека?</p> <p>Ответ: Фундаментальное отличие заключается в наличии у человека сознательной цели, подчиняющей себе биологическую потребность. Инстинктивное поведение животных жестко детерминировано видовым генетическим кодом и стимульной конфигурацией среды (запускается ключевым раздражителем). Человеческая деятельность, напротив, является опосредованной орудиями и знаками, она пластична, способна к самоконтролю и созданию средств, не имеющих прямого биологического прототипа.</p>	ОПК-1.1
<p>Задание 25. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки.</p> <p>Почему установка (аттитюд) не всегда предсказывает реальное социальное поведение индивида?</p> <p>Ответ: Установка не всегда предсказывает поведение из-за влияния ситуационных ограничений и субъективных норм. Ситуативные барьеры (дефицит времени, социальное давление) могут блокировать реализацию даже сильной личностной предрасположенности. Кроме того, на поведение влияют привычки (автоматизмы), противоречащие осознанной установке, а также конфликт между конкретной установкой к объекту и общей ценностно-нормативной системой индивида.</p>	ОПК-1.1

Критерии и шкала оценивания

Оценка	Количество баллов
«отлично» /зачтено	83-100 баллов
«хорошо»/ зачтено	68-82 балла
«удовлетворительно»/ зачтено	50-67 баллов
«неудовлетворительно»/ не зачтено	0-49 баллов

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/ зачтено	Неудовлетворительно /не зачтено
УК-1.1. Применяет логические формы и способен к рефлексии к собственной и чужой деятельности	Демонстрирует безупречную логику рассуждений, глубокую рефлексию источников, оригинальность выводов и отсутствие фактических ошибок.	Логика выдержана, присутствуют единичные неточности в интерпретации терминов, выводы обоснованы, но требуют дополнительной детализации.	Допускаются логические разрывы, поверхностная работа с источниками, выводы носят репродуктивный характер.	Отсутствует логика изложения, неспособность к критическому анализу, игнорирование заданной проблематики.
ОПК-1.1. Понимает и применяет критерии научного знания при анализе литературы	Безошибочно отличает научные теории от житейских представлений, корректно использует категориальный	В целом, верно, применяет научный аппарат, однако допускает смешение обыденной и научной лексики в	Испытывает трудности с верификацией информации, путает основные научные школы, делает	Полное непонимание критериев научности, использование антинаучных или псевдонаучных аргументов.

	аппарат и методы анализа данных.	отдельных фрагментах.	необоснованные обобщения.	
--	-------------------------------------	--------------------------	------------------------------	--



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования
«Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Текущий контроль успеваемости проводится по выступлениям на семинарах, по написанию эссе, контрольных работ, рефератов, по тестированию по отдельным темам курса.

Темы для эссе

1. История возникновения и развития социальной психологии в мире.
2. Возникновение и развитие социально-психологических исследований в России
3. Социальная психология больших и малых групп в России и за рубежом.
4. Явления, характерные для малых групп.
5. Социальная психология межличностных отношений.
6. Социально-психологические явления, характерные для больших социальных групп
7. Использование социально-психологических знаний и методов в различных сферах деятельности современного человека.
8. Факторы и закономерности влияния средств массовой информации на социальные установки людей.
9. Социально-психологические явления, характерные для малых групп.
10. Слухи как социально-психологические явления.

Темы для рефератов

1. Социально-психологические факторы и условия эффективности групповой деятельности.
2. Проблемы социальной психологии в психологии и социологии
3. Лидерство как социально-психологический феномен.
4. Социальная психология личности.
5. Социальные установки: структура и динамика.
6. Мотивы и мотивация социального поведения.
7. Социально-психологические проблемы человеческих конфликтов.
8. Мода как социально-психологическое явление.
9. Социально-психологические аспекты религиозной веры.
10. Актуальные проблемы современной социальной психологии.

Экзаменационные вопросы

1. Когда и где появились и стали разрабатываться первые, близкие к современности социально-психологические идеи?
2. Когда в России стали разрабатываться социально-психологические проблемы?
3. Когда в Советском союзе была признана необходимость разработки социальной психологии?
4. Что изучает социальная психология как наука?
5. Чем отличается научная проблематика социальной психологии от общепсихологической проблематики?
6. Чем отличаются методы исследования, применяемые в социальной психологии, от методов, используемых в других психологических науках?
7. Какие методы исследования применяются при изучении малых групп?
8. Какие методы используются в исследованиях больших социальных групп?
9. Какие методы практического психологического воздействия на людей основаны на социально-психологических знаниях?
10. Какова структура общения?
11. Какие существуют виды общения?
12. Какие функции выполняет общение в жизни людей?
13. Что называют социальным поведением?
14. Чем отличаются друг от друга общественные и межличностные отношения?
15. Каковы основные виды межличностных отношений?

16. Каковы основные виды межгрупповых отношений, изучаемых в социальной психологии?
17. Что представляют собой основные виды персональных взаимоотношений людей, изучаемые в социальной психологии?
18. С помощью каких теорий в социальной психологии объясняется агрессивность?
19. Что может быть причиной беспомощного поведения человека?
20. Что называют малой группой?
21. Какие существуют разновидности малых групп?
22. Какие явления характерны для малых групп?
23. Что называют коллективом?
24. Чем отличается лидер от руководителя?
25. Как называются основные теории лидерства?
26. Какие названия имеют стили лидерства?
27. Какие существуют виды конфликтов?
28. Что представляют собой основные функции конфликтов?
29. Каковы стратегии поведения в конфликтных ситуациях?
30. Какие существуют виды больших социальных групп?
31. Какие социально-психологические явления характерны для толпы?
32. Какие существуют разновидности слухов?
33. По каким причинам люди следуют моде?
34. Каковы мотивы обращения людей к религии?
35. В чем заключается специфика социально-психологического подхода к изучению личности?
36. Какова структура социальных установок?
37. Что такое социализация?
38. Какие факторы влияют на формирование и развитие социальных установок?
39. Что такое каузальная атрибуция?
40. Что называют деиндивидуализацией личности?
41. Что такое коллективизация мышления?
42. Что понимают под групповой поляризацией?
43. Что такое социальная стереотипизация?
44. Какое социально-психологическое явление называется конформизмом?
45. Что входит в состав понятия «социальная перцепция»?
46. Какие составляющие включаются в образ человека, как личности?
47. Что такое эффект ореола?
48. Что представляют собой эффекты первичности и новизны в восприятии людьми друг друга?
49. Что такое имплицитная теория личности?
50. Каковы основные проблемы социальной психологии личности?

**Тестовые задания
для проведения текущего контроля успеваемости
(критерии оценивания и правильные ответы)**

Тесты по теме 1. «История возникновения и развития социальной психологии»

1. Когда и где появились и стали разрабатываться первые, близкие к современности социально-психологические идеи?
Варианты ответов:
а) в первом тысячелетии до н.э. в Древней Греции
б) в XVII веке во Франции
г) в XIX веке в Германии
Правильный ответ г)
2. Когда в России стали разрабатываться социально-психологические проблемы?
Варианты ответов:
а) в конце XIX века
б) в XIII столетии

г) в XX веке

Правильный ответ а)

3. Когда в Советском союзе была признана необходимость разработки социальной психологии?

Варианты ответов:

а) никогда не была признана

б) была признана в шестидесятые годы XX века

в) была признана после Октябрьской революции 1917 года

Правильный ответ б)

Тесты по теме 2 «Предмет социальной психологии, ее научные и практические задачи»

1. Что изучает социальная психология как наука?

Варианты ответов:

а) влияния, оказываемые на человека со стороны общества

б) психологические особенности разных стран и народов

в) групповые и массовидные психические явления

Правильный ответ в)

2. Чем отличается научная проблематика социальной психологии от общепсихологической проблематики?

Варианты ответов:

а) проблемы общей психологии касаются отдельно взятых людей, а проблематика социальной психологии относится к группам людей

б) проблемы общей психологии относятся ко всем людям, а проблемы социальной психологии касаются только отдельных категорий людей

в) проблемы общей психологии разрабатываются с позиций общепсихологических теорий, а проблемы социальной психологии – на основе социологических теорий

Правильный ответ а)

Тесты по теме 3 «Методы исследования в социальной психологии»

1. Чем отличаются методы исследования, применяемые в социальной психологии, от методов, используемых в других психологических науках?

Варианты ответов:

а) эти методы заимствованы из социологии

б) эти методы нельзя применять в лабораторных условиях

в) эти методы касаются изучения групповых или массовидных психических явлений

Правильный ответ: в)

2. Какие методы исследования применяются при изучении малых групп?

Варианты ответов:

а) экспериментальные методы

б) методы, с помощью которых изучаются взаимодействие и общение людей друг с другом

в) методы, позволяющие за короткое время изучить большое количество людей

Правильный ответ: б)

3. Какие методы используются в исследованиях больших социальных групп?

Варианты ответов:

а) методы, с помощью которых можно одновременно изучать большое количество людей

б) методы наблюдения

в) методы опроса

Правильный ответ: а)

4. Какие методы практического психологического воздействия на людей основаны на социально-психологических знаниях?

Варианты ответов:

а) методы убеждения

б) методы социально-психологического тренинга и методы, используемые в средствах массовой коммуникации

в) методы внушения

Правильный ответ: б)

Тесты по теме 4. «Психология общения и социального поведения»

1. Какова структура общения?

Варианты ответов:

а) цель общения, задача общения

б) информация, средства ее передачи

в) коммуникатор, содержание передаваемой информации, адресат общения, результат общения

Правильный ответ: в)

2. Какие существуют виды общения?

Варианты ответов:

а) материальное, когнитивное, деятельностное, деловое, личное, вербальное, невербальное

б) непосредственное, опосредствованное, условное, безусловное

в) открытое, закрытое, поверхностное, глубокое

Правильный ответ: а)

3. Какие функции выполняет общение в жизни людей?

Варианты ответов:

а) мобилизационная, релаксирующая, отвлекающая, привлекающая

б) обмен информацией между людьми, координация взаимодействия, оказание влияния друг на друга

в) выразительная, мотивирующая, интеллектуальная

Правильный ответ: б)

4. Что называют социальным поведением?

Варианты ответов:

а) активность в обществе различных социальных групп

б) поведение человека в обществе, в системе взаимоотношений людей

в) поведение, рассчитанное на оказание влияния на людей и общество в целом

Правильный ответ: б)

Тесты по теме 5. «Межличностные и межгрупповые отношения»

1. Чем отличаются друг от друга общественные и межличностные отношения?

Варианты ответов:

а) Общественные – это отношения, регулируемые государственными органами и законами; межличностные – отношения, не регулируемые законами и органами власти.

б) Общественные отношения – это официальные отношения, существующие между людьми; межличностные – это неофициальные отношения, существующие между людьми

в) Общественные отношения – это отношения между большими социальными группами и организациями; межличностные – это отношения между отдельными людьми

Правильный ответ: в)

2. Каковы основные виды межличностных отношений?

Варианты ответов:

а) личные и деловые, официальные и неофициальные, рациональные и эмоциональные, первичные и вторичные, координационные и субординационные

б) близкие и далекие, приятные и неприятные

в) стабильные и изменчивые, приятельские и отчужденные, доброжелательные и враждебные

Правильный ответ: а)

3. Каковы основные виды межгрупповых отношений, изучаемых в социальной психологии?

Варианты ответов:

- а) сотрудничество и соперничество, дружба и вражда
- б) межгрупповая предубежденность, интрагрупповой фаворитизм
- в) устойчивые и изменчивые, официальные и неофициальные

Правильный ответ: б)

Тесты по теме 6. «Персональные взаимоотношения людей»

1. Что представляют собой основные виды персональных взаимоотношений людей, изучаемые в социальной психологии?

Варианты ответов:

- а) сотрудничество, эгоизм, альтруизм
- б) доброта, зависть, отзывчивость
- в) аффилиация, власть, вражда, беспомощность, дружба, любовь, одиночество

Правильный ответ: в)

2. С помощью каких теорий в социальной психологии объясняется агрессивность?

Варианты ответов:

- а) биологической и социальной
- б) экономической и юридической
- в) моральной и идеальной

Правильный ответ: а)

3. Что может быть причиной беспомощного поведения человека?

Варианты ответов:

- а) отсутствие в него способностей и низкая самооценка
- б) неуверенность в себе, неудачный прошлый опыт, поведение других людей
- в) нежелание справляться с возникающими проблемами, противодействие других людей

Правильный ответ: б)

Тесты по теме 7 «Малая группа и коллектив»

1. Что называют малой группой?

Варианты ответов:

- а) небольшое по составу объединение людей, занятых какой-либо совместной деятельностью
- б) группу людей, которые имеют мало общего друг с другом
- в) группу людей, состоящую из детей

Правильный ответ: а)

2. Какие существуют разновидности малых групп?

Варианты ответов:

- а) полезные и вредные, открытые и закрытые
- б) старые и новые, сплоченные и разобщенные
- в) формальные и неформальные, первичные и вторичные, референтные и индифферентные

Правильный ответ: в)

3. Какие явления характерны для малых групп?

Варианты ответов:

- а) общение, взаимодействие, взаимное влияние
- б) лидерство, межличностные отношения, групповые нормы, групповые санкции
- в) сотрудничество, соперничество, кооперация

Правильный ответ: б)

4. Что называют коллективом?

Варианты ответов:

- а) малую группу высокого уровня развития
- б) группу, цели которой соответствуют интересам всего общества
- в) группу людей, которые хорошо понимают друг друга

Правильный ответ: а)

5. Какие факторы влияют на эффективность групповой деятельности?

Варианты ответов:

- а) нормы организации, в состав которой входит данная группа, состояние общества, в котором эта группа находится
- б) величина, композиция группы, каналы коммуникаций, стиль лидерства
- в) люди, входящие в состав данной группы, их материальное и социальное положение

Правильный ответ: б)

Тесты по теме 8. «Лидерство»

1. Чем отличается лидер от руководителя?

Варианты ответов:

- а) между ними нет никаких различий
- б) понятие «лидер» относится к личным, а понятие «руководитель» к деловым взаимоотношениям
- в) лидер выбирается неформально, руководитель назначается в соответствии с официально установленной процедурой; лидер не обладает полномочиями, правами и обязанностями, а руководитель ими обладает

Правильный ответ: в)

2. Как называются основные теории лидерства?

Варианты ответов:

- а) харизматическая, теория черт, ситуационная
- б) коммунистическая и буржуазная
- в) демократическая и авторитарная

Правильный ответ: а)

3. Какие названия имеют стили лидерства?

Варианты ответов:

- а) индивидуалистический, коллективистический, смешанный
- б) авторитарный, демократический, либеральный
- в) традиционный, новаторский, оригинальный

Правильный ответ: б)

Тесты по теме 9. «Межличностные и межгрупповые конфликты»

1. Какие существуют виды конфликтов?

Варианты ответов:

- а) умеренный, острый, конфликты типов «приближение – приближение», «удаление – удаление», «приближение – удаление»
- б) сознательные, бессознательные, внутренние, внешние
- в) разовые, многократные, ситуационные, глобальные

Правильный ответ: а)

2. Что представляют собой основные функции конфликтов?

Варианты ответов:

- а) открытые, скрытые
- б) краткосрочные, долгосрочные
- в) положительные, отрицательные

Правильный ответ: в)

3. Каковы стратегии поведения в конфликтных ситуациях?

Варианты ответов:

- а) уловка, обман, искренность, честность
- б) компромисс, уступка, сотрудничество, соперничество
- в) нападение, подчинение, отказ, признание

4. Правильный ответ: б)

Тесты по теме 10. «Большие группы и массовидные явления психики»

1. Какие существуют виды больших социальных групп?

Варианты ответов:

- а) организованные, неорганизованные, открытые, скрытые
- б) религиозные, атеистические, профессиональные
- в) толпа, масса, публика, аудитория и другие

Правильный ответ: в)

2. Какие социально-психологические явления характерны для толпы?

Варианты ответов:

- а) обезличивание, диффузия ответственности, импульсивность, снижение интеллекта
- б) заражение, подражание, внушение
- в) неорганизованность поведения, эмоциональность

Правильный ответ: а)

3. Какие существуют разновидности слухов?

Варианты ответов:

- а) слух-желание, слух-пугало, агрессивный слух, нелепый слух
- б) быстрые, медленные, активные, пассивные
- в) индивидуальные, групповые, рациональные, эмоциональные

Правильный ответ: а)

4. По каким причинам люди следуют моде?

Варианты ответов:

- а) заражение, внушение, стремление к красоте
- б) потому, что так ведут себя другие люди
- в) стремление причислить себя к элите, желание выделиться на фоне других, стремление к обновлению

Правильный ответ: в)

5. Каковы мотивы обращения людей к религии?

Варианты ответов:

- а) из-за боязни смерти, потому что многие другие люди верят в Бога
- б) истинная вера, на всякий случай, чтобы не случилось ничего плохого, ради стремления к общению
- в) страх, беспомощность, отчаяние

Правильный ответ: б)

Тесты по теме 11. «Социальная психология личности»

1. В чем заключается специфика социально-психологического подхода к изучению личности?

Варианты ответов:

- а) в том, что личность в социальной психологии рассматривается с точки зрения ее взаимоотношений с обществом и людьми
- б) в том, что в социальной психологии не изучаются индивидуальные особенности человека
- в) в том, что поведение человека, как личности, в социальной психологии объясняется на основе социологических теорий

Правильный ответ: а)

2. Какова структура социальных установок?

Варианты ответов:

- а) в нее включаются отношения человека с другими людьми
- б) она включает в себя способности, темперамент и характер человека
- в) в нее входят когнитивный, эмоциональный и поведенческий компоненты

Правильный ответ: в)

3. Что такое социализация?

Варианты ответов:

- а) это – процесс избавления человека от присущих ему биологических свойств
- б) это – выработка у человека определенного отношения к обществу, в котором он рождается и живет
- в) это – процесс адаптации человека к жизни в современном обществе

Правильный ответ: в)

4. Какие факторы влияют на формирование и развитие социальных установок?

Варианты ответов:

- а) особенности источника информации, ее содержание, порядок передачи и люди, которые эту информацию получают
- б) психологическое состояние человека в данный момент времени
- в) уровень умственного развития человека

Правильный ответ: а)

5. Что такое каузальная атрибуция?

Варианты ответов:

- а) это – совокупность случайных влияний на восприятие человеком социальных событий
- б) это – приписывание человеком причин тому, что он видит и наблюдает
- в) это – влияние причин социальных событий на их воздействие на человека

Правильный ответ: б)

Тесты по теме 12. «Влияние группы на личность»

1. Что называют деиндивидуализацией личности

Варианты ответов:

- а) это – сходство человека с другими людьми
- б) это – недостаточный уровень развития человека, как личности
- в) это – временная утрата человеком своих индивидуальных особенностей, того, чем он отличается от других людей

Правильный ответ: в)

2. Что такое коллективизация мышления?

Варианты ответов:

- а) это – склонность людей, входящих в социальную группу, одинаково мыслить
- б) это – передача человеком своих мыслей другим людям
- в) это – освоение другими людьми образа мышления данного человека

Правильный ответ: а)

3. Что понимают под групповой поляризацией?

Варианты ответов:

- а) это – высокий уровень возбужденности членов группы
- б) разделение группы на две части, каждая из которых занимает противоположную позицию по обсуждаемым вопросам
- в) это – психологическая несовместимость членов группы по их индивидуальным психологическим особенностям

Правильный ответ: б)

4. Что такое социальная стереотипизация?

Варианты ответов:

- а) это – выработка у членов социальной группы социальных стереотипов – неправильных, ошибочных мнений по тем или иным вопросам
- б) это – одинаковость жизни многих людей
- в) это – построение жизни людей по определенным правилам и нормам – социальным стереотипам

Правильный ответ: а)

5. Какое социально-психологическое явление называется конформизмом?

Варианты ответов:

- а) подстройка человека по индивидуальные особенности и поведение окружающих людей
- б) умение человека создавать и сохранять хорошие взаимоотношения с другими людьми
- в) сознательный, совершаемый, исходя из конъюнктурных соображений, отказ человека от собственного мнения, и признание правильным мнения других людей, которое на самом деле таким не является

Правильный ответ: в)

Тесты по теме 13. «Социальная перцепция и восприятие людьми друг друга»

1. Что входит в состав понятия «социальная перцепция»?

Варианты ответов:

- а) восприятие людьми социальных событий, организаций и людей
- б) восприятие людьми окружающего мира с точки зрения определенного общества
- в) влияние общества на восприятие человеком себя и окружающего мира

Правильный ответ: а)

2. Какие составляющие включаются в образ человека, как личности?

Варианты ответов:

- а) идеи и представления данного человека
- б) мнения данного человека о других людях, как личностях
- в) внешность, поведение и психология человека

Правильный ответ: в)

3. Что такое эффект ореола?

Варианты ответов:

- а) своеобразный образ «святости», сложившийся вокруг данного человека
- б) влияние ранее сформированного представления о человеке на его последующее восприятие и оценку
- в) ложное, неправильное представление о данном человеке, сложившееся у окружающих людей

Правильный ответ: б)

4. Что представляют собой эффекты первичности и новизны в восприятии людьми друг друга?

Варианты ответов:

- а) эффект первичности – первое, поверхностное представление о человеке, как личности; эффект новизны – последнее, глубокое представление о человеке, как личности
- б) эффект первичности - незрелое, неправильное представление данного человека о людях; эффект новизны – новое, более правильное и основательное представление человека о людях
- в) эффект первичности – преимущественное влияние на восприятие человека первой, полученной о нем информации; эффект новизны – преимущественное влияние на восприятие человека последней, полученной о нем информации

Правильный ответ: в)

5. Что такое имплицитная теория личности?

Варианты ответов:

- а) неясная, непонятная психологическая теория, представляющая человека, как личность
- б) устойчивое представление человека о том, каким образом в людях связаны друг с другом внешность, психология и поведение
- в) та теория, которая первой приходит человеку в голову, когда он пытается понять другого человека, как личность

Правильный ответ: б)

Формальные (количественные) критерии оценки знаний студентов по тестам

90% и больше правильных ответов по тестам – отлично

60 % - 89% правильных ответов по тестам – хорошо

30 % - 59% правильных ответов по тестам – удовлетворительно

Меньше 30% правильных ответов по тестам - неудовлетворительно

Содержательные (качественные) критерии оценки знаний студентов по компетенциям

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно/не зачтено	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы.
Удовлетворительно/зачтено	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
Хорошо/зачтено	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и, по существу, излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
Отлично/зачтено	Обучаемый продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию, умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Итоговая оценка результатов освоения дисциплины производится по представленным выше тестам.

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/не зачтено
ОПК-1.1.				
Знает: определения основных научных психологических понятий	Хорошо знает определения основных научных психологических понятий	Знает определения основных научных психологических понятий, но в определениях некоторых из них допускает незначительные ошибки	Знает определения лишь некоторых научных психологических понятий	Не знает определения основных научных психологических понятий
Умеет: оценивать научные теории, исходя из которых ставится и решается тот или иной социально-психологический вопрос	Умеет правильно оценивать научные теории, исходя из которых ставится и решается тот или иной социально-психологический вопрос	Умеет оценивать научные теории, исходя из которых ставится и решается тот или иной социально-психологический вопрос, но в некоторых случаях	Умеет оценивать лишь некоторые научные теории, исходя из которых ставится и решается тот или иной социально-психологический вопрос	Не умеет оценивать научные теории, исходя из которых ставится и решается тот или иной социально-психологический вопрос

		делает это не вполне точно		
Владеет: точными научными определениями тех или иных социально-психологических проблем	Хорошо владеет точными научными определениями тех или иных социально-психологических проблем	Владеет точными научными определениями тех или иных социально-психологических проблем, но иногда совершает ошибки	Владеет лишь некоторыми точными научными определениями тех или иных социально-психологических проблем	Не владеет точными научными определениями тех или иных социально-психологических проблем
ОПК-1.2.				
Знает: Естественнаучные и социогуманитарные основания психологической науки, основные теории и концепции отечественной и зарубежной психологии, методологические подходы и принципы научного исследования, философские и социальные теории, на которых опираются те или иные социально-психологические знания	Хорошо знает: Естественнаучные и социогуманитарные основания психологической науки, основные теории и концепции отечественной и зарубежной психологии, методологические подходы и принципы научного исследования, философские и социальные теории, на которых опираются те или иные социально-психологические знания	Знает естественнаучные и социогуманитарные основания психологической науки, основные теории и концепции отечественной и зарубежной психологии, методологические подходы и принципы научного исследования, философские и социальные теории, на которых опираются те или иные социально-психологические знания, но в этих знаниях имеются некоторые пробелы	Знает лишь некоторые естественнаучные и социогуманитарные основания психологической науки, основные теории и концепции отечественной и зарубежной психологии, методологические подходы и принципы научного исследования, философские и социальные теории, на которых опираются те или иные социально-психологические знания	Не знает естественнаучные и социогуманитарные основания психологической науки, основные теории и концепции отечественной и зарубежной психологии, методологические подходы и принципы научного исследования, философские и социальные теории, на которых опираются те или иные социально-психологические знания
Умеет: «Переводить» с языка социальной психологии формулировки научных проблем на язык философии и социологии	Умеет правильно «Переводить» с языка социальной психологии формулировки научных проблем на язык философии и социологии	Умеет «Переводить» с языка социальной психологии формулировки научных проблем на язык философии и социологии, но делает это не всегда правильно	Умеет «Переводить» с языка социальной психологии формулировки только некоторых научных проблем на язык философии и социологии	Не умеет «Переводить» с языка социальной психологии формулировки научных проблем на язык философии и социологии
Владеет: Способами философской и социологической интерпретации социально-психологических проблем и вопросов	Хорошо владеет способами философской и социологической интерпретации социально-психологических проблем и вопросов	Владеет основными способами философской и социологической интерпретации социально-психологических проблем и вопросов	Владеет только отдельными способами философской и социологической интерпретации социально-психологических проблем и вопросов	Не владеет способами философской и социологической интерпретации социально-психологических проблем и вопросов
ОПК-2.1.				
Знает: Методы математической статистики и математического	Знает все методы математической статистики и математического	Знает основные методы математической статистики и	Знает только некоторые методы математической статистики и	Не знает методы математической статистики и математического

моделирования, используемые в социально-психологических исследованиях	моделирования, используемые в социально-психологических исследованиях	математического моделирования, используемые в социально-психологических исследованиях	математического моделирования, используемые в социально-психологических исследованиях	моделирования, используемые в социально-психологических исследованиях
Умеет: корректно (математически правильно) ставить и решать задачи по статистической обработке социально-психологических данных	Умеет корректно (математически правильно) ставить и решать задачи по статистической обработке социально-психологических данных	Умеет корректно (математически правильно) ставить и решать задачи по статистической обработке социально-психологических данных, но в некоторых случаях допускает ошибки	Умеет корректно (математически правильно) ставить и решать только отдельные задачи по статистической обработке социально-психологических данных	Не умеет корректно (математически правильно) ставить и решать задачи по статистической обработке социально-психологических данных
Владеет: Методами сравнения и установления связей между статистиками, касающимися социально-психологических данных	Владеет всеми методами сравнения и установления связей между статистиками, касающимися социально-психологических данных	Владеет основными методами сравнения и установления связей между статистиками, касающимися социально-психологических данных	Владеет лишь некоторыми методами сравнения и установления связей между статистиками, касающимися социально-психологических данных	Не владеет методами сравнения и установления связей между статистиками, касающимися социально-психологических данных
ОПК-2.2.				
Знает: Методы сбора конкретных данных, касающихся различных социально-психологических явлений	Знает все методы сбора конкретных данных, касающихся различных социально-психологических явлений	Знает основные методы сбора конкретных данных, касающихся различных социально-психологических явлений	Знает лишь отдельные методы сбора конкретных данных, касающихся различных социально-психологических явлений	Не знает методы сбора конкретных данных, касающихся различных социально-психологических явлений
Умеет: строить научно обоснованные классификации социально-психологических явлений	Умеет строить научно обоснованные классификации социально-психологических явлений	Умеет строить научно обоснованные классификации социально-психологических явлений, но не всегда это делает правильно	Умеет строить научно обоснованные классификации лишь отдельных социально-психологических явлений	Не умеет строить научно обоснованные классификации социально-психологических явлений
Владеет: Определениями правильности построения классификаций тех или иных социально-психологических явлений	Хорошо владеет определениями правильности построения классификаций тех или иных социально-психологических явлений	Владеет определениями правильности построения классификаций тех или иных социально-психологических явлений, но не всегда это делает точно	Владеет определениями правильности построения классификаций только части социально-психологических явлений	Не владеет определениями правильности построения классификаций тех или иных социально-психологических явлений
ОПК-2.3.				
Знает: Приемы и средства психометрической оценки методов	Знает все приемы и средства психометрической оценки методов сбора	Знает основные приемы и средства психометрической оценки методов сбора	Знает только некоторые приемы и средства психометрической	Не знает приемы и средства психометрической оценки методов сбора

сбора и анализа социально-психологических явлений	и анализа социально-психологических явлений	и анализа социально-психологических явлений	оценки методов сбора и анализа социально-психологических явлений	и анализа социально-психологических явлений
Умеет: правильно выбирать нужные методы и средства психометрического анализа и оценки данных о различных социально-психологических явлениях	Умеет правильно выбирать нужные методы и средства психометрического анализа и оценки данных о различных социально-психологических явлениях	Умеет правильно выбирать нужные методы и средства психометрического анализа и оценки данных о различных социально-психологических явлениях, но в некоторых случаях допускает незначительные ошибки	Умеет правильно выбирать нужные методы и средства психометрического анализа и оценки данных только об отдельных социально-психологических явлениях	Не умеет правильно выбирать нужные методы и средства психометрического анализа и оценки данных о различных социально-психологических явлениях
Владеет: В зависимости от проведенного исследования и поставленной способами выбора и использования на практике различных приемов психометрического оценивания применяемых методов анализа социально-психологических явлений	Владеет в зависимости от проведенного исследования и поставленной способами выбора и использования на практике различных приемов психометрического оценивания применяемых методов анализа социально-психологических явлений	Владеет в зависимости от проведенного исследования и поставленной способами выбора и использования на практике различных приемов психометрического оценивания применяемых методов анализа социально-психологических явлений, но иногда допускает несущественные ошибки	Владеет в зависимости от проведенного исследования и поставленной способами выбора и использования на практике различных приемов психометрического оценивания применяемых методов анализа социально-психологических явлений, но допускает при этом весьма существенные ошибки	Не владеет в зависимости от проведенного исследования и поставленной способами выбора и использования на практике различных приемов психометрического оценивания применяемых методов анализа социально-психологических явлений
ОПК-8.1.				
Знает: Принципы функционирования группы и работы в команде, групповые процессы и способы управления социальным взаимодействием, социально-психологические явления, касающиеся эффективности совместной, групповой деятельности людей	Знает все принципы функционирования группы и работы в команде, групповые процессы и способы управления социальным взаимодействием, социально-психологические явления, касающиеся эффективности совместной, групповой деятельности людей	Знает основные принципы функционирования группы и работы в команде, групповые процессы и способы управления социальным взаимодействием, социально-психологические явления, касающиеся эффективности совместной, групповой деятельности людей	Знает только некоторые принципы функционирования группы и работы в команде, групповые процессы и способы управления социальным взаимодействием, социально-психологические явления, касающиеся эффективности совместной, групповой деятельности людей	Не знает принципы функционирования группы и работы в команде, групповые процессы и способы управления социальным взаимодействием, социально-психологические явления, касающиеся эффективности совместной, групповой деятельности людей
Умеет: Определять социально-психологические пути и средства	Умеет правильно определять социально-психологические пути и средства повышения эффективности	Умеет определять социально-психологические пути и средства повышения эффективности	Умеет определять только некоторые социально-психологические пути и средства повышения	Не умеет определять социально-психологические пути и средства повышения эффективности

повышения эффективности групповой деятельности	групповой деятельности	групповой деятельности, но не всегда делает это правильно	эффективности групповой деятельности	групповой деятельности
Владеет: Конкретными, социально-психологическим и методами воздействия на группу с целью повышения эффективности ее деятельности	Владеет конкретными, социально-психологическими методами воздействия на группу с целью повышения эффективности ее деятельности	Владеет конкретными, социально-психологическими методами воздействия на группу с целью повышения эффективности ее деятельности, но в некоторых случаях допускает незначительные ошибки в практическом решении этой задачи	Только отчасти владеет конкретными, социально-психологическими методами воздействия на группу с целью повышения эффективности ее деятельности	Не владеет конкретными, социально-психологическими методами воздействия на группу с целью повышения эффективности ее деятельности
ОПК-8.2.				
Знает: Проблемы, связанные с повышением эффективности собственной научной и практической деятельности	Знает все проблемы, связанные с повышением эффективности собственной научной и практической деятельности	Знает основные проблемы, связанные с повышением эффективности собственной научной и практической деятельности	Знает лишь некоторые проблемы, связанные с повышением эффективности собственной научной и практической деятельности	Не знает проблемы, связанные с повышением эффективности собственной научной и практической деятельности
Умеет: определять направления и выбирать эффективные средства улучшения собственной научной и практической деятельности	Умеет правильно определять направления и выбирать эффективные средства улучшения собственной научной и практической деятельности	Умеет определять направления и выбирать эффективные средства улучшения собственной научной и практической деятельности, но не всегда это делает правильно	Умеет определять лишь отдельные направления и выбирать только некоторые эффективные средства улучшения собственной научной и практической деятельности	Не умеет определять направления и выбирать эффективные средства улучшения собственной научной и практической деятельности
Владеет: Приемами систематического анализа и улучшения своей профессиональной деятельности	Владеет всеми приемами систематического анализа и улучшения своей профессиональной деятельности	Владеет основными приемами систематического анализа и улучшения своей профессиональной деятельности	Владеет лишь некоторыми приемами систематического анализа и улучшения своей профессиональной деятельности	Не владеет приемами систематического анализа и улучшения своей профессиональной деятельности
ОПК-8.3.				
Знает: Формы организации эффективной групповой работы, основанные на социально-психологических знаниях	Знает все формы организации эффективной групповой работы, основанные на социально-психологических знаниях	Знает основные формы организации эффективной групповой работы, основанные на социально-психологических знаниях	Знает только отдельные формы организации эффективной групповой работы, основанные на социально-психологических знаниях	Не знает формы организации эффективной групповой работы, основанные на социально-психологических знаниях, знает: Формы организации эффективной групповой работы, основанные на

				социально-психологических знаниях
Умеет: проводить анализ эффективности совместной, групповой деятельности, направленный на повышение успешности групповой работы	Умеет проводить анализ эффективности совместной, групповой деятельности, направленный на повышение успешности групповой работы	Умеет проводить анализ эффективности совместной, групповой деятельности, направленный на повышение успешности групповой работы, но иногда допускает ошибки	Умеет проводить анализ эффективности совместной, групповой деятельности, направленный на повышение успешности групповой работы, только в отдельных, частных случаях	Не умеет проводить анализ эффективности совместной, групповой деятельности, направленный на повышение успешности групповой работы
Владеет: Конкретными приемами и методами воздействия на процессы, происходящие в группе, с целью повышения эффективности ее деятельности	Хорошо владеет конкретными приемами и методами воздействия на процессы, происходящие в группе, с целью повышения эффективности ее деятельности	Владеет конкретными приемами и методами воздействия на процессы, происходящие в группе, с целью повышения эффективности ее деятельности, но иногда допускает неточности	Владеет лишь отдельными конкретными приемами и методами воздействия на процессы, происходящие в группе, с целью повышения эффективности ее деятельности	Не владеет конкретными приемами и методами воздействия на процессы, происходящие в группе, с целью повышения эффективности ее деятельности



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования
«Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПСИХОЛОГИИ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости

Вопросы к устному опросу:

1. В структуре методологического знания принято выделять несколько уровней абстракции. Раскройте иерархию уровней методологического анализа в психологии от философского до процедурного.
2. Проблема предмета науки является центральной для определения ее статуса. Каковы основные подходы к определению предмета психологической науки в контексте дискуссии о кризисе психологии?
3. Принцип детерминизма эволюционировал от механистического понимания к системному. Охарактеризуйте специфику системного детерминизма в современной психологии по сравнению с линейной причинностью.
4. Отечественная психология базируется на уникальном философском фундаменте. В чем заключается сущность принципа единства сознания и деятельности в теории А.Н. Леонтьева?
5. Культурно-историческая теория Л.С. Выготского изменила взгляд на развитие высших психических функций. Опишите механизм интериоризации как ключевое условие формирования личности.
6. Научное знание отличается от обыденных строгих критериев. Назовите критерии демаркации научного знания (по К. Попперу) и их применимость к гуманитарным наукам.
7. Парадигмальный подход Т. Куна часто применяется для описания истории психологии. Существует ли единая парадигма в современной психологии? Обоснуйте ответ примерами конкурирующих школ.
8. Валидность исследования определяет достоверность его выводов. Разведите понятия внутренней и внешней валидности психологического эксперимента.
9. Качественные методы приобретают все большую популярность наряду с количественными. Каковы эпистемологические основания феноменологического подхода в качественном исследовании?
10. Этика исследований защищает права участников. Проанализируйте этические дилеммы использования обмана в социально-психологическом эксперименте.
11. Репликационный кризис поставил под сомнение надежность многих классических данных. Какие факторы способствовали возникновению кризиса воспроизводимости в психологии XXI века?
12. Понятие «личностный смысл» требует четкого разграничения со смежными категориями. Соотнесите категории «значение», «смысл» и «чувственная ткань» в концепции А.Н. Леонтьева.
13. Гипотеза должна быть операционализирована для эмпирической проверки. Опишите процедуру перевода теоретического конструкта в измеряемые переменные.
14. Б.Ф. Скиннер радикально пересмотрел роль внутренних состояний организма. Почему концепция оперантного обусловливания исключает апелляцию к ментальным состояниям?
15. Гуманистическая психология возникла как протест против редукционизма. В чем заключаются онтологические расхождения между гуманистической психологией и бихевиоризмом?
16. Выбор дизайна исследования зависит от целей работы. Дайте сравнительную характеристику лонгитюдного и срезового методов планирования.
17. Фальсифицируемость — ключевой критерий научности теории. Является ли психоаналитическая теория З. Фрейда фальсифицируемой в строгом смысле слова?
18. Измерение в психологии имеет свою специфику. *Вопрос:* Раскройте проблему размерности шкалы при переходе от физических стимулов к психофизическим оценкам.
19. Постнеклассическая наука вводит понятие саморазвивающихся систем. Как принцип субъектности объекта познания меняет стратегию психологического исследования?
20. Смешанные методы (Mixed Methods) объединяют сильные стороны разных подходов. При каких исследовательских задачах целесообразно применение конвергенции качественных и количественных данных?

21. Категория бессознательного трактуется разными школами неодинаково. Сопоставьте понимание бессознательного в классическом психоанализе и отечественной школе установки (Д.Н. Узнадзе).

22. Объективность не означает отсутствие субъекта-исследователя. Оцените влияние эффекта Розенталя (предвзятости экспериментатора) на объективность данных.

23. Герменевтический круг описывает процесс понимания текста или явления. Примените логику герменевтического круга к интерпретации протокола глубинного интервью.

24. Конструктивная валидность считается венцом доказательности теста. Каким образом доказывается конструктивная валидность новой диагностической методики?

25. Методологический плюрализм допускает сосуществование различных картин мира. Аргументируйте возможность интеграции естественно-научной и понимающей парадигм в рамках одной дисциплины.

Задания к практическим занятиям:

1. Составить схему соотношения понятий: «метод», «методика», «методология».
2. Провести критический разбор статьи из журнала «Вопросы психологии» на предмет соответствия критериям научности.
3. Построить категориальную сетку культурно-исторической теории Л.С. Выготского.
4. Смоделировать дизайн классического лабораторного эксперимента (по схеме И.П. Павлова или Э. Торндайка).
5. Выполнить операцию дедуктивного вывода: вывести частную гипотезу из общей теории поля К. Левина.
6. Провести контент-анализ одного абзаца художественного текста на наличие проекций автора.
7. Разработать протокол полуструктурированного интервью для изучения профессионального выгорания.
8. Решить задачу на определение типа шкалы измерения (номинальная, порядковая, интервальная, отношений) для предложенных переменных.
9. Составить таблицу сравнения трех основных направлений западной психологии XX века (психоанализ, бихевиоризм, гештальтпсихология) по пяти основаниям.
10. Подготовить экспертное заключение о научной состоятельности популярной психологической теории (например, соционики).
11. Спроектировать квазиэкспериментальное исследование без рандомизации выборки.
12. Осуществить рефлексивный анализ собственного когнитивного искажения («ошибка выжившего») на примере учебной группы.
13. Сформулировать три альтернативные гипотезы для одной исследовательской проблемы.
14. Провести библиометрический анализ публикационной активности кафедры за последние 5 лет.
15. Разработать план профилактики артефактов в полевом наблюдении.
16. Сопоставить этапы развития личности по Э. Эриксону и возрастной периодизации Д.Б. Эльконина.
17. Написать рецензию на монографию по методологии, выявив скрытые допущения автора.
18. Рассчитать необходимый объем выборки для заданных параметров статистической мощности.
19. Провести мысленный эксперимент: изменить одну независимую переменную в известном Стэнфордском тюремном эксперименте Зимбардо.
20. Оформить фрагмент отчета об исследовании согласно стандартам APA 7th edition.
21. Диагностировать тип познавательной позиции исследователя (объяснительная, описательная, понимающая) в предоставленном тексте.
22. Построить графическую модель многоуровневой регрессии для объяснения академической успеваемости.
23. Провести кросс-культурный анализ концепта «интеллект» в западных и восточных традициях.

24. Разработать чек-лист оценки этичности планируемого нейropsychологического исследования.

25. Синтезировать интегративную модель стресса, объединив положения транзакционной теории Лазаруса и биологической теории Селье.

Критерии и шкалы оценивания работы студентов на практических/лабораторных занятиях

Оценка	Критерии оценивания
«отлично»	Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логические, обоснованные фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Задания	Индикатор компетенции
Базовый уровень	
Задание 1. <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</i> Система принципов и способов организации теоретической и практической деятельности, а также учение об этой системе, называется... А) Методом; Б) Методикой; В) Методологией; Г) Технологией. Ответ: В	УК-1.1
Задание 2. <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i> Принцип, утверждающий, что все психические явления причинно обусловлены взаимодействием внешних и внутренних факторов, называется принципом... А) Детерминизма Б) Системности; В) Развития; Г) Единства сознания и деятельности.	ОПК-1.1

<p>Ответ: А</p> <p>Задание 3. <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i> Подход в науке, направленный на установление общих законов и поиск универсальных истин (количественный), в отличие от уникального описания случая, — это...</p> <p>А) Идиографический подход; Б) Номотетический подход; В) Герменевтический подход; Г) Феноменологический подход.</p> <p>Ответ: Б</p>	УК-1.1
<p>Задание 4. <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i> Свойство исследования, показывающее, насколько точно регистрируется именно тот конструкт, который намеревался измерить ученый, называется...</p> <p>А) Надежностью; Б) Валидностью; В) Репрезентативностью; Г) Стандартизацией.</p> <p>Ответ: Б</p>	ОПК-1.1
<p>Задание 5. <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i> Философское направление, отрицающее возможность познания объективной истины и утверждающее, что знание всегда относительно и зависит от наблюдателя, — это...</p> <p>А) Позитивизм; Б) Реализм; В) Релятивизм (постмодернизм); Г) Рационализм.</p> <p>Ответ: В</p>	УК-1.1
<p>Задание 6. <i>Прочитайте текст и выберите все правильные ответы.</i> Уровни методологического анализа (по Э.Г. Юдину):</p> <p>А) Философский Б) Общенаучный В) Частнонаучный (конкретно-научный) Г) Уровень процедур и техник Д) Метафизический догматизм</p> <p>Ответ: АБВГ</p>	ОПК-1.1
<p>Задание 7. <i>Прочитайте текст и выберите все правильные ответы.</i> Основные признаки научного знания:</p> <p>А) Верифицируемость / Фальсифицируемость Б) Системность и логическая непротиворечивость В) Опора на эмпирические данные Г) Субъективная вера автора Д) Эстетическая привлекательность теории</p> <p>Ответ: АБВ</p>	УК-1.1
<p>Задание 8. <i>Прочитайте текст и выберите все правильные ответы.</i> Типы валидности эксперимента:</p> <p>А) Внутренняя Б) Внешняя (экологическая) В) Содержательная Г) Интуитивная Д) Текущая</p> <p>Ответ: АБВ</p>	ОПК-1.1
<p>Задание 9. <i>Прочитайте текст и выберите все правильные ответы.</i> Этические требования к психологическому исследованию:</p> <p>А) Добровольное информированное согласие Б) Конфиденциальность данных В) Право испытуемого на отказ (дебиндинг) Г) Обязательное материальное вознаграждение Д) Минимизация риска причинения вреда</p> <p>Ответ: АБВД</p>	УК-1.1
<p>Задание 10. <i>Прочитайте текст и выберите все правильные ответы.</i></p>	ОПК-1.1

<p>Стратегии психологического исследования:</p> <p>А) Лонгитюдная (продольная)</p> <p>Б) Метод поперечных срезов</p> <p>В) Комплексная (формирующий эксперимент)</p> <p>Г) Астрологический прогноз</p> <p>Д) Наблюдение</p> <p>Ответ: АБВД</p>	
Повышенный уровень	
<p>Задание 11. <i>Прочитайте текст и установите последовательность.</i></p> <p>Установите правильную иерархию этапов научного исследования:</p> <p>А) Сбор эмпирических данных</p> <p>Б) Формулировка проблемы и гипотезы</p> <p>В) Анализ результатов и интерпретация</p> <p>Г) Выбор дизайна и методов</p> <p>Ответ: БГАВ</p>	УК-1.1
<p>Задание 12. <i>Прочитайте текст и установите последовательность.</i></p> <p>Расположите этапы формирования научной теории (индуктивный путь):</p> <p>А) Выдвижение гипотезы</p> <p>Б) Наблюдение фактов</p> <p>В) Обобщение в закон/теорию</p> <p>Г) Эмпирическая проверка</p> <p>Ответ: БАГВ</p>	ОПК-1.1
<p>Задание 13. <i>Прочитайте текст и установите последовательность.</i></p> <p>Установите хронологическую последовательность доминирования парадигм в психологии:</p> <p>А) Гуманистическая</p> <p>Б) Бихевиоризм (объективная наука)</p> <p>В) Интроспекция (структурализм)</p> <p>Г) Когнитивная революция</p> <p>Ответ: ВБАГ</p>	УК-1.1
<p>Задание 14. <i>Прочитайте текст и установите последовательность.</i></p> <p>Расположите виды знания по степени их формализации (от наименьшей к наибольшей):</p> <p>А) Научное знание</p> <p>Б) Житейское (обыденное) знание</p> <p>В) Художественное знание</p> <p>Г) Философское знание</p> <p>Ответ: БВГА</p>	ОПК-1.1
<p>Задание 15. <i>Прочитайте текст и установите последовательность.</i></p> <p>Установите порядок действий при обеспечении надежности теста:</p> <p>А) Расчет коэффициента корреляции</p> <p>Б) Проведение повторного тестирования (или расщепление пополам)</p> <p>В) Формирование параллельных форм теста</p> <p>Г) Интерпретация стабильности баллов</p> <p>Ответ: ВБАГ</p>	УК-1.1
<p>Задание 16 <i>Прочитайте текст и установите соответствие.</i></p> <p>Соотнесите ученого и предложенный им критерий/принцип:</p> <p>А) К. Поппер</p> <p>Б) Т. Кун</p> <p>В) К. Левин</p> <p>Г) Л.С. Выготский</p> <p>1) Принцип «Нет ничего практичнее хорошей теории»</p> <p>2) Фальсифицируемость (демаркация науки)</p> <p>3) Понятие «Парадигма» и научные революции</p> <p>4) Высшие психические функции (опосредствование)</p> <p>Ответ: А2Б3В1Г4</p>	ОПК-1.1
<p>Задание 17 <i>Прочитайте текст и установите соответствие.</i></p> <p>Соотнесите тип исследования и его цель:</p> <p>А) Поисковое (разведывательное)</p> <p>Б) Корреляционное</p>	УК-1.1

<p>В) Экспериментальное Г) Критическое (рецензия) 1) Установление причинно-следственной связи 2) Выявление наличия и тесноты связи переменных 3) Проверка достоверности чужих выводов 4) Формулировка проблем и рабочих гипотез</p> <p>Ответ: А4Б2В1Г3</p>	
<p>Задание 18. <i>Прочитайте текст и установите соответствие.</i> Соотнесите вид угрозы валидности и пример:</p> <p>А) Эффект отбора Б) Естественное развитие (созревание) В) Фон (история событий) Г) Инструментальная погрешность 1) Испытуемые выросли и стали умнее за год сами по себе 2) Во время лонгитюда началась пандемия, изменившая поведение всех 3) В тест IQ закралась опечатка в ключе ответов 4) В группу контроля попали изначально более способные люди</p> <p>Ответ: А4Б1В2Г3</p>	ОПК-1.1
<p>Задание 19. <i>Прочитайте текст и установите соответствие.</i> Соотнесите парадигму и объект/субъект познания:</p> <p>А) Натуралистическая (Позитивизм) Б) Гуманитарная (Герменевтика) В) Психотехническая (Практическая) 1) Человек как автор, Текст, Смысл 2) Механизм, Процесс, Переменная (стимул-реакция) 3) Трансформация, Воздействие, Изменение состояния</p> <p>Ответ: А2Б1В3</p>	УК-1.1
<p>Задание 20. <i>Прочитайте текст и установите соответствие.</i> Соотнесите стратегию сбора данных и ее характеристику:</p> <p>А) Анкетирование Б) Глубинное интервью В) Включенное наблюдение Г) Психофизиологический замер 1) Регистрация объективных телесных реакций (ЭЭГ, КГР) 2) Прямой диалог, гибкий маршрут вопросов 3) Массовый сбор стандартизированных мнений 4) Скрытое присутствие в среде обитания группы</p> <p>Ответ: А3Б2В4Г1</p>	ОПК-1.1
Высокий уровень	
<p>Задание 21. <i>Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки.</i> Почему критерии верифицируемости (К. Поппер заменил их на фальсифицируемость) являются необходимым условием демаркации науки от псевдонауки?</p> <p>Ответ: Верифицируемость позволяла подтвердить любую теорию подбором фактов, что делало психоанализ и астрологию неопровержимыми. К. Поппер предложил критерий фальсифицируемости: научной считается лишь та теория, которая делает рискованные предсказания и принципиально может быть опровергнута экспериментом. Это условие отсекает псевдонауку, так как её положения сформулированы настолько расплывчато, что могут объяснить любой исход событий, лишаясь тем самым эмпирического содержания и предсказательной силы.</p>	УК-1.1
<p>Задание 22. <i>Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки.</i> В чем заключается фундаментальное ограничение корреляционного исследования при проверке каузальных (причинных) гипотез?</p> <p>Ответ: Фундаментальное ограничение заключается в проблеме третьей переменной: наличие статистической связи между А и Б может объясняться влиянием скрытого фактора В, который детерминирует оба признака. Кроме того, корреляционное исследование не позволяет установить временную последовательность (что возникло раньше — причина или следствие), что необходимо для доказательства каузации.</p>	ОПК-1.1

<p>Задание 23. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки.</p> <p>Как проблема операционализации конструкторов влияет на воспроизводимость (репликацию) психологических исследований?</p> <p>Ответ: Неоднозначная операционализация (перевод абстрактного понятия в измеряемые индикаторы) создает конструктивную размытость. Если разные исследователи используют различные методики для измерения одного и того же «интеллекта» или «агрессии», они фактически изучают разные феномены. Это приводит к тому, что при точном повторении процедуры (прямая репликация) результаты могут не подтвердиться из-за изначального отсутствия единства в определении изучаемого явления.</p>	УК-1.1
<p>Задание 24. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки.</p> <p>Раскройте суть дискуссии между реализмом и инструментализмом в отношении научных теорий: должна ли теория описывать реальность «как она есть» или лишь служить инструментом предсказания?</p> <p>Ответ: Научный реализм утверждает, что теории должны давать истинное описание ненаблюдаемых сущностей (например, психики или нейронов) и описывать реальность «как она есть».</p> <p>Инструментализм занимает прагматичную позицию: теория — это лишь полезный инструмент для систематизации данных и предсказания явлений. С точки зрения инструментализма, вопрос об истинности существования теоретических конструкторов (например, бессознательного) не имеет смысла, если они эффективно работают на практике.</p>	ОПК-1.1
<p>Задание 25. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки</p> <p>Почему смешение уровней методологического анализа (например, применение философских категорий на уровне обработки данных) считается грубой методологической ошибкой?</p> <p>Ответ: Смешение уровней методологии нарушает логику обоснования. Философские категории (например, «материя» или «бытие») задают общую мировоззренческую рамку, а методы обработки данных (t-критерий, факторный анализ) работают с конкретными эмпирическими индикаторами.</p> <p>Применение философских понятий на уровне статистических расчетов приводит к категориальной ошибке: это подменяет математическое доказательство метафизическим утверждением, лишая выводы научной строгости и проверяемости.</p>	ОПК-1.1

Критерии и шкала оценивания

Оценка	Количество баллов
«отлично» /зачтено	83-100 баллов
«хорошо»/ зачтено	68-82 балла
«удовлетворительно»/ зачтено	50-67 баллов
«неудовлетворительно»/ не зачтено	0-49 баллов

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворитель но/ зачтено	Неудовлетворительно /не зачтено
УК-1.1. Применяет логические формы и способен к рефлексии к собственной и чужой деятельности	Демонстрирует безупречную логику рассуждений, глубокую рефлексию источников, оригинальность выводов и	Логика выдержана, присутствуют единичные неточности в интерпретации терминов, выводы обоснованы, но требуют	Допускаются логические разрывы, поверхностная работа с источниками, выводы носят репродуктивный характер.	Отсутствует логика изложения, неспособность к критическому анализу, игнорирование заданной проблематики.

	отсутствие фактических ошибок.	дополнительной детализации.		
УК-1.3. Сопоставляет разные источники информации с целью выявления их противоречий и поиска достоверных суждений	Способен синтезировать полярные точки зрения, выявляя зоны консенсуса и научно обоснованного противоречия в массиве литературы.	Умеет находить различия во взглядах авторов, однако испытывает трудности в оценке их доказательной базы.	Видит только явные противоречия дат или имен, не анализируя концептуальные расхождения.	Воспринимает все тексты как равнозначные мнения без попытки критической сверки.
ОПК-1.1. Понимает и применяет критерии научного знания при анализе литературы	Безошибочно отличает научные теории от житейских представлений, корректно использует категориальный аппарат и методы анализа данных.	В целом, верно, применяет научный аппарат, однако допускает смешение обыденной и научной лексики в отдельных фрагментах.	Испытывает трудности с верификацией информации, путает основные научные школы, делает необоснованные обобщения.	Полное непонимание критериев научности, использование антинаучных или псевдонаучных аргументов.
ОПК-1.2. Знает естественнонаучные и социогуманитарные основания психологической науки, основные теории и концепции отечественной и зарубежной психологии, методологические подходы и принципы научного исследования	Свободно ориентируется в философии науки, понимает эволюцию методологических подходов от механицизма к синергетике.	Знает основные исторические этапы смены парадигм, но затрудняется в прогнозировании будущих трендов методологии.	Знания ограничены перечислением имен и школ без понимания внутренней логики их развития.	Смешивает естественнонаучные законы с мифологическими представлениями.



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования
«Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПСИХОФИЗИОЛОГИЯ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости

Темы рефератов:

1. История развития отечественной психофизиологии: вклад И.М. Сеченова и И.П. Павлова.
2. Современные методы картирования активности мозга (фМРТ, ПЭТ) и их применение в психологии.
3. Психофизиологические механизмы стресса: роль гипоталамо-гипофизарно-надпочечниковой оси.
4. Нейрофизиологические основы памяти: синаптическая пластичность и долговременная потенция.
5. Функциональная асимметрия полушарий головного мозга и индивидуальные различия когнитивных стилей.
6. Психофизиология сна и сновидений: циклы быстрого и медленного сна.
7. Биологическая природа потребностей и мотиваций: центры голода и жажды в гипоталамусе.
8. Вегетативная нервная система и её влияние на эмоциональные состояния человека.
9. Электроэнцефалография (ЭЭГ) как метод диагностики функционального состояния ЦНС.
10. Психофизиология внимания: ориентировочный рефлекс и нейроны новизны.
11. Нейромедиаторные системы мозга (дофаминовая, серотониновая, норадреналиновая) и регуляция поведения.
12. Возрастные изменения биоэлектрической активности мозга от рождения до старости.
13. Психофизиология боли: периферические рецепторы и центральные механизмы контроля боли («воротный контроль»).
14. Типы высшей нервной деятельности по И.П. Павлову и современные подходы к классификации темпераментов.
15. Влияние хронического недосыпания на когнитивные функции и работоспособность.
16. Биоритмы человека: циркадные ритмы и десинхроноз при сменной работе или перелетах.
17. Психофизиологические детерминанты агрессивного поведения.
18. Мозговая организация речи: центр Брока и центр Вернике, афазии.
19. Использование вызванных потенциалов (ВП) для изучения скорости переработки информации мозгом.
20. Психофизиология сознания: теории интеграции информации и синхронизации нейронных ансамблей.

Кейс-задания

1. Кейс «Экзаменационный тремор». Студент перед входом в аудиторию замечает у себя учащенное сердцебиение, сухость во рту и дрожь в руках. *Задание:* определите доминирующий отдел вегетативной нервной системы, опишите гормональный фон и предложите одну дыхательную технику для активации парасимпатического отдела.
2. Кейс «Ночная зубрежка». Обучающийся готовится к экзамену всю ночь, используя кофе. На самом экзамене он помнит формулы, но не может выстроить логику решения задачи. *Задание:* объясните с точки зрения работы гиппокампа и префронтальной коры, почему произошла ошибка, и рассчитайте оптимальное время сна для консолидации памяти.
3. Кейс «Сенсорная депривация». Пациент после травмы потерял чувствительность в правой руке, но сохранил способность выполнять ею точные движения под зрительным контролем. *Задание:* Локализируйте место возможного повреждения (афферентные пути vs эфферентные пути).
4. Кейс «Феномен предвзятости подтверждения». Человек игнорирует факты, противоречащие его убеждениям, испытывая при этом дискомфорт. *Задание:* Опишите конфликт доминант (по А.А. Ухтомскому) и возможную реакцию миндалины на когнитивный диссонанс.
5. Кейс «Профессиональное выгорание менеджера». Клиент жалуется на хроническую усталость, апатию и невозможность сосредоточиться, несмотря на 8-часовой сон. *Задание:*

предположите истощение какой нейромедиаторной системы имеет место (дофамин/серотонин) и какие показатели кортизола будут выявлены в анализе слюны.

6. Кейс «Искажение восприятия времени». При выполнении монотонной скучной работы час кажется вечностью, а при занятии любимым хобби — минутой. *Задание:* объясните механизм субъективного течения времени через уровень тонической активации ретикулярной формации.

7. Кейс «Левша-правша». У правши произошло кровоизлияние в левое полушарие. *Задание:* Какие высшие психические функции пострадают в первую очередь и почему?

8. Кейс «Стартл-рефлекс». Громкий звук заставил человека непроизвольно вздрогнуть и закрыть глаза еще до того, как он осознал источник звука. *Задание:* проследите путь нервного импульса от улитки до мышц шеи, минуя кору больших полушарий.

9. Кейс «Агрессия за рулем». Спокойный водитель внезапно проявляет вспышку ярости в пробке. *Задание:* Проанализируйте переход лимбической системы (миндалины) в режим «бей или беги» и торможение функций лобных долей из-за кислородного голодания в тесном пространстве.

10. Кейс «Синдром смены часовых поясов». Путешественник прилетел из Москвы во Владивосток, чувствует разбитость днем и бессонницу ночью. *Задание:* Дайте определение десинхроноза и составьте схему светотерапии для быстрой адаптации.

11. Кейс «Ложные воспоминания». Два свидетеля одного ДТП дают разные показания о цвете проезжавшей машины. *Задание:* объясните реконсолидацию памяти и роль эмоций, зафиксированных миндалиной в момент события.

12. Кейс «Вкус страха». При просмотре фильма ужасов зритель ощущает металлический привкус во рту. *Задание:* как называется этот феномен (связь миндалевидного тела и блуждающего нерва) и каков его эволюционный смысл?

13. Кейс «Блокировка речи». Оратор забывает текст выступления перед большой аудиторией, хотя отлично знал его накануне. *Задание:* Охарактеризуйте состояние речевого центра Брока при остром стрессе и эффект «затыкания» каналов обратной связи.

14. Кейс «Зависимость от смартфона». Проверка уведомлений вызывает выброс дофамина даже без наличия важного сообщения. *Задание:* Постройте схему формирования условного рефлекса (оперантное обусловливание) на уровне подкрепляющих структур среднего мозга.

15. Кейс «Миоклонический толчок». Засыпающий человек внезапно испытывает ощущение падения и дергает рукой. *Задание:* Назовите это явление (гипнагогическое подергивание) и объясните рассогласованием каких систем ствола мозга оно вызвано.

16. Кейс «Цветовая слепота». Водитель-дальтоник путает красный и зеленый сигналы светофора, но хорошо различает их яркость. *Задание:* Проблема в палочках или колбочках? Какой тип наследования вероятнее всего?

17. Кейс «Болевой порог». Один пациент переносит стоматологические процедуры без анестезии, другой теряет сознание от вида иглы. *Задание:* Различия в работе эндогенной опиоидной системы и нисходящего тормозного контроля боли.

18. Кейс «Творческий ступор». Писатель не может придумать финал книги, постоянно отвлекаясь на шум за окном. *Задание:* Нарушение баланса между дефолт-системой мозга (ДСМ) и исполнительной сетью.

19. Кейс «Гипнотическое обезболивание». Под гипнозом пациент хирургической операции не реагирует на скальпель. *Задание:* является ли боль отсутствующей физически или изменено только восприятие? Роль передней поясной коры.

20. Кейс «Детский СДВГ». Ребенок не может усидеть на месте более 5 минут, постоянно переключает внимание. *Задание:* оцените зрелость тормозных систем коры (ГАБА-эргическая система) и дайте рекомендацию по физической нагрузке для нормализации тонуса.

Подготовка к практическим занятиям:

Составление сравнительной таблицы методов регистрации активности мозга (ЭЭГ и фМРТ), решение ситуационных задач на определение типов ВНД по И.П. Павлову.

Критерии и шкалы оценивания работы студентов на практических/лабораторных занятиях

Оценка	Критерии оценивания
«отлично»	Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопрос вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Задания	Индикатор компетенции
Базовый уровень	
Задание 1. Выберите один правильный ответ. Какой отдел головного мозга является высшим центром регуляции эндокринной системы? А) Гипоталамус Б) Мозжечок В) Таламус Г) Варолиев мост Ответ: А	УК-1.2, ОПК-1.2
Задание 2. Выберите один правильный ответ. Основной возбуждающий нейромедиатор центральной нервной системы: А) ГАМК Б) Глутамат В) Дофамин Г) Серотонин Ответ: Б	ОПК-1.2
Задание 3. Выберите один правильный ответ. Метод объективной регистрации суммарной электрической активности коры головного мозга называется: А) ПЭТ Б) ЭКГ В) ЭЭГ Г) МРТ Ответ: В	ПК-3.1
Задание 4. Выберите один правильный ответ.	УК-1.2

<p>Согласно учению И.П. Павлова, преобладание процессов возбуждения над процессами торможения характерно для типа ВНД:</p> <p>А) Сильного уравновешенного подвижного Б) Сильного неуравновешенного В) Слабого Г) Сильного уравновешенного инертного</p> <p>Ответ: Б</p>	
<p>Задание 5. Выберите один правильный ответ.</p> <p>Состояние полного отсутствия реакций на внешние раздражители, характеризующееся специфическими изменениями на ЭЭГ (дельта-волны):</p> <p>А) Медленноволновой сон Б) Бодрствование В) REM-сон Г) Транс</p> <p>Ответ: А</p>	ОПК-1.2
Повышенный уровень	
<p>Задание 6. Установите последовательность прохождения нервного импульса по дуге безусловного рефлекса:</p> <p>А) Рабочий орган Б) Чувствительный нейрон В) Рецептор Г) Спинной мозг (вставочный нейрон) Д) Двигательный нейрон</p> <p>Ответ: ВБГДА</p>	ОПК-1.2
<p>Задание 7. Установите соответствие между ритмом ЭЭГ и состоянием человека:</p> <p>А) Альфа-ритм Б) Бета-ритм В) Тета-ритм Г) Дельта-ритм 1) Активное бодрствование, умственная работа 2) Расслабленное бодрствование с закрытыми глазами 3) Глубокий сон 4) Сонливость, медитация</p> <p>Ответ: А2Б1В4Г3</p>	ПК-3.1
<p>Задание 8. Установите последовательность фаз стрессовой реакции (по Г. Селье):</p> <p>А) Стадия истощения Б) Стадия тревоги В) Стадия резистентности</p> <p>Ответ: БВА</p>	УК-1.3
<p>Задание 9. Расположите структуры слухового анализатора в порядке передачи звука:</p> <p>А) Барабанная перепонка Б) Улитка (кортиева орган) В) Наружный слуховой проход Г) Слуховой нерв</p> <p>Ответ: ВАБГ</p>	ОПК-1.2
<p>Задание 10. Установите соответствие между методом и регистрируемым показателем:</p> <p>А) КГР (кожно-гальваническая реакция) Б) Полиграф В) Айтрекинг 1) Комплекс вегетативных показателей 2) Электрическое сопротивление кожи 3) Движения глаз</p> <p>Ответ: А2Б1В3</p>	ПК-3.1
<p>Задание 11. Установите соответствие полушария и функции:</p> <p>А) Левое Б) Правое 1) Пространственное мышление, интуиция 2) Логика, речь, последовательная обработка</p>	УК-1.2

Ответ: А2Б1	
Высокий уровень	
Задание 12. Назовите три основных отдела ствола мозга и кратко опишите функцию каждого. Ответ: Продолговатый мозг (жизненно важные центры: дыхание, сердцебиение), мост (связь коры с мозжечком, регуляция сна), средний мозг (первичная обработка зрения и слуха, ориентировочные рефлексы).	ОПК-1.2
Задание 13. Объясните механизм формирования условного рефлекса согласно временной связи. Ответ: При многократном совпадении во времени действия индифферентного стимула с безусловным подкреплением происходит замыкание временной связи в коре больших полушарий между соответствующими центрами. Индифферентный стимул становится сигнальным (условным).	УК-1.3
Задание 14. Почему повреждение мозжечка не приводит к потере чувствительности или параличу, но нарушает координацию движений? Ответ: Потому что мозжечок не посылает двигательные команды сам и не принимает первичную сенсорную информацию, а функционирует как корректор и компаратор, сравнивая программу движения с реальным исполнением и исправляя ошибки.	ОПК-1.2
Задание 15. Какова роль лимбической системы в процессе принятия решений человеком? Ответ: Лимбическая система обеспечивает эмоциональную окраску выбора, оценку значимости событий и мотивацию, интегрируя память о прошлом опыте с текущими потребностями организма.	ПК-3.1
Задание 16. Раскройте понятие «доминанта» по А.А. Ухтомскому. Ответ: Это временно господствующий очаг возбуждения в ЦНС, который подчиняет себе работу других нервных центров, направляя все ресурсы организма на выполнение наиболее важной в данный момент задачи.	УК-1.2
Задание 17. Опишите влияние кортизола на когнитивные функции при кратковременном и хроническом стрессе. Ответ: При кратковременном стрессе кортизол мобилизует глюкозу, улучшая внимание и память. При хроническом — вызывает атрофию дендритов в гиппокампе, приводя к ухудшению памяти и снижению способности к обучению.	ОПК-1.2
Задание 18. Чем отличается потенциал действия от постсинаптического потенциала? Ответ: Потенциал действия — это распространяющийся импульс "всё или ничего" постоянной амплитуды. Постсинаптический потенциал — локальный, градуальный (меняется по силе) и затухающий электрический сдвиг мембранного потенциала.	ОПК-1.2
Задание 19. Выберите все правильные ответы. Какие изменения происходят в организме под влиянием симпатической нервной системы? А) Сужение сосудов кожи Б) Усиление перистальтики кишечника В) Расширение бронхов Г) Сужение зрачков Д) Повышение уровня глюкозы в крови Ответ: АВД	ОПК-1.2

Критерии и шкала оценивания

Оценка	Количество баллов
«отлично» /зачтено	83-100 баллов
«хорошо»/ зачтено	68-82 балла
«удовлетворительно»/ зачтено	50-67 баллов
«неудовлетворительно»/ не зачтено	0-49 баллов

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/ зачтено	Неудовлетворительно /не зачтено
УК-1.2	Безошибочно определяет хронологию развития теорий, точно указывает авторов концепций локализации функций.	Допускает единичные неточности в датах или именах исследователей, но, верно, восстанавливает общую логику развития науки.	Знает базовые теории, но путает вклад конкретных ученых и временные рамки их открытий.	Не ориентируется в истории предмета, не может назвать ключевые этапы становления психофизиологии.
УК-1.3	Самостоятельно находит противоречия между разными школами психологии, предлагает пути синтеза подходов.	Видит явные противоречия в источниках, но затрудняется в аргументации достоверности одного из них без наводящих вопросов.	Находит расхождения в текстах только при прямом указании преподавателя.	Воспринимает разрозненные данные как истину, не подвергая их критическому анализу.
ОПК-1.1	Четко разграничивает научный метод и псевдонауку, обосновывает критерии фальсифицируемости гипотез.	Понимает разницу между научным знанием и житейским опытом, но иногда использует ненаучную терминологию.	Имеет общее представление о научном методе, но затрудняется применить его к конкретным примерам.	Не видит разницы между доказательной базой и субъективными мнениями.
ОПК-1.2	Свободно владеет анатомической номенклатурой, объясняет сложные биохимические процессы простым языком.	Знает строение отделов мозга и основные нейромедиаторы, допускает мелкие терминологические ошибки.	Ориентируется в базовых понятиях («левое-правое полушарие», «рефлекс»), путается в деталях строения ЦНС.	Демонстрирует отсутствие знаний об естественнонаучных основах поведения.
ПК-3.1	Корректно интерпретирует паттерны ЭЭГ/соматических реакций клиента, связывая их с психологическим статусом.	Может описать наблюдаемые физиологические изменения, но испытывает трудности с формулировкой диагностической гипотезы.	Узнает стандартные нормы (например, признаки релаксации), но пропускает тонкие маркеры патологии.	Не способен распознать физиологические проявления психических состояний даже при наличии эталонных графиков.



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования
«Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости

Вопросы к устному опросу:

1. Раскройте сущность операционализации переменных в психологическом исследовании: каким образом абстрактный конструкт трансформируется в измеряемый показатель?
2. Проанализируйте специфику применения лонгитюдного метода сбора данных при изучении динамики развития личности в сравнении с методом поперечных срезов.
3. Обоснуйте критерии дифференциации надежности теста по типу «устойчивость» (test-retest) и «согласованность» (internal consistency). В каких случаях использование коэффициента альфа Кронбаха является нецелесообразным?
4. Классификация измерительных шкал по С.С. Стивенсу: определите допустимые математические операции для интервальной шкалы и шкалы отношений на примере методик оценки тревожности.
5. Метод фокус-групп как качественный метод сбора данных: опишите процедуру модерации и условия достижения состояния «насыщения данных».
6. Валидность по содержанию (content validity): алгоритм формирования экспертной панели для оценки соответствия пунктов опросника исследуемой области поведения.
7. Понятие возрастных норм и процентильных рангов: объясните статистический смысл нахождения испытуемого на 90-й перцентили в выборке стандартизации.
8. Процедура рандомизации в истинном эксперименте: ее роль в контроле систематического смещения (confounding variables) и обеспечении внешней валидности.
9. Эффект плацебо и эффект Хоторна как угрозы внутренней валидности эксперимента: методы их элиминации через схемы «слепого» и «двойного слепого» контроля.
10. Психометрика когнитивных способностей: различие понятий «кристаллизованный интеллект» и «текущий интеллект» в контексте факторно-аналитических моделей.
11. Этические принципы работы с уязвимыми группами населения (дети, лица с ПТСР) при сборе эмпирических данных согласно кодексу РПО.
12. Дискриминативность тестового задания: индекс Фергюсона и точечно-бисериальный коэффициент корреляции как показатели способности задания разделять испытуемых.
13. Нормы для отдельных популяций: необходимость рестандартизации методики WISC-V для российской выборки и проблема культурной эквивалентности тестов.
14. Биографический метод и контент-анализ документов: процедура выделения единиц счета и категорий анализа в качественных исследованиях.
15. Конструктная валидность: конвергентная и дискриминантная дивергентная валидность, проверка через мультивайерную матрицу (MTMM).
16. Типы данных в психологии: номинальные, порядковые, метрические. Проблема сведения качественных данных к количественным (процедура квантификации).
17. Эксперимент Куна о восприятии карт: влияние установки (сет-диспозиции) на процесс визуального поиска как пример влияния когнитивных схем на сбор данных.
18. Стандартная ошибка измерения (SEM): расчет доверительного интервала для индивидуального балла IQ и его интерпретация для прогноза успешности.
19. Шкалирование установок: сравнительный анализ методов равных appearing intervals (Ликерт), Тёрстоуна и семантического дифференциала Ч. Осгуда.
20. Естественный эксперимент: специфика использования в ситуациях, когда манипуляция независимой переменной невозможна по этическим или практическим соображениям.
21. Факторная валидность: ротация факторов (варимакс против облимикс) и интерпретация факторных нагрузок при разработке нового личностного опросника.
22. Возрастные нормы применительно к нейропсихологической диагностике: понятие гетерохронии развития высших психических функций.
23. Метод включенного наблюдения: баланс между глубиной погружения исследователя в среду и сохранением объективности фиксации фактов.

24. Репрезентативность выборки: стратифицированная случайная выборка как способ минимизации ошибки выборки при изучении генеральной совокупности студентов РФ.

25. Закон Вебера-Фехнера и закон Стивенса: психофизическое шкалирование интенсивности ощущений.

Задания к практическим занятиям:

1. Разработка системы кодирования для перевода протоколов глубинного интервью в числовые данные (создание словаря категорий).

2. Составление протокола полуструктурированного интервью для исследования феномена профессионального выгорания у психологов-консультантов.

3. Расчет коэффициента надежности α Кронбаха для предоставленной матрицы данных (10 заданий, 50 испытуемых) в Jamovi/JASP; принятие решения об удалении пункта.

4. Преобразование сырых баллов теста в стены (sten-scores) на основе предоставленных нормативных таблиц.

5. Планирование квазиэксперимента с использованием дизайна временных серий (interrupted time-series design) для оценки эффективности введения новой учебной программы.

6. Проведение расчета индексов трудности (ppp) и дискриминативности (DDD) для 20 заданий педагогического теста.

7. Построение гистограммы распределения частот и определение типа асимметрии (skewness) и эксцесса (kurtosis) для проверки нормальности распределения признака.

8. Моделирование процедуры парного сравнения (методика Ципфа) для выявления субъективной иерархии ценностей группы из 5 человек.

9. Оценка критериальной валидности методики диагностики депрессии путем расчета бисериальной корреляции с диагнозом психиатра («золотой стандарт»).

10. Определение объема выборки (power analysis) для обнаружения эффекта среднего размера ($d=0.5$) при мощности $1-\beta=0.80$ и уровне значимости $\alpha=0.05$.

11. Организация пилотажного исследования: выявление непонятных респондентам формулировок вопросов анкеты и последующая корректировка инструмента.

12. Проверка устойчивости структуры фактора методом расщепления пополам (split-half reliability) с последующим применением формулы Спирмена-Брауна.

13. Ранжирование объектов непараметрическим методом: построение матрицы индивидуальных предпочтений и вычисление коэффициента конкордации Кендалла (WWW).

14. Разработка стимульного материала для проективной методики (набор пятен Роршах-стайл) и написание инструкции к нему.

15. Анализ размерности теста с помощью эксплораторного факторного анализа (EFA); определение количества извлекаемых факторов по критерию Кайзера.

16. Создание шкалы социальной дистанции Богардуса и проведение опроса среди одноклассников.

17. Проведение естественного эксперимента в аудитории: оценка влияния цвета освещения (теплый/холодный) на скорость решения арифметических задач.

18. Вычисление стандартной десятибалльной шкалы (Т-шкала) и сопоставление результатов двух разных тестов одного испытуемого.

19. Кластерный анализ: группировка респондентов по профилям ответов на вопросы анкеты интересов (агломеративный метод Уорда).

20. Применение метода репертуарных решеток Дж. Келли для выявления системы конструкторов клиента в индивидуальном консультировании.

21. Оценка ретестовой надежности: расчет коэффициента корреляции Пирсона между результатами тестирования одной группы с интервалом в две недели.

22. Нормализация распределения признака с помощью Z-преобразования и логарифмирования.

23. Сбор данных методом хронометража (time-motion study) для оценки эргономики рабочего места студента за ПК.

24. Подтверждающий факторный анализ (CFA): проверка гипотезы о трехфакторной структуре модели Большой пятерки (Big Five) на имеющихся данных.

25. Работа с ложной корреляцией: демонстрация связи между несопоставимыми величинами (например, потребление сыра и количество людей, запутавшихся в простынях) для иллюстрации проблемы третьей переменной.

Критерии и шкалы оценивания работы студентов на практических/лабораторных занятиях

Оценка	Критерии оценивания
«отлично»	Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Задания	Индикатор компетенции
Базовый уровень	
Задание 1. Прочитайте текст и выберите правильный ответ Какое свойство измерительной шкалы позволяет утверждать, что разница между 10 и 20 баллами идентична разнице между 40 и 50 баллами? А) Наличие абсолютного нуля Б) Равенство интервалов В) Упорядоченность значений Г) Категориальность Ответ: Б	ОПК-2.1
Задание 2. Прочитайте текст и выберите правильный ответ Какой тип валидности проверяется путем сопоставления результатов нового теста с результатами уже существующего, общепризнанного теста (критерия), измеряющего тот же самый конструкт? А) Содержательная валидность	ОПК-2.3

<p>Б) Текущая (конкурентная) критериальная валидность В) Прогностическая валидность Г) Лицевая валидность</p> <p>Ответ: Б</p>	
<p>Задание 3. Прочитайте текст и выберите правильный ответ Что является главной угрозой внутренней валидности в лонгитюдном исследовании, связанной с изменением измерительного прибора или наблюдателя со временем? А) Отсев участников (attrition) Б) Инструментальная погрешность (instrumentation) В) Статистическая регрессия Г) Повторное тестирование</p> <p>Ответ: Б</p>	ОПК-2.3
<p>Задание 4. Прочитайте текст и выберите правильный ответ При каком условии использование параметрического t-критерия Стьюдента является статистически обоснованным? А) При любом объеме выборки независимо от распределения Б) Только при распределении признака, близком к нормальному В) Исключительно для порядковых данных Г) Если дисперсии групп различаются более чем в 3 раза</p> <p>Ответ: Б</p>	ОПК-2.1
<p>Задание 5. Прочитайте текст и выберите правильный ответ Метод Дельфи используется в психометрике преимущественно для: А) Определения надежности теста Б) Получения согласованного мнения экспертов при создании содержания теста В) Увеличения скорости обработки данных Г) Проверки конструктивной валидности через МТММ</p> <p>Ответ: Б</p>	ОПК-2.2
<p>Задание 6. Выберите все правильные ответы К мерам центральной тенденции относятся: А) Среднее арифметическое Б) Медиана В) Стандартное отклонение Г) Мода Д) Коэффициент вариации</p> <p>Ответ: АБГ</p>	ОПК-2.1
<p>Задание 7. Выберите все правильные ответы Какие факторы снижают надежность психодиагностической методики? А) Нечеткость инструкций для испытуемого Б) Однозначность формулировок пунктов В) Влияние временного состояния испытуемого (усталость) Г) Высокая гомогенность выборки по уровню признака Д) Предварительное обучение испытуемого правилам работы</p> <p>Ответ: АВГ</p>	ОПК-2.3
<p>Задание 8. Выберите все правильные ответы Требования к контрольной группе в истинном эксперименте: А) Должна быть эквивалентна экспериментальной до начала воздействия Б) Должна подвергаться тому же воздействию В) Не должна подвергаться экспериментальному воздействию (независимой переменной) Г) Должна состоять из меньшего числа людей для экономии ресурсов</p> <p>Ответ: АВ</p>	ОПК-2.3
<p>Задание 9. Выберите все правильные ответы Виды артефактов в социально-психологическом эксперименте: А) Эффект фасилитации (Хоторна)</p>	ОПК-2.3

<p>Б) Эффект социальной желательности В) Случайная ошибка измерения Г) Характеристики спроса (demand characteristics)</p> <p>Ответ: АБГ</p>	
Повышенный уровень	
<p>Задание 10. Установите последовательность Этапы разработки психодиагностической методики: А) Стандартизация и формирование норм Б) Теоретическое обоснование конструкта и операционализация В) Генерация первичного пула утверждений (item pool) Г) Проверка психометрических свойств (валидность и надежность)</p> <p>Ответ: БВГА</p>	ОПК-2.2
<p>Задание 11. Установите последовательность Алгоритм проверки статистической гипотезы: А) Выбор уровня значимости (α) Б) Формулировка нулевой (H_0) и альтернативной (H_1) гипотез В) Выбор статистического критерия Г) Расчет наблюдаемого значения критерия и p-value Д) Принятие решения об отклонении или принятии H_0</p> <p>Ответ: БАВГД</p>	ОПК-2.3
Высокий уровень	
<p>Задание 12. Напишите ответ, используя четкую компактную формулировку В чем заключается фундаментальное отличие факторного анализа (EFA) от компонентного анализа (PCA)?</p> <p>Ответ: PCA описывает общую дисперсию данных (включая ошибку), создавая линейные комбинации переменных. EFA объясняет ковариацию переменных через скрытые латентные причины (общие факторы), отделяя уникальную дисперсию от общей.</p>	ОПК-2.3
<p>Задание 13. Напишите ответ, используя четкую компактную формулировку Почему наличие высокой корреляции ($r=0.9$) между двумя переменными не доказывает наличие причинно-следственной связи (causality)?</p> <p>Ответ: из-за возможной «проблемы третьей переменной» (confounder), которая влияет на обе величины одновременно, или обратной направленности связи. Корреляция указывает лишь на сопряженность изменений.</p>	ОПК-2.3
<p>Задание 14. Напишите ответ, используя четкую компактную формулировку Объясните феномен «регрессии к среднему» на примере отбора школьников с самыми низкими показателями успеваемости для коррекционной программы.</p> <p>Ответ: при повторном тесте их результаты неизбежно улучшатся (поднимутся к среднему) просто в силу статистической вероятности и наличия случайной ошибки измерения, даже без участия программы. Это часто ошибочно принимают за эффективность вмешательства.</p>	ОПК-2.3
<p>Задание 15. Напишите ответ, используя четкую компактную формулировку Что такое «эффект Розенталя» (предвзятость экспериментатора) и как он контролируется?</p> <p>Ответ: Бессознательное транслирование ожиданий исследователя испытуемому, влияющее на его поведение. Контролируется методом «двойного слепого метода», где ни испытуемый, ни экспериментатор не знают о принадлежности к группе.</p>	ОПК-2.3
<p>Задание 16. Напишите ответ, используя четкую компактную формулировку В чем разница между ошибкой I рода (α) и ошибкой II рода (β) при проверке гипотез?</p> <p>Ответ: Ошибка I рода — «ложная тревога»: мы нашли различия там, где их нет (отклоняем верную H_0). Ошибка II рода — «пропуск цели»: мы не нашли существующие различия (принимая ложную H_0).</p>	ОПК-2.3

Критерии и шкала оценивания

Оценка	Количество баллов
«отлично» /зачтено	83-100 баллов
«хорошо»/ зачтено	68-82 балла
«удовлетворительно»/ зачтено	50-67 баллов
«неудовлетворительно»/ не зачтено	0-49 баллов

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/ зачтено	Неудовлетворительно /не зачтено
ОПК-2.1. Знает базовые процедуры измерения и шкалирования, возрастные нормы и нормы для отдельных групп и популяций	Демонстрирует исчерпывающие знания всех типов шкал, законов трансформации данных и правил построения норм. Безошибочно выбирает метрики	Знает основные типы шкал и процедур, допускает единичные терминологические неточности при описании редких видов измерений	Ориентируется в базовых понятиях (среднее, проценты), но путает свойства сложных шкал (интервальная и отношений)	Не понимает разницы между качественными и количественными данными, не знает основ статистики.
ОПК-2.2. Умеет использовать различные методы сбора данных в соответствии с поставленной задачей	Самостоятельно разрабатывает дизайн исследования под задачу, комбинируя методы, соблюдая этику и контролируя артефакты	Применяет стандартные методы сбора, верно, но испытывает затруднения при адаптации дизайна к сложным условиям (малая выборка)	Использует готовые шаблоны анкет/тестов, не адаптируя их; совершает ошибки в процедуре проведения (инструктаж)	Не способен сформулировать инструкцию испытуемому, нарушает протокол проведения методики
ОПК-2.3. Владеет приемами психометрической оценки инструментов сбора данных, критериями оценки достоверности полученных данных и сформулированных выводов	Проводит полный цикл психометрической проверки инструмента (Item Response Theory, Factor Analysis), оценивает все виды валидности	Рассчитывает классическую надежность (альфа Кронбаха) и текущую валидность, правильно интерпретирует p-value	Понимает важность надежности, но использует неверные формулы; делает поверхностные выводы о валидности	Не может отличить надежность от валидности, считает любой результат теста истиной в последней инстанции



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования
«Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПСИХОДИАГНОСТИКА**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости

Вопросы к устному опросу:

1. Обоснуйте предмет психологической диагностики как науки о конструировании и применении методов измерения индивидуально-психологических различий.
2. Раскройте принцип «черного ящика» в классическом бихевиоризме и его влияние на развитие объективной психодиагностики начала XX века.
3. Проанализируйте концепцию надежности измерительного инструмента. В чем заключается разница между ретестовой надежностью и надежностью параллельных форм?
4. Раскройте виды валидности теста (содержательная, конструктивная, критериальная). Почему высокая надежность не гарантирует валидности методики?
5. Охарактеризуйте нормативные принципы построения тестовых шкал (Z-баллы, стено, процентиля). Проблема репрезентативности выборки стандартизации.
6. Проанализируйте специфику проективных методик с точки зрения психоанализа и феноменологии. Проблема субъективности интерпретации стимульного материала.
7. Раскройте этический кодекс психолога-диагноста: принципы конфиденциальности, информированного согласия и профессиональной компетенции.
8. Сравнительный анализ структурированных личностных опросников (ММРП / СМРП) и типологического подхода (Кеттелл 16-PF): сильные и слабые стороны конструкций.
9. Методологические ограничения метода наблюдения. Как минимизировать эффект наблюдателя и ошибки первого/второго рода при фиксации поведения?
10. Критерии дифференциальной диагностики нормы и пограничных состояний личности. Понятие акцентуации характера по А.Е. Личко.
11. Нейропсихологическая диагностика: синдромный анализ нарушений ВПФ по А.Р. Лурия. Принцип системного строения высших функций.
12. Психометрика интеллекта: структура IQ (по Д. Векслеру), соотношение флюидного и кристаллизованного интеллекта.
13. Диагностика межличностных отношений: социометрическая процедура Дж. Морено. Расчет индексов групповой сплоченности и статуса индивида.
14. Профессиональная психодиагностика: понятие профессионально важных качеств (ПВК). Построение психограммы специальности.
15. Клиническая беседа и интервью: отличие от бытовой беседы. Структура диагностического интервью.
16. Психофизиологические методы исследования (ЭЭГ, вызванные потенциалы, полиграф): что именно они измеряют и какова их разрешающая способность?
17. Когнитивные стили (полезависимость-полenezависимость, импульсивность-рефлексивность) как индивидуальные способы переработки информации.
18. Диагностика мотивационно-потребностной сферы. Проективные vs опросниковые методы оценки мотивации достижения.
19. Феномен социальной желательности ответов: механизмы искажения результатов тестирования и методы коррекции (шкалы лжи).
20. Психодиагностика способностей (общих и специальных). Тесты достижений vs тесты способностей.
21. Компьютерная психодиагностика: преимущества автоматизации и риски алгоритмической предвзятости (algorithmic bias).
22. Этические дилеммы предоставления обратной связи клиенту после тестирования (эффект ярлыка, стигматизация).
23. Психометрия креативности: проблема дивергентного мышления и критерии оценки оригинальности продукта.
24. Диагностика эмоционального выгорания (опросник МВТ Маслач): структура синдрома и индикаторы деперсонализации.
25. Экспертная оценка (метод независимых судей) как метод получения данных о поведении, недоступном для самоотчета.

Задания к практическим занятиям:

1. Проведите расчет коэффициентов надежности (например, методом расщепления пополам) для предоставленной матрицы данных школьного теста.
2. Выполните процедуру ранжирования и перевода первичных сырых баллов в стандартные стены по шкале тревожности Спилбергера-Ханина.
3. Постройте профиль личности испытуемого по результатам СМЛ (Л.Н. Собчик), интерпретируя пики выше 70 Т-баллов.
4. Проведите контент-анализ рассказа по картинке ТАТ, выделяя ведущие потребности и конфликты героя по схеме Мюррея.
5. Выполните качественный и количественный анализ рисунка несуществующего животного (ДДЧ), оценив уровень агрессии и тревожности.
6. Составьте батарею тестов для профотбора кандидата на должность авиадиспетчера, обосновав прогностическую ценность каждой методики.
7. Решите кейс: проанализируйте протокол патопсихологического обследования пациента с подозрением на органическое поражение мозга (нарушение динамического праксиса).
8. Проведите мини-социометрию учебной группы, построив индекс групповой сплоченности и выявив статус каждого участника.
9. Разработайте структуру полуструктурированного интервью для первичной консультации клиента с жалобой на панические атаки.
10. Выполните скоринг (подсчет баллов) и базовую интерпретацию субтестов методики Векслера (WAIS) на примере одного протокола.
11. Смоделируйте ситуацию сообщения «трудной правды» родителям подростка по результатам диагностики девиантного поведения (этическая ролевая игра).
12. Оцените экологическую валидность лабораторного эксперимента на память применительно к реальной жизнедеятельности студента.
13. Проведите диагностику уровня рефлексивности (методика Карпова) и сопоставьте результаты с успешностью решения аналитических задач.
14. Выполните кластерный анализ репертуарных решеток Келли для выявления типов восприятия одноклассников одним студентом.
15. Составьте таблицу дифференциально-диагностических критериев для разграничения невротической и эндогенной депрессии (по данным ММРІ и анамнеза).
16. Протоколируйте наблюдение за игровой деятельностью детей дошкольного возраста, фиксируя проявления эгоцентризма (по Ж. Пиаже).
17. Разработайте схему экспертной карты для оценки управленческих компетенций руководителя среднего звена.
18. Проверьте гипотезу о статистически значимых различиях между двумя группами (t-критерий Стьюдента) на предоставленных числовых рядах.
19. Выполните корреляционный анализ (r-Пирсона) между уровнем эмпатии и стажем работы волонтеров-спасателей.
20. Интерпретируйте цветовой выбор в тесте Люшера, опираясь на функциональные значения пар цветов (по М. Люшеру).
21. Составьте сравнительную таблицу классификаций видов внимания (по функциям и виду активности).
22. Проведите фокус-группу среди студентов на тему «Образ идеального психолога», зафиксировав ключевые категории дискурса.
23. Оцените качество составленного вами же теста через показатель дискриминативности заданий (индекс Фергюсона или точечно-бисериальный коэффициент).
24. Смоделируйте сессию биографического интервью (Life-Line), выделив переломные события биографии клиента.
25. Выполните проверку нормальности распределения признака (асимметрия и эксцесс) для массива данных из 50 значений IQ.

Критерии и шкалы оценивания работы студентов на практических/лабораторных занятиях

Оценка	Критерии оценивания
«отлично»	Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Задания	Индикатор компетенции
Базовый уровень	
<p>Задание 1. <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</i></p> <p>Валидность теста, отражающая представленность всех аспектов исследуемого конструкта в заданиях теста, называется...</p> <p>А) Конструктивной; Б) Содержательной; В) Критериальной; Г) Экологической.</p> <p>Ответ: Б</p>	ОПК-2.1
<p>Задание 2. <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i></p> <p>Тип надежности, предполагающий повторное проведение теста через интервал времени, — это...</p> <p>А) Надежность параллельных форм; Б) Ретестовая надежность; В) Надежность эквивалентных половин; Г) Надежность оценщиков.</p> <p>Ответ: Б</p>	ОПК-2.3
<p>Задание 3. <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i></p> <p>Методика СМЛ (адаптированный ММР) предназначена прежде всего для...</p> <p>А) Измерения IQ; Б) Диагностики клинического профиля личности и защитных механизмов; В) Оценки темперамента;</p>	ОПК-3.1

<p>Г) Профориентации дошкольников.</p> <p>Ответ: Б</p>	
<p>Задание 4. <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i> Стандартная десятка (Sten) — это шкала со средним значением ____ и стандартным отклонением ____:</p> <p>А) 5.5; 2 Б) 5.5; 2.5 В) 10; 1 Г) 50; 10</p> <p>Ответ: А</p>	ОПК-2.1
<p>Задание 5. <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i> Какой вид шкалы измерений обладает абсолютным нулем и позволяет проводить любые арифметические операции?</p> <p>А) Номинативная; Б) Порядковая; В) Интервальная; Г) Шкала отношений.</p> <p>Ответ: Г</p>	ОПК-2.1
<p>Задание 6. <i>Прочитайте текст и выберите все правильные ответы.</i> К признакам высокой валидности теста относятся:</p> <p>А) Высокая корреляция с внешним критерием Б) Большой объем выборки стандартизации В) Отсутствие влияния побочных переменных Г) Высокий коэффициент надежности Д) Красивый дизайн бланка</p> <p>Ответ: АВГ</p>	ОПК-2.3
<p>Задание 7. <i>Прочитайте текст и выберите все правильные ответы.</i> Проективные методики основаны на механизме:</p> <p>А) Рационализации; Б) Переноса (проекции) внутреннего содержания на стимул; В) Социальной желательности; Г) Условного рефлекса.</p> <p>Ответ: Б</p>	УК-1.3
<p>Задание 8. <i>Прочитайте текст и выберите все правильные ответы.</i> Этические стандарты психодиагностики запрещают:</p> <p>А) Использование устаревших методик Б) Передачу результатов третьим лицам без согласия В) Сообщение диагноза без комментария психолога Г) Использование непереводных западных методик</p> <p>Ответ: АБВ</p>	ОПК-3.1
<p>Задание 9. <i>Прочитайте текст и выберите все правильные ответы.</i> Компонентами структуры интеллекта по Д. Векслеру являются:</p> <p>А) Индекс вербального понимания Б) Индекс перцептивного рассуждения В) Индекс рабочей памяти Г) Индекс скорости обработки Д) Индекс экстраверсии</p> <p>Ответ: АБВГ</p>	ОПК-2.1
<p>Задание 10. <i>Прочитайте текст и выберите все правильные ответы.</i> Методы снижения социальной желательности ответов в опросниках:</p> <p>А) Шкала лжи (L-scale) Б) Косвенные вопросы В) Гарантия анонимности Г) Увеличение длины теста Д) Использование только открытых вопросов</p> <p>Ответ: АБВ</p>	ОПК-2.3
<p>Повышенный уровень</p>	

<p>Задание 11. <i>Прочитайте текст и установите последовательность.</i> Установите правильную хронологию развития психодиагностики:</p> <p>А) Появление факторных теорий личности Б) Возникновение интеллектуальных шкал Бине-Симона В) Древнегреческая физиогномика и френология Г) Экспериментальная психология Вундта</p> <p>Ответ: ВГБА</p>	УК-1.1
<p>Задание 12. <i>Прочитайте текст и установите последовательность</i> Расположите этапы психометрического цикла создания теста:</p> <p>А) Стандартизация и подсчет норм Б) Определение конструкта и генерация пула заданий В) Проверка надежности и валидности Г) Эмпирический апробация (предварительное тестирование)</p> <p>Ответ: БГВА</p>	ОПК-2.3
<p>Задание 13. <i>Прочитайте текст и установите последовательность</i> Установите иерархию уровней измерения (от низшего к высшему):</p> <p>А) Интервальный Б) Номинальный В) Отношений Г) Порядковый</p> <p>Ответ: БАГВ</p>	ОПК-2.1
<p>Задание 14. <i>Прочитайте текст и установите последовательность.</i> Расположите фазы психодиагностического процесса:</p> <p>А) Сбор данных (тестирование) Б) Запрос (заказ) и формулировка проблемы В) Написание заключения и обратная связь Г) Анализ данных и выдвижение гипотез</p> <p>Ответ: БАГВ</p>	ОПК-3.3
<p>Задание 15. <i>Прочитайте текст и установите последовательность.</i> Установите порядок возрастания степени структурированности методик:</p> <p>А) Проективные методики Б) Бесструктурное наблюдение В) Стандартизированные опросники Г) Психофизиологические пробы</p> <p>Ответ: БАВГ</p>	ОПК-2.2
<p>Задание 16 <i>Прочитайте текст и установите соответствие.</i> Соотнесите автора и объект психодиагностики:</p> <p>А) Р. Кеттелл Б) Г. Айзенк В) Г. Роршах Г) А. Анастаси</p> <p>1) Психометрика и теория тестов 2) Черты личности (16 PF) 3) Факторы темперамента (Экстраверсия/Нейротизм) 4) Проективная диагностика (пятна)</p> <p>Ответ: А2Б3В4Г1</p>	ОПК-2.3
<p>Задание 17 <i>Прочитайте текст и установите соответствие.</i> Соотнесите тип методики и пример:</p> <p>А) Тест интеллекта Б) Личностный опросник В) Проективная методика Г) Аппаратурный метод</p> <p>1) WAIS (Векслер) 2) Пятна Роршаха 3) ЕРІ Айзенка 4) ЭЭГ мониторинг</p> <p>Ответ: А1Б3В2Г4</p>	ОПК-2.1
<p>Задание 18. <i>Прочитайте текст и установите соответствие.</i></p>	ОПК-2.3

<p>Соотнесите вид валидности и способ ее проверки:</p> <p>А) Содержательная Б) Текущая (конкурентная) В) Прогностическая Г) Конструктивная</p> <p>1) Корреляция с результатами другого теста того же конструкта 2) Оценка экспертами полноты охвата тем 3) Корреляция с существующим критерием "здесь и сейчас" 4) Предсказание успеха в будущем (успеваемость по баллам теста)</p> <p>Ответ: А2Б3В4Г1</p>	
<p>Задание 19. <i>Прочитайте текст и установите соответствие.</i></p> <p>Соотнесите шкалу стенов и характеристики результата:</p> <p>А) 1-3 балла Б) 4-7 баллов В) 8-10 баллов</p> <p>1) Средний диапазон (норма) 2) Низкий полюс (дефицит свойства) 3) Высокий полюс (яркая выраженность)</p> <p>Ответ: А2Б1В3</p>	ОПК-2.1
<p>Задание 20. <i>Прочитайте текст и установите соответствие.</i></p> <p>Соотнесите тип акцентуации (Леонгард/Личко) и краткую черту:</p> <p>А) Гипертимный Б) Лабильный В) Сенситивный Г) Эпилептоидный</p> <p>1) Крайняя переменчивость настроения 2) Раздражительность, вязкость аффекта, педантизм 3) Повышенная жажда деятельности, оптимизм 4) Чрезвычайная впечатлительность, чувство неполноценности</p> <p>Ответ: А3Б1В4Г2</p>	ОПК-3.1
Высокий уровень	
<p>Задание 21. <i>Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки</i></p> <p>Почему использование классического IQ-теста Векслера для оценки интеллекта представителей традиционных культур может привести к ложному выводу об их интеллектуальной несостоятельности?</p> <p>Ответ: это следствие культурной предвзятости (bias): задания теста нагружены знаниями западной культуры и требуют навыков абстрактно-логического вербального мышления, игнорируя контекстуальный интеллект и практические навыки, ценностные в другой культуре.</p>	УК-1.1
<p>Задание 22. <i>Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки.</i></p> <p>В чем заключается фундаментальное ограничение компьютерных психодиагностических программ при интерпретации сложных клинических случаев?</p> <p>Ответ: алгоритм лишен интуиции и способности улавливать уникальный жизненный контекст (контекст); он выдает шаблонную интерпретацию профиля, игнорируя латентные факторы, противоречия в поведении и защитные механизмы испытуемого, доступные лишь квалифицированному специалисту.</p>	ОПК-2.3
<p>Задание 23. <i>Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки.</i></p> <p>Почему применение опросниковых методов диагностики в состоянии острого стресса у клиента часто приводит к недостоверным результатам («замыленный глаз» респондента)?</p> <p>Ответ: острый стресс сужает поле сознания и активизирует защитные механизмы (вытеснение, отрицание), что искажает самоотчет: респондент либо идеализирует себя, либо фиксируется на симптомах, нарушая спонтанность и искренность ответов.</p>	ОПК-3.1
<p>Задание 24. <i>Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки.</i></p> <p>Какую основную угрозу представляет нарушение принципа конфиденциальности при передаче результатов тестирования работодателю без письменного согласия испытуемого?</p>	УК-1.3

<p>Ответ: нарушение базовых гражданских прав на частную жизнь, риск дискриминации при найме, нанесение морального вреда и полная утрата доверия к психологическому сообществу (дискредитация профессии).</p>	
<p>Задание 25. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки.</p> <p>Почему отсутствие пилотажного (пробного) исследования на репрезентативной выборке делает невозможным корректную стандартизацию любого нового психологического теста?</p> <p>Ответ: без предварительного тестирования на большой репрезентативной группе невозможно определить статистические параметры распределения (среднее МММ, сигма σ), границы нормы и трудности заданий, что превращает тест в набор случайных вопросов без нормативных ключей.</p>	ОПК-2.3

Критерии и шкала оценивания

Оценка	Количество баллов
«отлично» /зачтено	83-100 баллов
«хорошо»/ зачтено	68-82 балла
«удовлетворительно»/ зачтено	50-67 баллов
«неудовлетворительно»/ не зачтено	0-49 баллов

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительн о/ зачтено	Неудовлетворительн о /не зачтено
УК-1.3. Сопоставляет разные источники информации с целью выявления их противоречий и поиска достоверных суждений	Студент демонстрирует способность к критическому сопоставлению различных теоретических подходов (например, психометрического и клинического), выявляя их эпистемологические границы; самостоятельно находит противоречия в данных разных методик и предлагает обоснованные способы их разрешения для формирования достоверного вывода.	Студент успешно сопоставляет основные теории и данные литературы, однако не всегда глубоко рефлексировать на предмет внутренних противоречий концепций; выводы аргументированы, но могут опираться на ограниченный круг источников без учета альтернативных точек зрения.	Студент способен пересказать содержание основных теорий и сравнить их по формальным признакам, но испытывает трудности при выявлении скрытых методологических противоречий; выводы носят поверхностный характер	Студент не различает научные парадигмы, подменяет понятия, не способен выявить логические несоответствия в предложенных источниках; выводы отсутствуют или противоречат исходным данным.
ОПК-2.1. Знает базовые процедуры измерения и шкалирования, возрастные нормы и нормы для отдельных групп и популяций	Демонстрирует исчерпывающее знание процедур стандартизации тестов, типов измерительных шкал (номинативная, интервальная,	Знает основные шкалы и принципы нормирования, правильно интерпретирует стандартные баллы (стены, Т-баллы), но допускает неточности в	Имеет общее представление о существовании тестовых норм и стандартных баллов, путает типы шкал, затрудняется в определении границ	Не понимает разницы между сырыми и стандартными баллами, не знает принципов построения норм, считает любую цифру в тесте абсолютной истиной вне

	отношений) и владеет актуальной информацией о нормативных выборках (репрезентативность, стратификация по полу/возрасту).	описании специфики возрастных нормативов редких категорий испытуемых.	статистической нормы для конкретной популяции.	зависимости от группы.
ОПК-2.2. Умеет использовать различные методы сбора данных в соответствии с поставленной задачей	Грамотно выбирает оптимальный диагностический инструментарий (тесты способностей, опросники, проективные техники) исходя из гипотезы исследования и этических ограничений ситуации.	Владеет основными методами сбора данных, но иногда склонен к использованию «излюбленных» методик там, где они менее эффективны; в целом решает задачу корректно.	Использует ограниченный набор простых методик, часто игнорируя сложность задачи; выбор метода случаен или продиктован только доступностью инструмента.	Применяет методики не по назначению (например, ставит медицинский диагноз по непрофильному опроснику), нарушает процедуру проведения обследования.
ОПК-2.3. Владеет приемами психометрической оценки инструментов сбора данных, критериями оценки достоверности полученных данных и сформулированными выводами	Свободно вычисляет и интерпретирует показатели надежности (α -Кронбаха, ретестовая) и валидности (конструктивной, текущей); оценивает дистракторы заданий и качество ключей теста.	Способен оценить надежность готовой методики по предоставленным коэффициентам, понимает разницу между надежностью и валидностью, но затрудняется в самостоятельном расчете индексов.	Понимает важность проверки качества теста, но воспринимает психометрию как «черный ящик», не может объяснить причины недостоверности данных при плохом качестве стимульного материала.	Игнорирует требования психометрики, принимает любые результаты за истинные, не видит связи между качеством инструмента и точностью диагноза.
ОПК-3.1 Знает теоретические и методологические основания психологической диагностики, принципы организации и проведения психодиагностического обследования с учетом возраста, пола и принадлежности обследуемого к социальной, этнической, профессиональной и др. социальным группам; этические принципы психодиагностической деятельности	Глубоко знает историю становления диагностики, правовые аспекты (ФЗ-152), принципы профессиональной этики психолога и специфику работы с разными социальными/этническими группами.	Знает основные этические кодексы и правила проведения тестирования, соблюдает их в учебных задачах, но может допускать упрощения в вопросах межкультурной валидности.	Имеет фрагментарные знания об этике («нельзя разглашать»), путает юридические и моральные нормы, слабо ориентируется в правах обследуемого.	Демонстрирует пренебрежение этическими нормами, готов сообщать конфиденциальную информацию третьим лицам, не видит разницы между научным исследованием и манипуляцией.
ОПК-3.2 Умеет управлять информационными ресурсами,	Профессионально работает со статистическими пакетами	Уверенно пользуется офисным ПО и простыми	Владеет навыками ввода данных вручную, но не использует	Не способен структурировать полученные данные, теряет протоколы, не

включая формирование баз данных, определение возможностей и ограничений процедур сбора данных	(SPSS/Jamovi), грамотно организует хранение персональных данных респондентов, определяет ограничения дизайна до начала сбора данных.	статистическими функциями Excel для обработки массивов, осознает необходимость резервного копирования баз данных.	специализированное ПО; плохо представляет возможности и пределы применимости математических методов.	отличает первичные записи от итогового отчета.
ОПК-3.3 Умеет составлять протоколы и отчеты по результатам психологической диагностики и психометрических процедур	Составляет структурированные психологические заключения: отделяет факты (ответы/баллы) от интерпретации, пишет грамотным профессиональным языком, избегая категоричных ярлыков.	Оформляет отчет согласно стандартам, однако допускает смешение объективных данных и субъективных предположений, делает стилистические ошибки в терминологии	Формальные требования к оформлению соблюдены частично, текст изобилует бытовыми выражениями вместо научных терминов, структура заключения нарушена.	Отчет отсутствует, либо представляет собой хаотичный набор фраз без структуры, содержит грубые фактические и грамматические ошибки.
ОПК -3.4 Владеет базовыми психодиагностическими методиками, приемами анализа и интерпретации психодиагностических данных, оценки достоверности полученных результатов	Владеет процедурой проведения, правилами подсчета и глубокой качественной интерпретацией ключевых методик (MMPI, WAIS, СМЛЛ, Люшер, Розенцвейг), оценивая достоверность профиля через шкалы достоверности.	Корректно проводит тестирование и обсчитывает шкалы, дает верную, но несколько шаблонную интерпретацию профилей известных методик.	Проводит обследование с ошибками в процедуре, затрудняется в интеграции данных разных шкал в целостную картину личности, опирается лишь на прямые значения шкал.	Допускает грубые ошибки в проведении (наводящие вопросы, отсутствие раппорта) и подсчете баллов; интерпретация носит бытовой, дилетантский характер.



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования
«Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
КРОСС-КУЛЬТУРНАЯ ПСИХОЛОГИЯ И ЭТНОПСИХОЛОГИЯ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Вопросы к контрольным работам по теме 1. «Кросс-культурная психология и этнопсихология: введение, основные понятия и принципы».

Обозначьте сходства и различия между этнопсихологией и кросс-культурной психологией как научными областями.

Отразите особенности социально-психологического подхода к определению этноса.

Перечислите основные направления исследований, находящихся в фокусе этнопсихологии.

Дайте определение понятию «этноцентризм» и укажите, в чем может быть опасность этноцентризма в научных исследованиях.

Продемонстрируйте разницу между «emic» и «etic» подходами на примере исследования в области этнопсихологии или кросс-культурной психологии.

Вопросы к контрольным работам по теме 3. «Психология этнической идентичности и межэтнических отношений».

Дайте определение этнической идентичности. В чем ее особенности как психологического феномена?

Перечислите методологические подходы к исследованию этнической идентичности (этничности) в социальных науках.

Перечислите основные типы этнической идентичности.

Назовите основные психологические механизмы, лежащие в основе формирования этнической идентичности.

Перечислите функции этнического стереотипа.

Вопросы к контрольным работам по теме 5. «Личность в кросс-культурном контексте».

Опишите различие между понятиями «базовая» и «модальная» личности.

Приведите теории формирования межкультурной компетентности личности.

Дайте определение «национальному характеру». Выразите свое мнение, насколько уместно в современном обществе говорить о национальном характере.

Опишите различные сферы применения тренинговых программ по формированию межкультурной компетентности. Перечислите их возможности и ограничения.

Опишите различные типы программ кросс-культурной ориентации по Р. Брислину. Укажите, какой из типов может быть наиболее эффективен в современных образовательных организациях.

Практическое задание по теме 2 «Понятие культуры. Типы культур и концепции культурных измерений в контексте кросс-культурной психологии и этнопсихологии.»

Анализ культурного артефакта по шкалам Г. Хофстеде

Цель задания: провести анализ любого культурного артефакта (книги, сказки, комикса, фильма, мультфильма и т.д.) по структуре ценностей Г. Хофстеде по конкретной стране, откуда родом эта сказка/мультфильм/комикс.

Примечание. Структуры ценностей могут и не совпасть – если Вы столкнулись с этим, то, подумайте и напишите (аргументированно), как можно обосновать данную особенность.

Обратите внимание, в работе нужно указывать не просто описания шкал сами по себе, а приводить развернутую аргументацию, почему и в какой конкретно части может быть отражена

данная шкала.

Практическое задание по теме 3. «Психология этнической идентичности и межэтнических отношений».

Задание «Интервью»

Составьте список вопросов для проведения полуструктурированного интервью. Цель интервью – исследование компонентов этнической идентичности.

Проведите интервью и отметьте утверждения респондента, относящиеся к когнитивному, аффективному (и поведенческому) компонентам.

Практическое задание по теме 6. «Психология миграции. Теории культурной адаптации и аккультурации. Модели освоения другой культуры».

Задание «Вредные советы»

Ваша задача прочитать в учебнике Т.Г. Стефаненко «Этнопсихология» материал, который касается темы «Этноцентризм, стереотипы и предубеждения», а именно «Главу Механизмы межгруппового восприятия в межэтнических отношениях».

На основе прочитанного материала выпишите, пожалуйста, из книги 7 терминов с определениями и оформите их в виде либо вредных советов (образцы советов будут представлены как приложение к заданию), либо в виде задачек (как в задачнике у Г.Б. Остера) (образцы задачек будут представлены как приложение к заданию). Задачи/советы Вы придумываете сами. Постарайтесь отразить в советах/задачах именно содержание термина, его смысл. Обратите, внимание, что определения следует приводить только из указанной литературы. Можете так же пользоваться материалами с занятий или из списка рекомендованной литературы. Другие материалы использовать не допускается.

В итоге необходимо предоставить список терминов с их определениями и 7 либо советов/задач каждый/ая из которых описывает один термин (можно перемешать и часть оформить советами, часть задачами – на усмотрение автора).

Практическое задание по теме 4. «Этнический конфликт и межэтническая напряженность».

Задание «Анализ межэтнических конфликтов на примере кинематографа».

Приведите примеры (видеофрагменты) из любых фильмов /мультфильмов, отражающие ситуацию межэтнического конфликта.

Далее необходимо провести анализ видеофрагментов по следующим вопросам:

1. В чем суть конфликта? Кто его участники?
2. Какова позиция каждой из сторон?
3. Что может лежать в основе разногласий: какие культурные ценности, барьеры и особенности??
4. Приведите вариант конструктивного решения конфликта с опорой на изученные в ходе курса материалы?

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно/не зачтено	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы.
Удовлетворительно/зачтено	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на

	поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
Хорошо/зачтено	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и, по существу, излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
Отлично/зачтено	Обучаемый продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию, умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Вопросы к зачету для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

1. Особенности этнопсихологии как раздела социальной психологии
2. Основные задачи и методы кросс-культурной психологии
3. Взаимосвязи кросс-культурной психологии и этнопсихологии с другими научными дисциплинами
4. Понятия «этнос» и «этничность» в современной культурной антропологии и психологии.
5. Культурно-исторический подход в отечественной этнопсихологии: основные положения и исследования.
6. Феномен культуры в кросс-культурной психологии и этнопсихологии.
7. Язык как категория культуры. Гипотеза лингвистической относительности.
8. Субъективная культура и культурные синдромы Г. Триандиса.
9. Концепция культурных размерностей Г. Хофстеде.
10. Проблема культурных ценностей и концепция Ш. Шварца.
11. Роль культуры в развитии ребенка.
12. Этническая идентичность как вид социальной идентичности.
13. Структура и содержание этнической идентичности.
14. Типы этнической идентичности.
15. Этнические стереотипы, предубеждения и предрассудки как социально-психологические феномены.
16. Проблема этноцентризма.
17. Понятие межэтнической напряженности и ее фазы.
18. Межэтнические конфликты: виды и стратегии управления.
19. Ксенофобия как социально-психологический феномен.
20. Принципы измерения и методы исследования межэтнической напряженности.
21. Психологические подходы к урегулированию и разрешению межэтнической напряженности и конфликтов.
22. Проблема исследования культуры и личности в психологической антропологии.
23. Понятие «базовой личности», проблема национального характера.
24. Культурная детерминация процессов социального познания личности.

25. Межкультурная компетентность личности: определение и особенности формирования.
26. Методы измерения и формирования межкультурной компетентности и повышения межкультурной сензитивности.
27. Культурно-специфические и универсальные черты личности.
28. Стратегии аккультурации (Дж. Берри).
29. Соотнесите стратегии аккультурации и аккультурационные ожидания.
30. Феномен культурного шока и его фазы (К.Оберг).
31. Основные факторы адаптации к новой культурной среде.
32. Стратегии поддержания этнической идентичности и этапы социокультурной адаптации.

Темы эссе для проведения промежуточной аттестации.

Темы эссе

1. Истоки этнических предубеждений: личность или социум?
2. Этноцентризм как социально-психологический феномен.
3. История развития этнической идентичности: самоанализ и личный опыт.
4. Личный опыт межкультурного взаимодействия: житейские впечатления и научный анализ.
5. Этнические стереотипы в масс-медиа: как видим Мы и Они?
6. Этнос, этническое, национальное и психология конкретного человека.
7. Этничность и манипуляции.
8. «Национальные интересы» (интересы этноса) – миф или реальность с точки зрения психологии?
9. Этнический стереотип как психологический феномен.
10. Концепции культурных измерений: какая модель лучше?

Требования к эссе

Объем 1500-2000 зн. (1 стр.) – строгое соответствие объема, считается со списком литературы и с пробелами. Шрифт Times New Roman 12, интервал одинарный.

Формат эссе – свободный авторский формат, это не реферат, то есть необходимо привести описание-рассуждение о Вашем **личном мнении** или **опыте** (межкультурного взаимодействия, например). Например, при выборе темы «*История развития моей этнической идентичности*», то в ней подразумевается описание личной истории развития ЭИ. Различные классификации, стадии развития идентичности, определения межкультурного взаимодействия, культуры, этнической идентичности и т.д. в эссе вставлять не допускается.

Критерии оценивания эссе

1. Авторский, не скачанный из интернета текст;
2. Связь с выбранной (заявленной в названии) темой;
3. Наличие авторской позиции;
4. Логика, аргументированность и последовательность изложения;
5. Общие умения и навыки (оформление, грамотность).

Общие критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/не зачтено
УК-5.1				
Знает: теории, отражающие социокультурные различия социальных	Имеет четкое понимание о теориях, отражающих социокультурные различия социальных	Имеет четкое понимание о теориях, отражающих социокультурные различия социальных	Имеет расплывчатое понимание о теориях, отражающих социокультурные	Путается в определениях ключевых понятий, не имеет понимания теорий, отражающих социокультурные

групп в рамках этнопсихологии и кросс-культурной психологии как раздела социальной психологии.	групп в рамках этнопсихологии и кросс-культурной психологии как раздела социальной психологии. Отвечает на дополнительные вопросы об истории появления, специфике употребления терминов и понятий.	групп в рамках этнопсихологии и кросс-культурной психологии как раздела социальной психологии, но теряется при ответе на дополнительные вопросы.	различия социальных групп в рамках этнопсихологии и кросс-культурной психологии как раздела социальной психологии.	различия социальных групп в рамках этнопсихологии и кросс-культурной психологии как раздела социальной психологии.
Умеет: анализировать социокультурные различия с позиции этнопсихологии и кросс-культурной психологии как раздела социальной психологии.	Способен подробно рассказать о специфике анализа социокультурные различия с позиции этнопсихологии и кросс-культурной психологии как раздела социальной психологии.	Способен частично рассказать о специфике анализа социокультурные различия с позиции этнопсихологии и кросс-культурной психологии как раздела социальной психологии.	Способен рассказать о специфике анализ социокультурные различия с позиции этнопсихологии и кросс-культурной психологии как раздела социальной психологии, но путается в определениях и понятиях.	Не способен даже частично рассказать о специфике анализ социокультурные различия с позиции этнопсихологии и кросс-культурной психологии как раздела социальной психологии.
Владеет: методами анализа социокультурных различий с позиции этнопсихологии и кросс-культурной психологии как раздела социальной психологии.	Способен адекватно применять методами анализа социокультурных различий с позиции этнопсихологии и кросс-культурной психологии как раздела социальной психологии. Умеет адекватно интерпретировать и описывать полученные данные.	Способен применять методы анализа социокультурных различий с позиции этнопсихологии и кросс-культурной психологии как раздела социальной психологии. Испытывает небольшие затруднения при интерпретации и описании полученных данных.	Способен применять лишь некоторые методы анализа социокультурных различий с позиции этнопсихологии и кросс-культурной психологии как раздела социальной психологии. Испытывает затруднения при интерпретации и описании полученных данных.	Не способен методами анализа социокультурных различий с позиции этнопсихологии и кросс-культурной психологии как раздела социальной психологии.
УК-5.2				
Знает: социально-психологические и политические модели конструирования взаимодействия этнических групп в условиях культурного многообразия.	Четко описывает социально-психологические и политические модели конструирования взаимодействия этнических групп в условиях культурного многообразия.	Описывает основные подходы к социально-психологическим и политическим моделям конструирования взаимодействия этнических групп в условиях культурного многообразия.	Сообщает фрагментарные сведения о социально-психологических и политических моделях конструирования взаимодействия этнических групп в условиях культурного многообразия.	Не может дать ответ на вопрос об социально-психологических и политических моделях конструирования взаимодействия этнических групп в условиях культурного многообразия.
Умеет: определять основные стратегии аккультурации, индивидуальные и групповые факторы, определяющие	Способен полностью и подробно определить основные стратегии аккультурации, индивидуальные и групповые факторы, определяющие адаптацию к новой	Демонстрирует способность определить основные стратегии аккультурации, индивидуальные и групповые факторы, определяющие адаптацию к новой	Способен определить основные стратегии аккультурации, индивидуальные и групповые факторы, определяющие адаптацию к новой культурной среде, но	Не способен определить основные стратегии аккультурации, индивидуальные и групповые факторы, определяющие адаптацию к новой культурной среде.

адаптацию к новой культурной среде	культурной среде	культурной среде, с небольшими содержательными или стилистическими недочетами.	путается в понятиях и факторах.	
Владеет: техниками работы в области социокультурной адаптации и взаимодействия в условиях культурного многообразия.	Знает и может применить основные техники работы в области социокультурной адаптации и взаимодействия в условиях культурного многообразия	Знает основные техники работы в области социокультурной адаптации и взаимодействия в условиях культурного многообразия, но испытывает небольшие затруднения при анализе их применения.	Может воспроизвести несколько основных техник работы в области социокультурной адаптации и взаимодействия в условиях культурного многообразия, но не понимает особенности их применения.	Не знает основные техники работы в области социокультурной адаптации и взаимодействия в условиях культурного многообразия.
УК-5.3				
Знает: концепции межэтнической напряженности и определения, формы и причины возникновения этнических конфликтов в разных культурах.	Способен четко описать концепции межэтнической напряженности и определения, формы и причины возникновения этнических конфликтов в разных культурах.	Способен в целом описать концепции межэтнической напряженности и определения, формы и причины возникновения этнических конфликтов в разных культурах. Испытывает затруднения при ответе на дополнительные вопросы.	Способен частично описать концепции межэтнической напряженности и определения, формы и причины возникновения этнических конфликтов в разных культурах.	Не способен описать концепции межэтнической напряженности и определения, формы и причины возникновения этнических конфликтов в разных культурах.
Умеет: определять фазы межэтнической напряженности и характер этнических конфликтов в разных культурах.	Четко описывает определять фазы межэтнической напряженности и характер этнических конфликтов в разных культурах. Отвечает на дополнительные вопросы.	Описывает основные определять фазы межэтнической напряженности и характер этнических конфликтов в разных культурах. Испытывает затруднения при ответе на дополнительные вопросы.	Сообщает фрагментарные сведения о фазах межэтнической напряженности и характере этнических конфликтов в разных культурах.	Не может дать ответ на вопрос о фазах межэтнической напряженности и характере этнических конфликтов в разных культурах.
Владеет: принципами измерения и методы исследования межэтнической напряженности и психологическими подходы к урегулированию и разрешению межэтнической напряженности и конфликтов.	Четко формулирует основные принципы измерения и методы исследования межэтнической напряженности и психологическими подходы к урегулированию и разрешению межэтнической напряженности и конфликтов. Отвечает на дополнительные вопросы.	Способен формулировать основные принципы измерения и методы исследования межэтнической напряженности и психологическими подходы к урегулированию и разрешению межэтнической напряженности и конфликтов. Испытывает затруднения при ответе на дополнительные вопросы.	Демонстрирует поверхностное понимание основных принципов измерения и методов исследования межэтнической напряженности и психологических подходов к урегулированию и разрешению межэтнической напряженности и конфликтов.	Не знает основных принципов измерения и методов исследования межэтнической напряженности и психологических подходов к урегулированию и разрешению межэтнической напряженности и конфликтов.

ОПК-1.1				
Знает: сравнительно-культурный подход к изучению когнитивных особенностей развития личности, культурной социализации и влияния культуры на развитие ребенка	Демонстрирует четкое понимание сравнительно-культурного подхода к изучению когнитивных особенностей развития личности, культурной социализации и влияния культуры на развитие ребенка, может выделить различия и сравнить с другими подходами.	В целом, демонстрирует понимание сравнительно-культурного подхода к изучению когнитивных особенностей развития личности, культурной социализации и влияния культуры на развитие ребенка	Демонстрирует поверхностное понимание сравнительно-культурного подхода к изучению когнитивных особенностей развития личности, культурной социализации и влияния культуры на развитие ребенка	Не знает и не может определить и рассказать о сравнительно-культурном подходе к изучению когнитивных особенностей развития личности, культурной социализации и влиянии культуры на развитие ребенка
Умеет: анализировать нормы психического здоровья и этнокультурную специфику психических заболеваний.	Четко понимает содержание основных норм психического здоровья и умеет интерпретировать их с позиции учета этнокультурной специфики психических заболеваний	В целом понимает содержание основных норм психического здоровья, но испытывает незначительные затруднения при интерпретации их с позиции этнокультурной специфики психических заболеваний	Обладает фрагментарными знаниями о нормах психического здоровья и этнокультурной специфике психических заболеваний.	Не понимает содержание основных норм психического здоровья и этнокультурной специфики психических заболеваний
Владеет: критериями и нормами, позволяющими корректно оценивать этнокультурную специфику социализации и развития личности.	Способен адекватно применять критерии и нормы, позволяющие корректно оценивать этнокультурную специфику социализации и развития личности.	Испытывает небольшие затруднения при применении критериев и норм, позволяющих корректно оценивать этнокультурную специфику социализации и развития личности.	Испытывает значительные затруднения при применении критериев и норм, позволяющих корректно оценивать этнокультурную специфику социализации и развития личности.	Не способен применять критерии и нормы, позволяющие корректно оценивать этнокультурную специфику социализации и развития личности.
ОПК-1.2				
Знает: теоретико-методологические основы кросс-культурной психологии и этнопсихологии в исследовании культуры и человека, особенности и механизмы межкультурного взаимодействия в условиях глобализации	Четко формулирует теоретико-методологические основы кросс-культурной психологии и этнопсихологии в исследовании культуры и человека, особенности и механизмы межкультурного взаимодействия в условиях глобализации	В целом, формулирует теоретико-методологические основы кросс-культурной психологии и этнопсихологии в исследовании культуры и человека, особенности и механизмы межкультурного взаимодействия в условиях глобализации. Испытывает затруднения при ответе на дополнительные вопросы.	Испытывает затруднения в попытке сформулировать теоретико-методологические основы кросс-культурной психологии и этнопсихологии в исследовании культуры и человека, особенности и механизмы межкультурного взаимодействия в условиях глобализации	Не знает теоретико-методологические основы кросс-культурной психологии и этнопсихологии в исследовании культуры и человека, особенности и механизмы межкультурного взаимодействия в условиях глобализации
Умеет:	Способен	Способен частично	Способен	Не способен

использовать модели и концепции культурных измерений и ценностей для анализа различных ситуаций межкультурного взаимодействия	самостоятельно и корректно использовать модели и концепции культурных измерений и ценностей для анализа различных ситуаций межкультурного взаимодействия	использовать модели и концепции культурных измерений и ценностей для анализа различных ситуаций межкультурного взаимодействия.	использовать модели и концепции культурных измерений и ценностей для анализа различных ситуаций межкультурного взаимодействия, но обладает размытым пониманием о ситуациях их применения.	использовать модели и концепции культурных измерений и ценностей для анализа различных ситуаций межкультурного взаимодействия
Владеет: навыками работы с позиции этнокультурного подхода к пониманию ценностей для обеспечения успешности межкультурного взаимодействия	В полной мере владеет навыками работы с позиции этнокультурного подхода к пониманию ценностей для обеспечения успешности межкультурного взаимодействия	Знает и умеет особенности работы с позиции этнокультурного подхода к пониманию ценностей для обеспечения успешности межкультурного взаимодействия, однако навыки сформированы не в полной мере.	Знает и частично умеет применять навыки работы с позиции этнокультурного подхода к пониманию ценностей для обеспечения успешности межкультурного взаимодействия	Не знает и не умеет применять особенности работы с позиции этнокультурного подхода к пониманию ценностей для обеспечения успешности межкультурного взаимодействия
ОПК-2.1				
Знает: современные отечественные и зарубежные подходы в кросс-культурных и этнопсихологических исследованиях.	Четко формулирует современные отечественные и зарубежные подходы в кросс-культурных и этнопсихологических исследованиях. Адекватно отвечает на дополнительные вопросы.	Формулирует современные отечественные и зарубежные подходы в кросс-культурных и этнопсихологических исследованиях. Испытывает затруднения при ответе на дополнительные вопросы.	Способен перечислить современные отечественные и зарубежные подходы в кросс-культурных и этнопсихологических исследованиях, но испытывает затруднения в понимании их содержания.	Не способен перечислить современные отечественные и зарубежные подходы в кросс-культурных и этнопсихологических исследованиях.
Умеет: применять основные методологические принципы развития кросс-культурных и этнопсихологических исследований.	Показывает способность применять основные методологические принципы развития кросс-культурных и этнопсихологических исследований	Испытывает затруднения при применении основных методологических принципов развития кросс-культурных и этнопсихологических исследований	Испытывает серьезные затруднения при применении основных методологических принципов развития кросс-культурных и этнопсихологических исследований	Не умеет применять основные методологические принципы развития кросс-культурных и этнопсихологических исследований.
Владеет: базовыми процедурами, применяемыми в ходе проведения кросс-культурных и этнопсихологических исследований	Демонстрирует полное и четкое понимание базовых процедур, применяемых в ходе проведения кросс-культурных и этнопсихологических исследований	Демонстрирует понимание базовых процедур, применяемых в ходе проведения кросс-культурных и этнопсихологических исследований, однако не может привести примеры.	Имеет размытое представление о базовых процедурах, применяемых в ходе проведения кросс-культурных и этнопсихологических исследований	Не способен перечислить базовые процедуры, применяемые в ходе проведения кросс-культурных и этнопсихологических исследований
ОПК-2.2				

Знает: теории, отражающие развитие мультикультурной личности и формирование межкультурной компетентности.	Четко формулирует теории, отражающие развитие мультикультурной личности и формирование межкультурной компетентности. Адекватно отвечает на дополнительные вопросы.	Формулирует теории, отражающие развитие мультикультурной личности и формирование межкультурной компетентности. Испытывает незначительные затруднения при ответе на дополнительные вопросы.	Способен перечислить теории, отражающие развитие мультикультурной личности и формирование межкультурной компетентности, но испытывает затруднения в понимании из содержания.	Не способен перечислить теории, отражающие развитие мультикультурной личности и формирование межкультурной компетентности., испытывает существенные затруднения в понимании из содержания.
Умеет: применять различные методы оценки межкультурной компетентности личности.	Показывает способность применять различные методы оценки межкультурной компетентности личности. Приводит дополнительные примеры и варианты программ.	Испытывает незначительные затруднения при применении различных методов оценки межкультурной компетентности личности.	Испытывает существенные затруднения при применении различных методов оценки межкультурной компетентности личности.	Не способен применять различные методы оценки межкультурной компетентности личности
Владеет: навыками работы с программами кросс-культурной ориентации и тренингами повышения межкультурной компетентности.	Способен продемонстрировать навыки работы с программами кросс-культурной ориентации и тренингами повышения межкультурной компетентности. Приводит примеры программ и способен составить тренинг.	Способен продемонстрировать навыки работы с программами кросс-культурной ориентации, но испытывает незначительные затруднения при описании и составлении тренингов повышения межкультурной компетентности.	Способен лишь описать основные принципы составления программ кросс-культурной ориентации и тренингов повышения межкультурной компетентности. Не способен к самостоятельному составлению тренинговых программ.	Демонстрирует отсутствие владения навыками работы с программами кросс-культурной ориентации и тренингами повышения межкультурной компетентности.
ОПК-2.3				
Знает: психологические механизмы формирования этнической идентичности (этническая категоризация, межгрупповое сравнение, этническая идентификация, межэтническая дифференциация)	Четко формулирует психологические механизмы формирования этнической идентичности (этническая категоризация, межгрупповое сравнение, этническая идентификация, межэтническая дифференциация) Адекватно отвечает на дополнительные вопросы.	Формулирует психологические механизмы формирования этнической идентичности (этническая категоризация, межгрупповое сравнение, этническая идентификация, межэтническая дифференциация). Испытывает незначительные затруднения при ответе на дополнительные вопросы.	Способен перечислить психологические механизмы формирования этнической идентичности (этническая категоризация, межгрупповое сравнение, этническая идентификация, межэтническая дифференциация), но испытывает затруднения в понимании из содержания.	Не способен перечислить психологические механизмы формирования этнической идентичности (этническая категоризация, межгрупповое сравнение, этническая идентификация, межэтническая дифференциация), испытывает существенные затруднения в понимании из содержания.
Умеет: применять различные	Показывает способность применять различные	Испытывает незначительные затруднения применять	Испытывает существенные затруднения в	Испытывает существенные затруднения в

способы анализа и подбора инструментария, касающегося психологических механизмов формирования этнической идентичности	способы анализа и подбора инструментария, касающегося психологических механизмов формирования этнической идентичности	различные способы анализа и подбора инструментария, касающегося психологических механизмов формирования этнической идентичности	применении различных способов анализа и подбора инструментария, касающегося психологических механизмов формирования этнической идентичности.	применении различных способов анализа и подбора инструментария, касающегося психологических механизмов формирования этнической идентичности.
Владеет: основными методами и методиками исследования этнической идентичности и этнических стереотипов.	Способен продемонстрировать основные методы и методики исследования этнической идентичности и этнических стереотипов. Понимает особенности их работы, корректно интерпретирует данные.	Способен продемонстрировать основные методы и методики исследования этнической идентичности и этнических стереотипов. Испытывает затруднения при пояснении особенности их работы, и незначительные сложности с интерпретацией данных.	Демонстрирует поверхностное понимание. Способен лишь перечислить основные методы и методики исследования этнической идентичности и этнических стереотипов.	Не владеет информацией о основных методах и методиках исследования этнической идентичности и этнических стереотипов.



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования
«Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПСИХОЛОГИЯ ОБЩЕНИЯ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Темы эссе

Тема 1. Понятие общения.

1. Психологические особенности субъект - субъектного общения.
2. Факторы успешного общения.
3. Мотивы личности в общении.

Тема 2. Коммуникативная сторона общения.

1. Общительность, контактность, коммуникативная совместимость.
2. Особенности невербальной коммуникации.
3. Интерпретация невербального поведения.

Тема 3. Интерактивная сторона общения.

1. Особенности делового контакта.
2. Характеристики конфликтного взаимодействия.
3. Психология переговорного процесса.

Тема 4. Перцептивная сторона общения.

1. Структурный анализ общения.
2. Характеристика взаимопонимания в деловом общении.
3. Понятие и типы социальной перцепции.

Тема 5. Коммуникативная компетентность.

1. Методы развитие коммуникативной компетентности.
2. Пути повышения эффективности общения в организации.
3. Социально – психологические аспекты организации делового общения.

Тема 6. Убеждающая коммуникация.

1. Приемы усиления убеждающего воздействия.
2. Основные направления исследования убеждающей коммуникации в современной психологии.
3. Закономерности аргументации при убеждающем воздействии.

Критерии оценки выполнения задания

Знание и понимание теоретического материала – максимальная оценка 3 балла:

- определяет рассматриваемые понятия четко и полно, приводя соответствующие примеры;
- используемые понятия строго соответствуют теме;
- самостоятельность выполнения работы.

Анализ и оценка информации – максимальная оценка 3 балла:

- грамотно применяет категории анализа;
- умело использует приемы сравнения и обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений;
- способен объяснить альтернативные взгляды на рассматриваемую проблему и прийти к сбалансированному заключению;
- диапазон используемого информационного пространства (студент использует большое количество различных источников информации);
- обоснованно интерпретирует текстовую информацию с помощью графиков и диаграмм;
- дает личную оценку проблеме.

Построение суждений – максимальная оценка 3 балла:

- ясность и четкость изложения;
- логика структурирования доказательств

- выдвинутые тезисы сопровождаются грамотной аргументацией;
- приводятся различные точки зрения и их личная оценка.
- общая форма изложения полученных результатов и их интерпретации соответствует жанру проблемной научной статьи.

Оформление работы – максимальная оценка 3 балла:

- работа отвечает основным требованиям к оформлению и использованию цитат;
- соблюдение лексических, фразеологических, грамматических и стилистических норм русского литературного языка;
- оформление текста с полным соблюдением правил русской орфографии и пунктуации;
- соответствие формальным требованиям.

Максимальное количество баллов за эссе – максимальная оценка 12 баллов.

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно/не зачтено	11-12 баллов
Удовлетворительно/зачтено	8-10 баллов
Хорошо/зачтено	6-7 баллов
Отлично/зачтено	5 и менее баллов

Темы рефератов

Тема 1. Понятие общения.

1. Методы изучения потребности в общении.
2. Аффилиативное общение.
3. Альтруизм, помогающее поведение.

Тема 2. Коммуникативная сторона общения.

1. Функции невербальной коммуникации.
2. Диалогичность межличностного общения.
3. Коммуникативные барьеры.

Тема 3. Интерактивная сторона общения.

1. Диадическое взаимодействие как особый вид субъект – субъектных отношений.
2. Способы предупреждения и разрешения межличностных конфликтов.
3. Подход к взаимодействию в рамках транзактного анализа.

Тема 4. Перцептивная сторона общения.

1. Программы повышения точности межличностного восприятия.
2. Каузальная атрибуция: особенности и механизмы.
3. Эффекты межличностного восприятия.

Тема 5. Коммуникативная компетентность.

1. Система организационного общения.
2. Способы становления доверительных межличностных отношений.
3. Компетентность в общении: коммуникативный, интерактивный и перцептивный аспекты.

Тема 6. Убеждающая коммуникация.

1. Организация и развитие речевой коммуникации.
2. Принципы эффективной убеждающей коммуникации.
3. Роль аттракции в убеждающей коммуникации.

Критерии оценки выполнения задания

Критерии	Показатели
Новизна реферированного теста <i>Макс. - 3 балла</i>	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений
Степень раскрытия	- соответствие плана теме реферата;

сущности проблемы <i>Макс. - 3 балла</i>	- соответствие содержания теме и плану реферата, - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы
Обоснованность выбора источников <i>Макс. - 3 балла</i>	- круг, полнота использования литературных источников по проблеме
Соблюдение требований к оформлению, грамотность <i>Макс. - 3 балла</i>	- правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения, отсутствие орфографических и синтаксических ошибок - соблюдение требований к оформлению и объему реферата

Максимальный балл за данное задание составляет 12 баллов.

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно/не зачтено	11-12 баллов
Удовлетворительно/зачтено	8-10 баллов
Хорошо/зачтено	6-7 баллов
Отлично/зачтено	5 и менее баллов

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Примерный список вопросов для подготовки к устному опросу

- 1) Какие существуют виды общения? (Тема 1).
- 2) Какие выделяют функции общения? (Тема 1).
- 3) Каковы способы выражения внешней стороны общения? (Тема 1).
- 4) В чем проявляются коммуникативные возможности партнеров как фактор общения? (Тема 1).
- 5) Что такое коммуникативная компетентность? (Тема 2).
- 6) Какова цель развития коммуникативных навыков личности? (Тема 2).
- 7) Как вы понимаете установку на диалог в общении? (Тема 2).
- 8) В чем состоит адекватность ситуации общения? (Тема 2).
- 9) Какие виды интеракции существуют? (Тема 3).
- 10) Что такое конфликт? (Тема 3).
- 11) В чем психологический смысл уступки как типа поведения в конфликте? (Тема 3).
- 12) Каковы закономерности борьбы как типа конфликтного взаимодействия? (Тема 3).
- 13) В чем состоит содержание и значение стереотипизации? (Тема 4).
- 14) Какие выделяют уровни социально-перцептивного процесса? (Тема 4).
- 15) Каковы эффекты межличностного восприятия? (Тема 4).
- 16) Что такое эффект ореола при восприятии? (Тема 4).
- 17) Какие выделяют элементы коммуникативного процесса? (Тема 5).
- 18) Какие существуют два основных средства коммуникации? (Тема 5).
- 19) Какие существуют системы невербальной коммуникации? (Тема 5).
- 20) Какие элементы составляют акустическую невербальную систему? (Тема 5).
- 21) Что такое убеждающее воздействие? (Тема 6).
- 22) Что такое аргументация своей позиции? (Тема 6).
- 23) В чем различие односторонней и двусторонней аргументации? (Тема 6).
- 24) Что такое контраргументы? (Тема 6).
- 25) Что такое потребность в общении? (Тема 1).
- 26) Какие стороны общения выделяют в социальной психологии? (Тема 1).

- 27) Как можно описать психотерапевтическую функцию общения? (Тема 1).
- 28) Что такое стиль общения? (Тема 1).
- 29) Что такое эмпатия как компонент коммуникативной компетентности? (Тема 2).
- 30) Как можно описать рефлексивное слушание как коммуникативный навык личности? (Тема 2).
- 31) Какие коммуникативные навыки личности вы знаете? (Тема 2).
- 32) Что такое умение вести переговоры как коммуникативный навык? (Тема 2).
- 33) Какова структура и функции конфликта как способа интеракции? (Тема 3).
- 34) Как можно описать совместно-последовательный тип интеракции? (Тема 3).
- 35) В чем различия между кооперацией и конкуренцией как типами взаимодействия? (Тема 3).
- 36) При каких условиях будет эффективен уход от конфликта как вариант взаимодействия сторон? (Тема 3).
- 37) Какие существуют виды и формы каузальной атрибуции. (Тема 4).
- 38) Как влияет эффект первого впечатления на взаимопонимание партнеров по общению? (Тема 4).
- 39) В чем выражается эффект установки в социально-перцептивном процессе? (Тема 4).
- 40) В чем заключается фундаментальная ошибка атрибуции? (Тема 4).
- 41) В чем заключается специфика обмена информацией в коммуникативном процессе? (Тема 5).
- 42) Какие коммуникативные роли вы знаете? (Тема 5).
- 43) Какие можно назвать принципы эффективной речевой коммуникации? (Тема 5).
- 44) Какие можно назвать позиции коммуникаторов? (Тема 5).
- 45) В чем разница между убеждением в своей позиции и навязыванием своей позиции? (Тема 6).
- 46) Когда надо убеждать партнера по общению? (Тема 6).
- 47) Как используется механизм аттракции в убеждающей коммуникации? (Тема 6).
- 48) В чем состоит односторонняя аргументация? (Тема 6).
- 49) Каково соотношение общения и деятельности? (Тема 1).
- 50) В чем состоит цель общения? (Тема 1).
- 51) В чем различия непосредственного и опосредованного типов общения? (Тема 1).
- 52) Как в общении проявляется потребность в самовыражении личности? (Тема 1).
- 53) Каким образом соотносятся понятия коммуникативной компетенции и коммуникативной компетентности? (Тема 2).
- 54) Какие выделяют виды слушания как компонента коммуникативной компетентности? (Тема 2).
- 55) Что такое речевая коммуникация как элемент коммуникативной компетентности личности? (Тема 2).
- 56) Какие внешние сигналы собеседника следует принимать во внимание в коммуникативном процессе? (Тема 2).
- 57) Каковы критерии эффективного взаимодействия? (Тема 3).
- 58) Каковы типы поведения в конфликте? (Тема 3).
- 59) Как можно описать совместно-взаимодействующий тип интеракции? (Тема 3).
- 60) Каковы психологические закономерности совместно-индивидуального типа организации совместной деятельности? (Тема 3).
- 61) Какова роль межличностного восприятия в процессе общения? (Тема 4).
- 62) В чем заключается проблема точности межличностного восприятия? (Тема 4).
- 63) Что такое иллюзорные корреляции как феномен межличностного восприятия? (Тема 4).
- 64) В чем состоит специфика предубеждения как вида стереотипа? (Тема 4).
- 65) В чем психологическое различие монолога и диалога как форм коммуникации? (Тема 5).
- 66) Какие типы жестов вы знаете? (Тема 5).
- 67) Что такое визуальный контакт? (Тема 5).
- 68) В чем психологический смысл феномена «хронотоп»? (Тема 5).

- 69) Какие выделяют типы аргументации? (Тема 6).
- 70) От чего зависит порядок расположения аргументов в защиту тезиса? (Тема 6).
- 71) Как следует учитывать индивидуально-психологические особенности собеседника при убеждающем воздействии? (Тема 6).
- 72) В чем заключается закон непротиворечивости позиций партнеров? (Тема 6).

Тесты по дисциплине.

1. Существует несколько этапов общения. Этап обмена информацией между партнерами по общению – это:
 1. перцепция;
 2. интеракция;
 3. коммуникация;
 4. аттракция.
2. Особенностью монолога как типа коммуникации партнеров является:
 1. коммуникативные роли коммуникатора и реципиента изменяются;
 2. коммуникативные роли коммуникатора и реципиента не изменяются в процессе коммуникации.
3. Интерактивная сторона общения – это...
 1. степень активности, проявляемой людьми в процессе общения друг с другом;
 2. невербальные средства общения, используемые общающимися людьми;
 3. действия, предпринимаемые общающимися между собой людьми в отношении друг друга и их реакции друг на друга.
4. Перевод символов отправителя в мысли получателя – это
 1. кодирование;
 2. коммуникационные барьеры;
 3. декодирование;
 4. передача сообщения.
5. Как соотносятся между собой понятия «общение» и «взаимодействие»?
 1. взаимодействие между людьми – это один из аспектов общения;
 2. общение и взаимодействие – это одно и то же;
 3. понятие «взаимодействие» шире по объему и содержанию, чем понятие «общение».
6. Коммуникативная зона, предназначенная для взаимодействия с партнером по официальным служебным и деловым вопросам, — это зона?
 1. социальная;
 2. интимная;
 3. публичная;
 4. личная.
7. Такесика – это:
 1. визуальный контакт;
 2. проявление психологических особенностей человека в его прикосновениях к партнеру по общению;
 3. пространство организации общения;
 4. время организации общения.
8. Место общения в системе межличностных отношений выражается в...:
 1. общение и межличностные отношения – это разные вещи, никак не связанные между собой;
 2. через общение устанавливаются определенные личные и деловые взаимоотношения между людьми, осуществляется их регуляция;
 3. общение и межличностные отношения – это одно и то же, поэтому данный вопрос сформулирован не вполне корректно.
9. Позиции коммуникатора могут быть:

1. открытая, закрытая, отстраненная;
 2. устная, письменная;
 3. непосредственная, опосредованная.
10. Перцептивная сторона общения – это...
1. телесные контакты между общающимися людьми;
 2. аспекты общения, связанные с восприятием и пониманием друг друга общающимися людьми;
 3. то, как общающиеся людьми воспринимают окружающий их мир.
11. Вид эмоционально насыщенной речи с богатыми интонациями и отсутствием грамматических конструкций:
1. устная;
 2. письменная;
 3. аффективная.
12. Расположение партнеров при общении за столом напротив друг друга способствует развитию...:
1. дружеской беседы;
 2. соперничества;
 3. деловых переговоров.
13. Роль общения в развитии личности выражается в...
1. общение способствует всестороннему развитию человека, как личности; благодаря обмену информацией и оказанию влияния людьми друг на друга
 2. общение избавляет людей от одиночества;
 3. общение помогает людям удовлетворять потребности через использование возможностей, которыми обладают другие люди.
14. Невербальные средства общения – это...:
1. возможные средства общения, кроме речевых;
 2. средства общения, с помощью которых передается в основном зашифрованная информация;
 3. средства общения, не связанные с использованием каких-либо звуков.
15. Ритмико-интонационные стороны речи (высота, громкость голосового тона, тембр голоса, сила ударения) относятся к акустической системе:
1. паралингвистика;
 2. экстралингвистика;
 3. авербальные действия.
16. Коммуникативная сторона общения – это...
1. достижение взаимопонимания между общающимися людьми;
 2. оказание общающимися людьми влияния друг на друга;
 3. обмен информацией между общающимися людьми.
17. К основным видам общения относятся:
1. приятное и неприятное, активное и пассивное;
 2. эффективное и неэффективное, удачное и неудачное;
 3. вербальное и невербальное, деловое и личное, непосредственное и опосредствованное.
18. Деловое общение – это:
1. общение, которое организуется и проводится в деловой обстановке;
 2. общение, в ходе которого люди ставят и решают вопросы, связанные с их работой или профессиональной деятельностью;
 3. разные формы общения между людьми, когда они находятся на работе.
19. Способности личности к общению – это...:
1. умения и навыки, касающиеся выбора целей, средств и форм общения, восприятия и понимания людей, оказания на них влияния;
 2. общие способности, такие, как интеллект и обучаемость;
 3. специальные способности, связанные с артистизмом и умением оказывать

впечатление на людей.

20. Отметьте правильную структуру коммуникативного процесса:

1. кодирование, передача сообщения, понимание, декодирование, формулирование намерения;
2. формулирование намерения, кодирование, передача сообщения, декодирование, понимание;
3. передача сообщения, декодирование, понимание, формулирование намерения, кодирование.

21. Основные цели и задачи общения заключаются в...:

1. цель – изучение людей как личностей: задачи – наблюдение за человеком, выяснение его психологических особенностей, познание характерного для него поведения;
2. цель – достижение взаимопонимания и успешная совместная деятельность; задачи – установление контакта, обмен информацией, оказание влияния друг на друга, совместное решение поставленной задачи;
3. цель – подчинение человека своему влиянию; задачи – выяснение индивидуальных особенностей человека, нахождение к нему подхода, оказание на данного человека нужного воздействия.

22. Стил ь общения – это...:

1. индивидуально своеобразные способы или манеры общения, характерные для разных людей;
2. слова, фразы и выражения, к использованию которых чаще всего обращаются люди в процессе общения;
3. жесты, мимика и пантомимика, которые демонстрируют разные люди в процессе общения.

23. Индивидуальные особенности партнера по общению могут проявляться в...

1. выбор вербальных и невербальных средств общения;
2. скорость общения и выбор его тем;
3. насколько естественно и искренне ведут себя люди в общении друг с другом.

24. Вербальные средства общения – это...:

1. средства общения, основанные на использовании телодвижений;
2. средства общения, в основе которых лежит способность человека передавать и воспринимать информацию с помощью технических средств связи;
3. средства общения, связанные с использованием речевых высказываний, устной или письменной речи.

25. Кинесика относится к следующей системе невербальной коммуникации:

1. акустическая;
2. проксемика;
3. оптическая;
4. ольфакторная;
5. е. тактильная.

26. Какова точка зрения социальной психологии на взаимоотношения общения и деятельности?

1. общение – сторона деятельности;
2. общение – вид деятельности;
3. общение и деятельность не связаны между собой.

27. К типичным ошибкам и проблемам, возникающим в сфере общении людей относятся:

1. недостаток времени для решения поставленной задачи в процессе общения, нежелание партнера по общению идти навстречу или уступать, его неадекватное поведение в процессе общения;
2. нечеткая постановка целей, неудачный выбор условий общения, неправильное восприятие партнеров по общению, недостаточное владение вербальными или невербальными средствами общения;

3. неудачный выбор партнеров по общению, неумение исполнять в общении нужные роли, неестественное поведение в процессе общения.
28. Жесты, включающие различного рода перекрещивание рук и ног, — это:
 1. закрытые жесты;
 2. жесты сомнения;
 3. указующие жесты.
29. Средствами общения называют...:
 1. способы, посредством которых общающиеся между собой люди добиваются своих целей;
 2. то, с помощью чего люди обмениваются информацией в процессе общения и оказывают влияние друг на друга;
 3. объем сил и времени тратят люди на общение друг с другом.
30. Распределите дистанции межличностного контакта при общении в порядке убывания.
 1. интимная, социальная, личная;
 2. личная, социальная, интимная;
 3. социальная, личная, интимная.
31. Кодирование в коммуникативном процессе – это:
 1. вмешательство в процесс коммуникации на любом из его участков, искажающее смысл послания;
 2. процесс преобразования идей в символы, изображения, рисунки. формы, звуки, язык;
 3. перевод символов отправителя в мысли получателя.
32. Какие из перечисленных параметров являются видами совместной деятельности?
 1. интерактивная, перцептивная, коммуникативная;
 2. совместно-индивидуальная, совместно-последовательная, совместно-взаимодействующая;
 3. невербальная, вербальная.
33. Какое из представленных ниже определений общения наиболее правильное?
 1. общение – это активность, направленная на достижение взаимопонимания между людьми;
 2. общение – это взаимодействие людей друг с другом, в ходе которого они обмениваются между собой информацией и оказывают влияние друг на друга;
 3. общение – это разговор людей на любые интересующие их темы.
34. Неречевые вкрапления в речь (смех, плачь, вздохи, хмыканье и др.) относятся к акустической системе:
 1. экстралингвистика;
 2. паралингвистика;
 3. авербальные действия.
35. Существуют следующие стратегии поведения в конфликтных ситуациях:
 1. демонстрация согласия, несогласие, настойчивость, пассивность, активность;
 2. конфронтация, сотрудничество, уступка, компромисс, избегание;
 3. наступление, откат, гибкость поведения, открытость, обман.
36. Эффективность общения можно оценить по следующим признакам:
 1. взаимная оценка партнерами по общению;
 2. достижение целей общения, удовлетворенность участников общения;
 3. экономия времени, затрачиваемого на общение.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/не зачтено
УК-4.				

Знает:	Обучаемый продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию	Студент демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и, по существу, излагает его, не допуская существенных неточностей.	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы.
Умеет:	Умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой.	Умеет отчасти соотносить теоретические положения с практической реализацией, не может в полном объеме продемонстрировать владение учебным материалом в рамках основной и дополнительной литературы.	Недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой	Не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой
Владеет:	Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются высоким уровнем осознанности, освоенности, обобщенности, самостоятельности и инициативности со стороны обучающегося.	Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.	Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.	Учебные действия и умения не сформированы.

ОПК-1

Знает:	Знает в полном объеме закономерности осуществления просветительской и психолого-профилактической деятельности среди различных категорий населения с целью повышения психологической культуры общества с опорой на закономерности психологии общения	Студент проявляет достаточно полное знание учебного материала, но отвечает не на все задаваемые вопросы, допускает незначительные недочеты в материале.	Имеет фрагментарное представление о феномене «общение» в социальной психологии, знает отдельные функции и виды общения, структура общения, но делает значительные ошибки при ответе на уточняющие вопросы/, затрудняется при соотнесении теоретического и практического знания.	Студент демонстрирует низкий уровень знания содержания понятия «коммуникативная компетентность» и ее основные составляющие.
Умеет:	Проявлять навыки коммуникативно	Умеет в целом выстраивать	Отчасти способен описывать	Не показывает умения применять различные

	компетентного поведения. Умеет использовать коммуникативные знания на практике.	доверительную коммуникацию с партнером, но не всегда рефлексировать все элементы коммуникативной ситуации.	коммуникативную сторону общения, характеризовать вербальные и невербальные средства общения.	средства социально-психологической диагностики общения и взаимодействия людей
Владеет:	Демонстрирует высокий уровень проявления коммуникативными способностями, вербальными и невербальными средствами общения, социально-перцептивными закономерностями, успешно может разрешать коммуникативные конфликты.	Владеет некоторыми характеристиками коммуникативной компетентности в профессиональном общении.	Слабые навыки использования психологических методов исследования для изучения актуальных коммуникативных проблем, недостаточно уровень коммуникативной компетентности субъекта.	Не владеет способами предупреждения и разрешения межличностных конфликтов в процессе общения и взаимодействия с людьми
ОПК-8				
Знает:	Знает в полном объеме принципы профессиональной этики в межличностном и межгрупповом общении в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры.	Студент проявляет относительно полное знание учебного материала, но не может правильно ответить на все задаваемые вопросы в рамках применения принципов профессиональной этики с опорой на психологические принципы общения.	Имеет отрывочное представление о феномене «общение» в профессиональной деятельности с учетом ее социальной значимости и релевантности, отчасти может выделить психологические задачи профессиональной деятельности общения в разных организациях. Делает ошибки в описании закономерностей общения.	Студент демонстрирует низкий уровень понимания приемов и способов реализации закономерностей общения в разных профессиональных контекстах.
Умеет:	Выделяет без ошибок психологические принципы профессиональной этики» полностью осознает социальную значимость профессии с опорой на закономерности психологии общения.	Умеет в целом выстраивать психологически грамотное взаимодействие с различными субъектами профессиональной деятельности в разных группах, но не всегда полно может объяснить выделенные положения.	Затрудняется при описании целесообразности личностного и профессионального роста в контексте коммуникативных знаний и умений.	Не демонстрируют способности реализации профессиональной этики в межличностном общении в разных типах организаций.
Владеет:	Осуществляет успешно самопознание и самообразование в личностном и профессиональном росте, демонстрирует готовность	Владеет отдельными технологиями построения грамотной коммуникации при осуществлении личностного и профессионального	Проявляет низкий уровень владения навыками применения психологических умений для соблюдения организационной	Не владеет умениями поддержания профессиональной этики в организационном общении, трансляции социальной значимости

	пропагандировать социальную значимость профессии с учетом теоретико-методологических оснований психологии общения.	развития с опорой на профессиональное общение.	политики и процедуры.	специфики профессионального общения.
--	--	--	-----------------------	--------------------------------------



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования
«Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПСИХОЛОГИЯ РАЗВИТИЯ И ВОЗРАСТНАЯ ПСИХОЛОГИЯ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Примерная тематика докладов

1. Каким требованиям должна удовлетворять общепсихологическая теория развития.
2. Особенности психической жизни новорождённого.
3. Отражение психологических явлений в литературе: кто из литературных героев подвергался в детстве депривации и как это на него повлияло.
4. Сравнительный анализ теорий развития речи Ф. Скиннера и Н. Хомского
5. В чем периодизация развития Л.С. Выготского опередила свое время и в чем оказалась недостаточной.
6. Развитие фантазии – от младшего дошкольного возраста к взрослости.
7. Дружба в младшем школьном и подростковом возрасте: сравнительный анализ.
8. Историческая и культурная обусловленность возникновения и протекания подросткового возраста.
9. Возрастные и гендерные особенности проявления агрессии.
10. Проявление типов акцентуаций характера в подростковом возрасте.
11. Чувство взрослости, его особенности и направления в развитии.
12. Развитие самосознания в ранней юности.
13. Две системы отношений подростка: со взрослыми и сверстниками.
14. Кризисы взрослости, их роль и способы преодоления.
15. Как сохранить когнитивные функции в старости.
16. Типы старости, различные варианты старения, факторы психологического благополучия в позднем возрасте.

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно/Незачтено	Выступление (доклад) краткий, неглубокий, поверхностный.
Удовлетворительно/зачтено	Выступающий (докладчик) передает содержание проблемы, но не демонстрирует умение выделять главное, существенное. Выступление воспринимается аудиторией сложно.
Хорошо/зачтено	Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Но обоснование сделанных выводов недостаточно аргументировано. Неполно раскрыто содержание проблемы.
Отлично/зачтено	Выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Легко воспринимается аудиторией. При ответе на вопросы выступающий (докладчик) демонстрирует глубину владения представленным материалом. Ответы формулируются аргументированно, обосновывается собственная позиция в проблемных ситуациях.

Вопросы для устного опроса

1. Какие особенности характерны для подросткового возраста?

2. Как происходит развитие самосознания в юношеском возрасте?
3. Какие факторы влияют на формирование личности подростка?
4. В чём заключается специфика общения со сверстниками в подростковом возрасте?
5. Каковы основные задачи развития в юности?
6. Какие методы исследования используются при изучении психологии подростков и юношей?
7. Какие психологические проблемы могут возникать у подростков и как их можно решить?
8. Какие изменения происходят в когнитивной сфере в подростковом и юношеском возрасте?
9. Какова роль семьи и школы в формировании личности подростка и юноши?
10. Какие рекомендации можно дать родителям и педагогам по работе с подростками и юношами?

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно/Незачтено	студент неправильно, неполно и без необходимого обоснования отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, или не отвечал вовсе
Удовлетворительно/зачтено	студент правильно, полно и обоснованно отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем
Хорошо/зачтено	студент правильно, полно и обоснованно отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем
Отлично/зачтено	студент правильно, полно и обоснованно отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Вопросы к экзамену

1. Предмет и основные задачи психологии развития и возрастной психологии.
2. Связь психологии развития и возрастной психологии с другими отраслями психологии.
3. Категория «развитие» в психологии. Виды психического развития.
4. Категория «возраст» в психологии развития и возрастной психологии. Структура возраста.
5. Проблема детерминации психического развития.
6. Исторический анализ понятия «детство».
7. Методы психологии развития и возрастной психологии. Особенности использования метода наблюдения и эксперимента при работе с детьми.
8. Стратегия наблюдения в психологии развития и возрастной психологии.
9. Стратегия формирующего эксперимента в психологии развития.
10. Основные формы констатирующего эксперимента: «продольные» и «поперечные» срезы.
11. Соотношение понятий «обучение» и «развитие» в различных концепциях.
12. Проблема периодизации в зарубежной и отечественной психологии.
13. Теория рекапитуляции С. Холла.
14. Основные теории детского развития первой трети XX века.
15. Теория созревания А. Гезелла.
16. Теория трех ступеней психического развития ребенка К. Бюлера.
17. Теория конвергенции двух факторов В. Штерна.

18. Теория интенциональности Ш. Бюлер.
19. Психоаналитические теории детского развития.
20. Стадии психосексуального развития в теории З. Фрейда.
21. Теория привязанности Дж. Боулби.
22. Основные понятия и стадии психосоциального развития в концепции Э. Эриксона.
23. Проблема движущих сил психического развития ребенка в бихевиоризме.
24. Теория оперантного обусловливания Б.Ф. Скиннера.
25. Теории социального научения в психологии развития.
26. Социально-когнитивная теория А. Бандуры.
27. Основные понятия и принципы теории когнитивного развития ребенка Ж. Пиаже.
28. Операциональная концепция интеллекта Ж. Пиаже.
29. Основные положения культурно-исторической теории развития психики Л.С. Выготского.
30. Условия, факторы и движущие силы психического развития.
31. Категория «психологический возраст» и проблема периодизации детского развития в работах Л.С. Выготского.
32. Психическое развитие и деятельность. Понятие о ведущем типе деятельности.
33. Проблема периодизации детского развития в трудах Д.Б. Эльконина.
34. Пренатальное развитие: оплодотворение, периоды, тенденции развития. Влияние среды на пренатальное развитие.
35. Характеристика кризиса новорожденности. Безусловные рефлексы новорожденных.
36. Основные закономерности развития ребенка в младенческом возрасте.
37. Развитие эмоциональной сферы младенца. Кризис 1 года.
38. Психическое развитие ребенка в раннем детстве.
39. Возникновение игры и продуктивных видов деятельности ребенка в раннем возрасте.
40. Развитие речи в раннем детстве.
41. Психологическая сущность и причины возникновения кризиса 3 лет. Симптомы кризиса.
42. Психическое развитие и формирование личности в дошкольном возрасте.
43. Развитие игровой деятельности в дошкольном возрасте. Структура сюжетно-ролевой игры.
44. Особенности развития эмоциональной сферы дошкольников.
45. Кризис 7 лет: его сущность и особенности.
46. Психологическая готовность ребенка к обучению в школе.
47. Проблема школьной адаптации.
48. Особенности психического развития в младшем школьном возрасте.
49. Характеристика и структура учебной деятельности младшего школьника.
50. Развитие познавательных процессов младших школьников.
51. Кризис подросткового возраста в психологических концепциях.
52. Чувство взрослости и его виды.
53. Психологические особенности подростка.
54. Психологические особенности взаимоотношения подростков со взрослыми и сверстниками.
55. Группа сверстников как фактор социализации подростков.
56. Психическое развитие и формирование личности в юности.
57. Личность и развитие самосознания в юношеском возрасте. Выбор профессии.
58. Характеристика личностного и интеллектуального развития взрослых людей. Нормативные, профессиональные и биографические кризисы.
59. Общая характеристика психического развития в молодости.

60. Кризис смысла жизни.
61. Психосексуальное развитие и взаимоотношение полов в молодости.
62. Границы и периоды зрелого возраста.
63. Психическое развитие в период зрелости (средней взрослости).
64. Кризис середины жизни.
65. Социально-психологическая адаптация пожилых людей к новым условиям жизни.
66. Проблема возрастных границ старости.
67. Психологические теории старения и старости.
68. Особенности психического развития людей пожилого и старческого возраста.
69. Типологии личности в пожилом возрасте.
70. Мысли о смерти и страх смерти. Завершение полного жизненного цикла.
71. Психологические аспекты проблемы долголетия.

Тестовые задания к экзамену

1. Что изучает психология развития?
 - А) закономерности психического развития человека на разных этапах онтогенеза: его феномены, механизмы, условия и движущие силы
 - Б) изменения в психике человека по мере взросления
 - В) как с возрастом меняется поведение и опыт людей
 - Г) возрастную периодизацию развития
2. Наиболее заметными фигурами в психологии развития можно назвать:
 - А) В. Прейера, Ч. Дарвина, В. Штерна
 - Б) Л.С. Выготского, Ж. Пиаже, Дж. Боулби
 - В) Дж. Уотсона, З. Фрейда, Д.Б. Эльконина
 - Г) Ш. Бюлер, М. Кляйн, Б. Зейгарник
3. Основные понятия культурно-исторической теории
 - А) деятельность, внутренние предпосылки, внешние условия
 - Б) интериоризация, психологические орудия, высшие психические функции
 - В) ассимиляция, аккомодация, операция
 - Г) культурная среда, общение, социализация
4. Метод лонгитюдного исследования ввел в психологию
 - А) З. Фрейд
 - Б) Э. Эриксон
 - В) А. Гезелл
 - Г) В. Штерн
5. Один из основных вопросов психологии развития
 - А) соотношение генетического и средового
 - Б) соотношение нормы и патологии
 - В) Соотношение развития и изменения
 - Г) соотношение аффекта и интеллекта
6. Примером перехода с одной стадии развития на другую может служить
 - А) поступление в школу
 - Б) первые шаги ребенка
 - В) изменение поведения в результате изменения жизненных обстоятельств
 - Г) выход на пенсию
7. Высшие психические функции
 - А) характеризуются опосредованностью, произвольностью, интериоризацией
 - Б) возникают в подростковом возрасте
 - В) связаны с вершинными достижениями человека
 - Г) связаны с развитием Я
8. Комплекс оживления – это

- А) реакция младенца на появление взрослого, включающая улыбку, двигательную активность и вокализации
 - Б) реакция младенца на появление в поле зрения любого нового объекта
 - В) реакция младенца на неожиданное событие, противоречащее законам физики
 - Г) реакция младенца на физический дискомфорт, проявляющаяся в двигательном беспокойстве, затем вокализациях и плаче
9. Гетерохронность психологических и психофизиологических изменений является отличительной чертой
- А) младенчества
 - Б) старости
 - В) всей жизни человека
 - Г) подросткового возраста
10. Ж. Пиаже считал, что непонимание постоянства объекта у младенцев связано с
- А) ограниченностью их жизненного опыта
 - Б) ограниченностью их моторных возможностей
 - В) особенностями их мышления
 - Г) их невнимательностью
11. Мотивационно-поведенческая система, направляющая ребёнка, когда он встревожен, к поиску близости со значимым взрослым, в поисках защиты и эмоциональной поддержки, называется
- А) Привязанность
 - Б) «корыстная любовь»
 - В) чувство «пра-мы»
 - Г) зависимость
12. Сепарация
- А) Бывает только в раннем возрасте
 - Б) характеризуется психологическим отделением ребёнка от родителей.
 - В) Характеризуется резким разрывом связей между ребёнком и родителями
 - Г) Всегда является травматичной для ребёнка
13. Сокращение либо полное лишение возможности удовлетворять основные потребности — психофизиологические либо социальные - называется
- А) Сепарация
 - Б) Абьюз
 - В) Депривация
 - Г) Не имеет специального названия
14. Пиаже считал, что на протяжении сенсомоторной стадии
- А) мышление ребёнка реализуется через действие
 - Б) мышление ребёнка развивается медленно, опираясь на рефлексy
 - В) мышление ребёнка эгоцентрично
 - Г) мышление ребёнка развивается на основе речи
15. Сюжетно-ролевая игра – вид игры, в которой
- А) главным является честное выполнение правил игры
 - Б) используемые ребёнком предметы наделяются не свойственным им игровым смыслом
 - В) ребёнок воспроизводит деятельность других людей и отношения между ними
 - Г) игра в роли взрослых дополняется сюжетом деятельности, отражающейся в игре

Критерии оценки: 70-100% правильных ответов- 5

50-75% правильных ответов - 4

30-50% правильных ответов - 3

Примеры кейс-задач

Задание 30. Петя, ученик 2 класса, получив неудовлетворительную отметку спрашивает: «Как же так, я же старался, я же хорошо учил, а отметка плохая»? У Пети возникает чувство обиды, мысль о том, что учитель к нему не справедлив, придирается.

Вопрос 1. Какие условия необходимо соблюдать при выставлении отметки в начальной школе?

Вопрос 2. Почему возникла такая ситуация? Как объяснить ребёнку такую ситуацию?

Задание 55. Студентка, наблюдая за действиями детей с игрушками в группах второго и третьего года жизни, отметила: Сережа (1 год 1 месяц), играя разными игрушками, действует примерно одинаково: стучит, катает, тащит, сжимает их и т. д.; Катя (2 года 1 месяц), играя теми же игрушками, действует по-другому: куклу качает, машинку везет, карандашом рисует и т.д.

Вопрос 1. Как называются действия с игрушками Сережи и Кати?

Вопрос 2. В чем их различие?

Вопрос 3. Какова последовательность овладения детьми раннего возраста предметными действиями?

Задание 62. Клиент – мужчина, ему 30 лет, имеет высшее образование (IT технологии). Не испытывает удовлетворения в работе, постоянно меняет места работы, нигде не задерживается больше года.

Вопрос 1: к какому возрастному этапу относится клиент?

Вопрос 2: Какие особенности психического развития свойственны данному возрасту?

Задание 74. Лена (3 года) поет песенку «Елочка». Вместо фразы «Мороз снежком укутывал» она произносит «Мороз мешком укутывал». Наташа (2 года 10 месяцев) поет эту песенку так: «Порою волк, сердитый волк с лисой пробегал» (вместо: «рысцою пробегал»).

Вопрос 1. Закономерно ли это явление для детей раннего возраста?

Вопрос 2. Дайте психологический анализ причин искажения слов.

Вопрос 3. Как поступать взрослым в этих ситуациях?

Критерии оценки выполнения задания

Оценка «отлично»/зачтено	Кейс-задание выполнено полностью, обучающийся приводит полную четкую аргументацию выбранного решения на основе качественно сделанного анализа. Демонстрируются хорошие теоретические знания, имеется собственная обоснованная точка зрения на проблему и причины ее возникновения. В случае ряда выявленных проблем четко определяет их иерархию. При устной презентации уверенно и быстро отвечает на заданные вопросы, выступление сопровождается приемами визуализации. В случае письменного ответа по выполнению кейс-задания сделан структурированный и детализированный анализ кейса, представлены возможные варианты решения (3-5), четко и аргументировано обоснован окончательный выбор одного из альтернативных решений
Оценка «хорошо»/зачтено	Кейс-задание выполнено полностью, но обучающийся не приводит полную четкую аргументацию выбранного решения. Имеет место излишнее теоретизирование, или наоборот, теоретическое обоснование ограничено, имеется собственная точка зрения на проблемы, но не все причины ее возникновения установлены. При устной презентации на дополнительные вопросы выступающий отвечает с некоторым затруднением. При письменном ответе по выполнению кейс-задания сделан не полный анализ кейса, без учета ряда фактов, выявлены не все возможные проблемы, для решения могла быть выбрана второстепенная, а не главная проблема, количество представленных возможных вариантов решения – 2-3,

	затруднена четкая аргументация окончательного выбора одного из альтернативных решений
Оценка «удовлетворительно»/зачтено	Кейс-задание выполнено более чем на 2/3, но решение раскрывается расплывчато, обучающийся не может четко аргументировать сделанный выбор, показывает явный недостаток теоретических знаний. Выводы слабые, свидетельствуют о недостаточном анализе фактов, в основе решения может иметь место интерпретация фактов или предположения. Собственная точка зрения на причины возникновения проблемы не обоснована или отсутствует. При устной презентации на вопросы отвечает с трудом или не отвечает совсем. В случае письменного ответа по кейсу не сделан его детальный анализ, количество представленных возможных вариантов решения – 1-2, отсутствует четкая аргументация окончательного выбора решения.
Оценка «неудовлетворительно»/не зачтено	Кейс-задание не выполнено, или выполнено менее чем на треть. Отсутствует детализация при анализе кейса, изложение устное или письменное не структурировано. Если решение и обозначено в выступлении или письменном ответе, то оно не является решением проблемы, которая заложена в кейсе.

Критерии оценки: 70-100% правильных ответов- 5
50-75% правильных ответов - 4
30-50% правильных ответов – 3

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/Незачтено
ОПК-1.1.				
Знает:	Отлично знает основные теории и концепции психологии развития и возрастной психологии	Хорошо знает основные теории и концепции психологии развития и возрастной психологии, может допускать незначительные ошибки	Знаком с основные теории и концепции психологии развития и возрастной психологии, допускает заметные ошибки	Поверхностно знаком с основные теории и концепции психологии развития и возрастной психологии, не ориентируется в материале
Умеет:	Отлично умеет сопоставлять различные теоретические подходы и эмпирические данные в рамках изучаемой дисциплины	Хорошо умеет сопоставлять различные теоретические подходы и эмпирические данные в рамках изучаемой дисциплины; иногда испытывает затруднения	Имеет представление о том, как сопоставлять различные теоретические подходы и эмпирические данные в рамках изучаемой дисциплины; затрудняется в применении теоретических знаний на практике	Слабо умеет сопоставлять различные теоретические подходы и эмпирические данные в рамках изучаемой дисциплины; допускает грубые ошибки
Владеет:	Отлично владеет способностью формулировать аргументированные выводы на основе анализа научной литературы в области психологии развития и возрастной психологии	Уверенно владеет способностью формулировать аргументированные выводы на основе анализа научной литературы в области психологии развития и возрастной психологии, может допускать	В целом владеет способностью формулировать аргументированные выводы на основе анализа научной литературы в области психологии развития и возрастной психологии, может допускать заметные ошибки и неточности	Слабо владеет способностью формулировать аргументированные выводы на основе анализа научной литературы в области психологии развития и

		небольшие неточности		возрастной психологии; допускает грубые ошибки
ОПК-1.2.				
Знает:	Отлично знает основные теории, концепции, методы исследования отечественной и зарубежной психологии развития и возрастной психологии	Хорошо знает основные теории, концепции, методы исследования отечественной и зарубежной психологии развития и возрастной психологии, может допускать незначительные ошибки	Знаком с основными теориями, концепциями, методы исследования отечественной и зарубежной психологии развития и возрастной психологии, допускает заметные ошибки	Поверхностно знаком основные теории, концепции, методы исследования отечественной и зарубежной психологии развития и возрастной психологии, не ориентируется в материале
Умеет:	Отлично умеет использовать методологические принципы при планировании и проведении исследований в области психологии развития	Хорошо умеет использовать методологические принципы при планировании и проведении исследований в области психологии развития; иногда испытывает затруднения	Имеет представление о том, как использовать методологические принципы при планировании и проведении исследований в области психологии развития; затрудняется в применении теоретических знаний на практике	Слабо умеет использовать методологические принципы при планировании и проведении исследований в области психологии развития; допускает грубые ошибки
Владеет:	Отлично владеет способностью адаптировать методологические подходы к специфике исследований в области психологии развития и возрастной психологии	Уверенно владеет способностью адаптировать методологические подходы к специфике исследований в области психологии развития и возрастной психологии, может допускать небольшие неточности	В целом владеет способностью адаптировать методологические подходы к специфике исследований в области психологии развития и возрастной психологии, может допускать заметные ошибки и неточности	Слабо владеет способностью адаптировать методологические подходы к специфике исследований в области психологии развития и возрастной психологии; допускает грубые ошибки



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования
«Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ОСНОВЫ ПСИХОГЕНЕТИКИ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости

Вопросы к устному опросу:

1. Раскройте предмет психогенетики как науки на стыке генетики и психологии. В чем заключается отличие понятий «наследственность» и «наследуемость»?
2. Проанализируйте вклад Ф. Гальтона в становление психогенетики. Каковы методологические ограничения первых близнецовых исследований?
3. Охарактеризуйте основные типы изменчивости признаков. Почему модификационная изменчивость не передается по наследству?
4. Раскройте молекулярные основы наследственности. Роль ДНК, генов и хромосом в кодировании нейробиологических предпосылок поведения.
5. Объясните принцип аддитивности действия генов. Как рассчитывается коэффициент наследуемости в широком (h^2) и узком (h_n^2) смысле?
6. Проанализируйте классический дизайн близнецового метода. Почему именно разница в конкордантности МЗ и ДЗ близнецов позволяет оценить долю генетической составляющей?
7. В чем заключаются этические проблемы использования близнецового метода? Проблема пре- и перинатальной среды.
8. Опишите логику метода приемных детей. Почему данный метод считается наиболее чистым способом сепарации эффектов генотипа и среды?
9. Охарактеризуйте семейное исследование (Family Study). Какой основной артефакт ограничивает интерпретацию сходства родственников в семьях?
10. Раскройте понятие полигенного наследования. Почему большинство психологических признаков не подчиняются законам Менделя?
11. Проанализируйте структуру интеллекта согласно иерархическим моделям (Спирмен, Кеттелл). Что такое фактор g?
12. Какова роль дофаминовой системы (DRD4, DAT1 гены) в регуляции импульсивности и синдрома дефицита внимания и гиперактивности (СДВГ)?
13. Охарактеризуйте полиморфизм гена транспортера серотонина (5-HTTLPR) и его связь с тревожностью и реакцией на стресс.
14. Раскройте биосоциальную концепцию темперамента. Являются ли свойства нервной системы (по И.П. Павлову) фатально детерминированными или они поддаются коррекции средой?
15. Проанализируйте проблему нормы реакции генотипа. Приведите пример того, как одна и та же генетическая предрасположенность реализуется по-разному в разных средах.
16. Этика психогенетического тестирования. Проблемы стигматизации и дискриминации при выявлении генетических рисков заболеваний.
17. Сформулируйте выводы исследования Gottesman & Shields (1972) о шизофрении у близнецов. Как это подтверждает пороговую модель наследования?
18. Оцените влияние эпигенетических механизмов (метилирование ДНК) на экспрессию генов без изменения нуклеотидной последовательности.
19. В чем заключается проблема реплицируемости результатов в современной психогенетике («кризис воспроизводимости»)?
20. Раскройте понятие системной природы признаков: почему нельзя сказать, что признак «интеллект» определен конкретным геном?
21. Проанализируйте феномен возрастной изменчивости коэффициента наследуемости когнитивных способностей (эффект Уилсона).
22. Обоснуйте необходимость использования структурного моделирования (SEM) вместо простых корреляций в современных психогенетических исследованиях.
23. Раскройте специфику ассортативного скрещивания (подобие партнеров) и его влияние на увеличение дисперсии признака в популяции.
24. Как концепция дифференциальной реакции на среду (диатез-стресс) объясняет взаимодействие уязвимого генотипа и неблагоприятных условий воспитания?

25. Сопоставьте возможности и ограничения методов картирования количественных признаков (QTL) и полногеномного поиска ассоциаций (GWAS).

Задания к практическим занятиям:

1. Проведите расчет коэффициентов конкордантности для гипотетической выборки МЗ и ДЗ близнецов по признаку «шизофрения».
2. Выполните построение родословной семьи с признаком брахидактилии, определив тип наследования (доминантный/рецессивный).
3. Смоделируйте ситуацию расчета индекса Хольцингера (ННН) для оценки доли генетической детерминации признака.
4. Составьте сравнительную таблицу моно- и дизиготных близнецов по критериям зиготности и генетической идентичности.
5. Проведите критический анализ статьи из базы Scopus на тему «Genetics of Personality», выделив использованный дизайн исследования.
6. Интерпретируйте профиль СМИЛ испытуемого с пиками по 6-й (паранойяльность) и 8-й (индивидуалистичность) шкалам.
7. Решите задачу: если наследуемость роста составляет 0.8, а веса — 0.4, какой признак сильнее зависит от питания и тренировок?
8. Разработайте протокол исследования влияния хронического стресса на эпигенетический маркер NR3C1 (глюкокортикоидный рецептор).
9. Выполните кластерный анализ черт личности большой пятерки (Big Five) на предоставленных данных студентов.
10. Составьте карту ограничений теста Айзенка (EPI) при диагностике клинических состояний.
11. Проведите качественный анализ дневниковых записей пациента с целью выявления триггеров манифестации тревожного расстройства (в контексте диатез-стресс модели).
12. Оформите бланк информированного согласия для участия в генетическом исследовании личностных черт.
13. Сравните показатели надежности (α -Кронбаха) двух версий опросника, представленных в таблице; сделайте вывод о пригодности инструмента.
14. Постройте схему взаимодействия генов и среды (GxE interaction), где среда усиливает проявление генетического риска.
15. Проведите контент-анализ дискуссии о роли наследственности в гениальности (источники: работы Эфроимсона, современные GWAS-исследования).
16. Смоделируйте процедуру объяснения родителям результатов тестирования ребенка на СДВГ (Breaking bad news).
17. Рассчитайте ожидаемый IQ ребенка, зная IQ родителей и коэффициент наследуемости (используя формулу регрессии к среднему).
18. Проведите оценку валидности опросника агрессивности Басса-Перри методом контрастных групп.
19. Составьте глоссарий психогенетических терминов (пенетрантность, экспрессивность, плейотропия, сцепленное наследование).
20. Выполните мета-анализ абстрактов статей по теме «Наследуемость депрессии» за последние 5 лет, классифицируя методы исследования.
21. Оцените риск развития заболевания у потомка, если один родитель болен аутосомно-доминантным заболеванием с пенетрантностью 80%.
22. Проведите дискуссию на тему «Редукционизм в психогенетике: сводимо ли сознание к генам?».
23. Заполните пробелы в схеме биохимического каскада синтеза дофамина, указав ферменты, кодируемые соответствующими генами.
24. Проверьте статистическую значимость различий между тремя группами (ANOVA) по уровню тревожности.

25. Составьте отчет о психометрическом обследовании (Case Report Form), соблюдая правила конфиденциальности (деидентификация данных).

Критерии и шкалы оценивания работы студентов на практических/лабораторных занятиях

Оценка	Критерии оценивания
«отлично»	Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Задания	Индикатор компетенции
Базовый уровень	
<p>Задание 1. Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Какое из приведенных утверждений наиболее точно отражает предметную область психогенетики как науки?</p> <p>А) Изучение исключительно патологических мутаций ДНК. Б) Исследование этиологической роли факторов наследственности и среды в формировании межиндивидуальной вариативности психологических и психофизиологических признаков. В) Доказательство полной обусловленности поведения генами (генетический детерминизм). Г) Изучение только внутриутробного развития плода.</p> <p>Ответ: Б</p>	УК-1.2, ОПК-1.2
<p>Задание 2. Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Какой статистический показатель характеризует долю фенотипической дисперсии признака в популяции, которая обусловлена генетическими различиями между индивидами?</p> <p>А) Среднее арифметическое; Б) Коэффициент наследуемости (h^2) В) Стандартное отклонение;</p>	ОПК-1.2

Г) Мода распределения.	
Ответ: Б	
<p>Задание 3. Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</p> <p>Согласно законам Менделя, при скрещивании двух гетерозиготных особей по одной паре аллелей расщепление по фенотипу во втором поколении (F_2) составляет...</p> <p>А) 1:1 Б) 3:1 В) 9:3:3:1 Г) 1:2:1</p>	ОПК-1.2
Ответ: Б	
<p>Задание 4. Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Какой тип исследования позволяет наиболее эффективно разделить (сепарировать) влияние общих семейных средовых условий и генетического сходства родственников?</p> <p>А) Генеалогический метод; Б) Метод приемных детей (Adoption Study); В) Метод случай-контроль; Г) Построение гистограмм.</p>	ОПК-1.2
Ответ: Б	
<p>Задание 5. Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</p> <p>Пенетрантность — это количественный показатель, отражающий...</p> <p>А) Степень выраженности признака у носителя гена; Б) Частоту проявления в фенотипе определенного аллеля у группы особей, являющихся его носителями; В) Скорость мутирования гена; Г) Зависимость признака от температуры окружающей среды.</p>	ОПК-1.2
Ответ: Б	
<p>Задание 6. Прочитайте текст и выберите все правильные ответы.</p> <p>К основным типам коэффициентов конкордантности в близнецовом методе относятся:</p> <p>А) Парная конкордантность (pairwise) Б) Пробандовая конкордантность (probandwise) В) Коэффициент корреляции Пирсона Г) Энтропия Шеннона</p>	ОПК-1.2
Ответ: АБ	
<p>Задание 7. Прочитайте текст и выберите все правильные ответы.</p> <p>Свойствами классических тестов интеллекта (типа WAIS/WISC), обеспечивающими их психометрическую пригодность, являются:</p> <p>А) Стандартизация процедуры проведения Б) Наличие тестовых норм для разных возрастных групп В) Надежность и валидность шкал Г) Использование только качественных данных</p>	ОПК-1.2
Ответ: АБВ	
<p>Задание 8. Прочитайте текст и выберите все правильные ответы.</p> <p>Какие факторы могут снижать реплицируемость результатов психогенетических исследований («кризис воспроизводимости»)?</p> <p>А) Малый размер выборок (Small N problem) Б) Эпохальные эффекты (эффект когорты) В) Предвзятость публикации положительных результатов Г) Абсолютная неизменность генома человека</p>	УК-1.2
Ответ: АБВ	
<p>Задание 9. Прочитайте текст и выберите все правильные ответы.</p> <p>К эпигенетическим механизмам регуляции экспрессии генов без изменения нуклеотидной последовательности ДНК относятся:</p> <p>А) Метилирование цитозина Б) Модификация гистонов (ацетилирование) В) Изменение первичной структуры белка Г) РНК-интерференция</p>	ОПК-1.2
Ответ: АБГ	

<p>Задание 10. Прочитайте текст и выберите все правильные ответы. Для оценки надежности психодиагностической методики применяются следующие показатели</p> <p>А) Альфа Кронбаха (α) Б) Ретестовая надежность (Test-retest) В) Валидность по внешнему критерию Г) Чувствительность сенсора прибора</p> <p>Ответ: АБВ</p>	ОПК-1.2
Повышенный уровень	
<p>Задание 11. Прочитайте текст и установите последовательность. Установите правильную хронологическую последовательность этапов реализации классического психогенетического эксперимента:</p> <p>А) Статистическая обработка данных и расчет внутрипарных корреляций Б) Формирование экспериментальных групп (МЗ и ДЗ близнецы / приемные семьи) В) Сбор эмпирических данных с помощью стандартизированных методик Г) Интерпретация полученных коэффициентов наследуемости</p> <p>Ответ: БВАГ</p>	ОПК-1.2
<p>Задание 12. Прочитайте текст и установите последовательность. Расположите фазы реализации индивидуального генотипа в онтогенезе согласно модели «генотип → среда» (Scarr & McCartney):</p> <p>А) Активный генотип-средовая корреляция (niche-picking) Б) Пассивная генотип-средовая корреляция В) Эвокация (имплицитная/реактивная корреляция)</p> <p>Ответ: БВА</p>	УК-1.2
<p>Задание 13. Прочитайте текст и установите последовательность. Установите иерархию уровней структурной организации генетического материала (от микро- к макроуровню):</p> <p>А) Нуклеотидная пара Б) Геном В) Хромосома Г) Ген</p> <p>Ответ: АГВБ</p>	ОПК-1.2
<p>Задание 14. Прочитайте текст и установите последовательность. Расположите этапы процесса транскрипции (синтеза РНК на матрице ДНК) в правильном порядке:</p> <p>А) Инициация (связывание РНК-полимеразы с промотором) Б) Терминация (освобождение пре-мРНК) В) Элонгация (удлинение цепи РНК)</p> <p>Ответ: АВБ</p>	ОПК-1.2
<p>Задание 15. Прочитайте текст и установите последовательность. Установите логическую последовательность стадий полногеномного поиска ассоциаций (GWAS):</p> <p>А) Генотипирование SNP-маркеров (SNP array) Б) Фильтрация данных по качеству (QC) и контроль популяционной стратификации В) Выделение клинически значимой группы испытуемых (Cases/Controls) Г) Статистический поиск ассоциации аллелей с фенотипом</p> <p>Ответ: ВАБГ</p>	ОПК-1.2
<p>Задание 16. Прочитайте текст и установите соответствие. Соотнесите автора и предложенную им концепцию/модель:</p> <p>А) Ф. Гальтон Б) Т.М. Марютина В) Р. Пломин Г) К. Лоренц</p> <p>1) Психогенетика как самостоятельная дисциплина в России 2) Основоположник евгеники и близнецового метода 3) Этология и концепция инстинктивного поведения 4) Поведенческая генетика (Behavioral Genetics)</p> <p>Ответ: А2Б1В4Г3</p>	УК-1.2
<p>Задание 17. Прочитайте текст и установите соответствие.</p>	ОПК-1.2

<p>Соотнесите вид изменчивости и ее характеристику:</p> <p>А) Наследственная (генотипическая) Б) Модификационная (ненаследственная) В) Мутационная Г) Комбинативная</p> <p>1) Возникает случайно под действием мутагенов 2) Обусловлена рекомбинацией генов при мейозе 3) Изменения фенотипа под влиянием среды без изменения генов 4) Изменения генотипа, передаваемые потомству</p> <p>Ответ: А4Б3В1Г2</p>	
<p>Задание 18. Прочитайте текст и установите соответствие.</p> <p>Соотнесите нейротрансмиттерную систему и ген(ы), часто ассоциируемые с регуляцией соответствующих функций:</p> <p>А) Серотонинергическая система Б) Дофаминергическая система В) Система ГАМК Г) Норадреналин</p> <p>1) DRD4, DAT1 (COMT) 2) GAD1, GABRA 3) TPH1, TPH2, SERT (SLC6A4) 4) DBH, ADRA2A</p> <p>Ответ: А3Б1В2Г4</p>	ОПК-1.2
<p>Задание 19. Прочитайте текст и установите соответствие.</p> <p>Соотнесите дизайн исследования и его основную цель:</p> <p>А) Близнецовый метод Б) Метод приемных детей В) Метод приемных семей (Adoptee Family Method) Г) Анализ родословных</p> <p>1) Оценка влияния семейной среды в отсутствие генетического родства 2) Оценка вклада генетики через сравнение сходства МЗ и ДЗ пар 3) Выявление доминантного или рецессивного типа наследования заболевания 4) Разграничение пассивной и активной g-е корреляции</p> <p>Ответ: А2Б1В4Г3</p>	ОПК-1.2
<p>Задание 20. Прочитайте текст и установите соответствие.</p> <p>Соотнесите понятие и его определение:</p> <p>А) Экспрессивность Б) Пенетрантность В) Аллель Г) Фенотип</p> <p>1) Конкретная форма гена в локусе 2) Степень выраженности признака у носителя гена 3) Проявляемость гена в признаке (% носителей) 4) Совокупность реализованных свойств организма</p> <p>Ответ: А2Б3В1Г4</p>	ОПК-1.2
Высокий уровень	
<p>Задание 21. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки.</p> <p>Почему высокий коэффициент наследуемости признака ($h^2 \approx 0.8$) не означает невозможность его коррекции педагогическими или терапевтическими методами?</p> <p>Ответ: Высокий h^2 указывает лишь на то, что текущая вариативность признака в данной популяции обусловлена преимущественно генами. Однако среднее значение признака всей популяции может значительно сдвинуться при изменении средовых условий для всех индивидов одновременно (например, улучшение питания повышает средний рост).</p>	УК-1.2,
<p>Задание 22. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки (сформулировать вопрос в научном стиле).</p> <p>Вопрос: Какова основная проблема интерпретации результатов молекулярно-генетических исследований (Candidate Gene Approach), связанная с низкой мощностью выборки?</p>	УК-1.2

<p>Ответ: Проблема невоспроизводимости (replication crisis) и высокая вероятность получения ложноположительных результатов (Type I error) из-за недостаточного объема выборки для контроля множественных сравнений.</p>	
<p>Задание 23. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки (сформулировать вопрос в научном стиле).</p> <p>Вопрос: Раскройте суть концепции дифференциальной реакции на среду (диатез-стресс модель).</p> <p>Ответ: это взаимодействие, при котором генетическая уязвимость (диатез) реализуется в патологию только при воздействии специфических неблагоприятных средовых триггеров; в благоприятной среде носители риска могут оставаться здоровыми.</p>	УК-1.2
<p>Задание 24. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки (сформулировать вопрос в научном стиле).</p> <p>Вопрос: почему использование коэффициента корреляции Пирсона считается недостаточным для доказательства причинно-следственной связи в психогенетике по сравнению со структурным моделированием (SEM)?</p> <p>Ответ: Корреляция не означает каузацию; SEM же позволяет математически тестировать сложные гипотезы о направлении путей влияния (Path Analysis), разделяя латентные переменные (общий геном, общая среда, уникальная среда).</p>	ОПК-1.2
<p>Задание 25. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки (сформулировать вопрос в научном стиле).</p> <p>Вопрос: В чем заключается фундаментальное ограничение мета-анализов ранних GWAS-исследований в психологии, получившее название «Missing Heritability Problem» (проблема недостающей наследуемости)?</p> <p>Ответ: Суммарный эффект выявленных распространенных генетических вариантов (SNPs) объясняет лишь малую часть (обычно <10%) теоретически ожидаемой наследуемости признака, рассчитанной в близнецовых исследованиях.</p>	ОПК-1.2

Критерии и шкала оценивания

Оценка	Количество баллов
«отлично» /зачтено	83-100 баллов
«хорошо»/ зачтено	68-82 балла
«удовлетворительно»/ зачтено	50-67 баллов
«неудовлетворительно»/ не зачтено	0-49 баллов

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно /не зачтено
УК-1.2. Анализирует информацию с точки зрения временных и пространственных условий его возникновения	Студент демонстрирует способность к глубокому историографическому анализу, выявляя зависимость научных концепций от социокультурного контекста эпохи; аргументированно сопоставляет противоречивые данные разных парадигм без фактических ошибок.	Студент успешно анализирует источники, однако допускает незначительные неточности в датировке или атрибуции теорий; при сравнении подходов аргументация обоснована, но недостаточно глубока для выявления скрытых методологических противоречий.	Студент способен идентифицировать автора и примерную эпоху создания теории, но затрудняется в анализе влияния социально-исторического контекста на формирование научного знания; выводы носят поверхностный характер.	Студент не может соотнести теорию с исторической эпохой, путает базовые научные школы, отсутствует понимание причин смены исследовательских парадигм; допущены грубые фактические ошибки.
ОПК-1.2. Знает естественнонаучн	Демонстрирует исчерпывающее	Владеет основными теориями и	Обнаруживает фрагментарные	Отсутствует системное

<p>ые и социогуманитарн ые основания психологической науки, основные теории и концепции отечественной и зарубежной психологии, методологические подходы и принципы научного исследования</p>	<p>знание категориального аппарата (генотип, фенотип, гештальт, либидо), свободно ориентируется в истории психологии и применяет принципы научности (верификация, фальсифицируемост ь) при оценке теорий.</p>	<p>концептами, корректно использует терминологию, но допускает единичные неточности при разграничении смежных понятий или описании деталей экспериментальных планов классиков науки.</p>	<p>знания основных теорий, испытывает трудности с операционализацией конструктов и различением уровней методологического анализа (философия — общая теория — методика).</p>	<p>представление о развитии науки, концепции подменяются житейскими представлениями, критерии научности игнорируются или понимаются неверно.</p>
--	---	--	---	--



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования
«Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПСИХОЛОГИЯ БЕЗОПАСНОСТИ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости

Вопросы к устному опросу:

1. Раскройте предметную область психологии безопасности как междисциплинарной отрасли знания.
2. Проанализируйте эволюцию подходов к понятию «безопасность» в отечественной науке: от концепции В.Н. Мясищева до современных экопсихологических моделей.
3. Охарактеризуйте психологическую структуру деятельности субъекта в ситуации угрозы. Роль ориентировочного рефлекса.
4. Объясните феномен психологической устойчивости (резильентности). Какова роль копинг-стратегий в преодолении последствий травматического стресса?
5. Дайте классификацию экстремальных ситуаций по источнику возникновения (техногенные, природные, социальные).
6. Опишите динамику поведения толпы в условиях паники согласно теории Г. Лебона и современным концепциям социальной идентичности.
7. Раскройте механизмы формирования виктимности личности. Понятие «виктимного комплекса».
8. Проанализируйте феномены конформизма и неконформизма с точки зрения обеспечения групповой безопасности.
9. Охарактеризуйте манипулятивные воздействия в СМИ. Методы противодействия информационно-психологическому давлению.
10. Обоснуйте критерии психологической безопасности образовательной среды (по И.А. Баевой).
11. Раскройте понятие буллинга (травли) как системного явления. Роли участников травли («Треугольник преследования»).
12. Проанализируйте синдром эмоционального выгорания (СЭВ) как следствие нарушения профессиональной безопасности специалистов помогающих профессий.
13. Классифицируйте виды агрессии (физическая, вербальная, косвенная, аутоагрессия). Теория фрустрации-агрессии Н. Миллера.
14. Раскройте специфику суицидального риска у подростков. Факторы защиты и факторы риска.
15. Охарактеризуйте посттравматическое стрессовое расстройство (ПТСР): диагностические критерии и мишени терапии.
16. Проанализируйте влияние терроризма на коллективное чувство базовой безопасности населения.
17. Раскройте проблему безопасного использования интернета детьми и подростками (кибербуллинг, груминг).
18. Каковы психологические последствия чрезвычайных ситуаций природного характера для выживших? Стадии реакции горя.
19. Оцените роль корпоративной культуры в обеспечении производственной безопасности и профилактике несчастных случаев.
20. Раскройте содержание понятия «психологическая безопасность личности». Субъективная и объективная составляющие.
21. Проанализируйте этический кодекс психолога-диагноста при работе с результатами тестирования уязвимых групп.
22. Обоснуйте необходимость супервизии как метода профилактики профессионального выгорания и деформаций.
23. Раскройте концепцию «культуры безопасности» (Safety Culture) в организациях высокого риска (авиация, медицина).
24. Проанализируйте связь между уровнем тревожности личности и склонностью к рискованному поведению.

25. Обоснуйте принципы кризисной интервенции при остром горе. Правило работы SAMHSA.

Задания к практическим занятиям:

1. Проведите оценку уровня субъективного контроля (УСК) и соотнесите результаты с типом реакций на стресс.
2. Выполните диагностику профессионального выгорания по методике МБИ (К. Маслач), интерпретируйте профиль по шкалам.
3. Составьте карту рисков психологической безопасности для конкретной организации (на выбор).
4. Отработайте технику активного слушания и деэскалации конфликта в ролевой игре «Разговор с агрессивным клиентом».
5. Проведите анализ кейса школьной травли, определив роли участников и предложив алгоритм вмешательства администрации.
6. Разработайте памятку по цифровой гигиене для пожилых людей (защита от телефонных мошенников).
7. Интерпретируйте результаты проективной методики (например, «Несуществующее животное») на предмет выявления признаков скрытой агрессии.
8. Смоделируйте протокол оказания первой психологической помощи человеку в состоянии острой панической атаки.
9. Проведите контент-анализ новостного выпуска на предмет наличия элементов манипуляции сознанием (использование ярлыков, апелляция к эмоциям).
10. Составьте план профилактической беседы с подростком группы риска по употреблению ПАВ.
11. Выполните ранжирование факторов жизнестойкости (hardiness) по С. Мадди применительно к профессии врача-реаниматолога.
12. Разберите кейс невербальной коммуникации: проанализируйте видеозапись выступления политика на предмет маркеров лжи или неуверенности.
13. Разработайте тренинговое упражнение на развитие ассертивности (умения говорить «нет»).
14. Оцените уровень психологической безопасности в вашей учебной группе методом социометрии Дж. Морено.
15. Составьте сравнительную таблицу методов саморегуляции (дыхательные техники vs прогрессивная мышечная релаксация по Джекобсону).
16. Решите ситуационную задачу: действия свидетеля ДТП с массовыми пострадавшими (алгоритм ABCDE психологической поддержки).
17. Проведите аудит рабочего места на эргономичность и соответствие санитарным нормам освещенности.
18. Разработайте сценарий дебрифинга для группы специалистов после ликвидации последствий ЧС.
19. Выполните интерпретацию профиля MMPI (или Мини-Мульт), выявив признаки ипохондрии или истерии.
20. Составьте схему алгоритма действий школьного психолога при выявлении факта жестокого обращения с ребенком.
21. Оцените достоверность результатов тестирования испытуемого через шкалы L (Lie) и F (Infrequency) теста СМИЛ.
22. Подготовьте эссе на тему «Баланс между безопасностью и свободой личности в цифровом государстве».
23. Проведите мини-исследование уровня катастрофизации мышления у одноклассников (методика Аарона Бека).
24. Разработайте инструкцию по антитеррористической защищенности для сотрудников офиса.
25. Оформите фрагмент протокола первичного приема клиента с фиксацией анамнеза травмы.

Критерии и шкалы оценивания работы студентов на практических/лабораторных занятиях

Оценка	Критерии оценивания
«отлично»	Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Задания	Индикатор компетенции
Базовый уровень	
<p>Задание 1. Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</p> <p>Какое из приведенных определений наиболее точно отражает сущность психологической безопасности образовательной среды?</p> <p>А) Отсутствие физических угроз жизни учащихся.</p> <p>Б) Состояние сохранности психики, обеспечивающее актуализацию базовых потребностей в доверии и принятии (по А. Маслоу).</p> <p>В) Наличие охраны на входе в здание.</p> <p>Г) Полное отсутствие любых конфликтов в коллективе.</p> <p>Ответ: Б</p>	УК-1.3
<p>Задание 2. Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</p> <p>Что является основным критерием отличия конструктивной копинг-стратегии от деструктивной при столкновении с угрозой?</p> <p>А) Скорость эмоционального реагирования.</p> <p>Б) Направленность усилий субъекта на устранение источника стресса или управление своими реакциями (проблемно-ориентированный подход).</p> <p>В) Интенсивность переживания страха.</p> <p>Г) Обращение за помощью к третьим лицам.</p> <p>Ответ: Б</p>	ОПК-2.3
<p>Задание 3. Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</p> <p>Какой феномен описывает склонность индивида переоценивать вероятность наступления негативных событий после получения о них информации из СМИ?</p>	УК-1.3

<p>А) Эффект ореола; Б) Эвристика доступности (Availability heuristic); В) Когнитивный диссонанс; Г) Фундаментальная ошибка атрибуции.</p> <p>Ответ: Б</p>	
<p>Задание 4. Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Согласно концепции Г. Тарда и Г. Лебона, какой механизм лежит в основе формирования поведения толпы в ситуации паники?</p> <p>А) Рациональный расчет рисков каждым участником. Б) Деиндивидуализация и заражение эмоциями, приводящие к регрессу сознательного контроля. В) Строгое следование должностным инструкциям. Г) Доминирование альтруистических мотивов.</p> <p>Ответ: Б</p>	УК-1.3
<p>Задание 5. Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Как называется форма аутоагрессивного поведения, при которой субъект не имеет прямого намерения лишить себя жизни, но совершает действия, косвенно угрожающие его здоровью?</p> <p>А) Суицидальный шантаж; Б) Парасуицид / Самоповреждающее поведение; В) Аллопатия; Г) Моббинг</p> <p>Ответ: Б</p>	ОПК-2.3
<p>Задание 6. Прочитайте текст и выберите все правильные ответы. Какие факторы относятся к категории «угрозы информационно-психологической безопасности» личности?</p> <p>А) Манипулятивное воздействие масс-медиа («язык вражды»); Б) Фишинг и социальная инженерия. В) Соблюдение режима сна и бодрствования. Г) Распространение дезинформации (Fake News). Д) Занятия физической культурой.</p> <p>Ответ: АБГ</p>	УК-1.3
<p>Задание 7. Прочитайте текст и выберите все правильные ответы. К методам оказания первой психологической помощи (Psychological First Aid) относятся:</p> <p>А) Принудительное заставление пострадавшего рассказать детали травмы сразу после события. Б) Обеспечение чувства безопасности и спокойствия (Safety & Calm). В) Социальная поддержка и соединение со службами помощи. Г) Категорический запрет на проявление эмоций («не плачь»); Д) Укрепление надежды и эффективности.</p> <p>Ответ: БВД</p>	УК-8.2
<p>Задание 8. Прочитайте текст и выберите все правильные ответы. Какие шкалы методики ММРІ (СМИЛ) являются базовыми шкалами достоверности профиля?</p> <p>А) Шкала L (Ложь) Б) Шкала F (Надежность/Достоверность) В) Шкала К (Коррекция) Г) Шкала ипохондрии (Hs) Д) Шкала депрессии (D)</p> <p>Ответ: АБВ</p>	ОПК-2.3
<p>Задание 9. Прочитайте текст и выберите все правильные ответы. Что понимается под термином «виктимность» в виктимологии?</p> <p>А) Совокупность свойств человека, повышающих вероятность его превращения в жертву преступления. Б) Процесс становления жертвой. В) Уголовно-правовая характеристика деяния преступника. Г) Латентная предрасположенность к попаданию в опасные ситуации вследствие определенных личностных черт.</p> <p>Ответ: АГ</p>	УК-1.3
<p>Задание 10. Прочитайте текст и выберите все правильные ответы.</p>	ОПК-2.3

<p>Какие компоненты входят в структуру профессионального выгорания (по модели К. Маслач)?</p> <p>А) Эмоциональное истощение Б) Деперсонализация (цинизм) В) Редукция профессиональных достижений Г) Эйфория Д) Гипертимность</p> <p>Ответ: АБВ</p>	
Повышенный уровень	
<p>Задание 11. Прочитайте текст и установите последовательность.</p> <p>Установите правильную хронологическую последовательность стадий развития синдрома эмоционального выгорания согласно классической модели:</p> <p>А) Стадия истощения (хроническая усталость). Б) Стадия мобилизации ресурсов (энтузиазм). В) Стадия сопротивления (стеническая, цинизм как защита).</p> <p>Ответ: БВА</p>	ОПК-2.3
<p>Задание 12. Прочитайте текст и установите последовательность.</p> <p>Расположите этапы алгоритма действий при оказании экстренной психологической поддержки человеку в состоянии острой аффективной реакции (шок):</p> <p>А) Оценка витальных функций и обеспечение физического выживания. Б) Установление контакта (зрительный контакт, вербализация присутствия). В) Техника заземления (Grounding techniques) для возвращения в реальность. Г) Контейнирование эмоций (безоценочное принятие аффекта).</p> <p>Ответ: АБГВ</p>	УК-8.2
<p>Задание 13. Прочитайте текст и установите последовательность.</p> <p>Расположите уровни информационной опасности по степени возрастания деструктивного воздействия на личность:</p> <p>А) Информационный шум (белый шум). Б) Пропаганда и манипуляция сознанием. В) Прямые угрозы жизни и кибербуллинг. Г) Объективная новостная информация.</p> <p>Ответ: АГБВ</p>	УК-1.3
<p>Задание 14. Прочитайте текст и установите последовательность.</p> <p>Установите иерархию потребностей в обеспечении безопасности жизнедеятельности (снизу вверх):</p> <p>А) Потребность в правовой защищенности. Б) Потребность в физиологической защите (еда, тепло). В) Потребность в психологической безопасности (принятие группой). Г) Потребность в сохранении территориальной целостности государства.</p> <p>Ответ: БВАГ</p>	УК-1.3
<p>Задание 15. Прочитайте текст и установите последовательность.</p> <p>Установите порядок этапов психологического дебрифинга после пережитой катастрофы:</p> <p>А) Фаза симптомов (обсуждение реакций участников). Б) Фаза фактов (что произошло объективно). В) Завершение и ресурсы (куда обратиться далее). Г) Фаза мыслей (первая мысль в момент события). Д) Фаза чувств (эмоциональная реакция).</p> <p>Ответ: БГДАВ</p>	ОПК-2.3
<p>Задание 16. Прочитайте текст и установите соответствие.</p> <p>Соотнесите тип акцентуации характера (по А.Е. Личко) и наиболее уязвимую зону риска (место наименьшего сопротивления):</p> <p>А) Гипертимный Б) Сенситивный В) Эпилептоидный Г) Психастенический</p> <p>1) Ситуация изоляции, монотонного труда, вынужденного безделья. 2) Ситуация недоброжелательности, насмешек, подозрений в непорядочности. 3) Ситуация гиперопеки, подавления самостоятельности, мелочного контроля. 4) Ситуация внезапной ответственности, дефицита времени, резкой смены стереотипов.</p>	ОПК-2.3

<p>Ответ: А1Б2В3Г4</p> <p>Задание 17. Прочитайте текст и установите соответствие.</p> <p>Соотнесите вид агрессии и ее детерминанту в рамках фрустрационной теории:</p> <p>А) Инструментальная агрессия Б) Враждебная агрессия В) Аутоагрессия Г) Реактивная агрессия</p> <p>1) Нанесение вреда как самоцель (гнев). 2) Агрессия как средство достижения другой цели (наемник). 3) Реакция на внешний блокирующий стимул (фрустратор). 4) Направление агрессивного импульса на самого себя.</p> <p>Ответ: А2Б1В4Г3</p>	УК-1.3
<p>Задание 18. Прочитайте текст и установите соответствие.</p> <p>Соотнесите компонент структуры самосознания (по В.С. Мухиной) и его содержание:</p> <p>А) Имя Б) Притязание на признание В) Половая идентификация Г) Прошлое и будущее личности</p> <p>1) Осознание своей принадлежности к полу и соответствующих ролей. 2) Право на уважение и социальное утверждение. 3) Индивидуальное бытие во временной протяженности (жизненный путь). 4) Идентификация через номинацию (социальный маркер).</p> <p>Ответ: А4Б2В1Г3</p>	УК-1.3
<p>Задание 19. Прочитайте текст и установите соответствие. Соотнесите стратегию совладания (копинг) и ее пример:</p> <p>А) Проблемно-ориентированный копинг Б) Эмоционально-ориентированный копинг В) Избегающий копинг</p> <p>1) Составление плана поиска новой работы после увольнения. 2) Поиск позитивных моментов в увольнении («зато выплусь»!). 3) Уход в компьютерные игры и отрицание проблемы безработицы.</p> <p>Ответ: А1Б2В3</p>	ОПК-2.3
<p>Задание 20. Прочитайте текст и установите соответствие. Соотнесите тип суицидального поведения и его мотивационную основу:</p> <p>А) Истинный суицид Б) Демонстративно-шантажный суицид В) Аффективный суицид</p> <p>1) Желание повлиять на окружающих, получить выгоду, призыв о помощи. 2) Импульсивное действие в пике острого горя или ярости. 3) Твердое намерение прекратить существование из-за невыносимости бытия.</p> <p>Ответ: А3Б1В2</p>	ОПК-2.3
Высокий уровень	
<p>Задание 21. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки</p> <p>Вопрос: Какова роль феномена конформизма (эксперимент С. Аша) в снижении порога индивидуальной критичности при восприятии недостоверной информации в социальных сетях?</p> <p>Ответ: Конформизм снижает когнитивные усилия индивида по проверке фактов, заменяя личную оценку реальности мнением большинства, что ускоряет распространение дезинформации в группе.</p>	УК-1.3
<p>Задание 22. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки.</p> <p>Вопрос: Раскройте суть концепции «психологического иммунитета» коллектива.</p> <p>Ответ: это способность группы сохранять целостность и эффективность функционирования при воздействии внешних стрессоров за счет развитых механизмов групповой сплоченности и взаимоподдержки.</p>	УК-1.3
<p>Задание 23. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки.</p>	ОПК-2.3

<p>Вопрос: В чем заключается риск применения проективных методик (например, Роршаха) без стандартизированной системы обработки данных (как Exner Comprehensive System) в судебной экспертизе?</p> <p>Ответ: Высокий риск субъективизма интерпретации и низкая интер-rater reliability (согласованность экспертов), что делает результаты недопустимыми как доказательство с точки зрения научной валидности.</p>	
<p>Задание 24. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки.</p> <p>Вопрос: чем отличается психологическое консультирование в парадигме безопасности от директивного управления поведением?</p> <p>Ответ: Консультирование направлено на расширение осознанности и автономии выбора клиента, тогда как директивное управление опирается на внешнее принуждение и ограничение свободы воли ради немедленной безопасности.</p>	ОПК-3.1
<p>Задание 25. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки.</p> <p>Вопрос: Проанализируйте этическую дилемму использования методов скрытого наблюдения (Naturalistic Observation) в исследовании девиантного поведения подростков.</p> <p>Ответ: Конфликт между необходимостью получения экологически валидных данных (естественная среда) и нарушением принципа информированного согласия, а также риском нанесения психологической травмы при фиксации незаконных действий без возможности вмешательства.</p>	УК-1.3

Критерии и шкала оценивания

Оценка	Количество баллов
«отлично» /зачтено	83-100 баллов
«хорошо»/ зачтено	68-82 балла
«удовлетворительно»/ зачтено	50-67 баллов
«неудовлетворительно»/ не зачтено	0-49 баллов

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/ зачтено	Неудовлетворительно /не зачтено
УК-8.1. Обеспечивает условия безопасной и комфортной образовательной среды в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами, с учетом возрастных особенностей и состояния здоровья обучающихся, с использованием здоровьесберегающих технологий	Демонстрирует глубокое знание санитарно-гигиенических норм (СанПиН), способен самостоятельно проектировать образовательную среду, учитывая возрастные особенности и состояние здоровья обучающихся, безошибочно применяет здоровьесберегающие технологии в моделируемых ситуациях.	Знает нормативные требования и принципы здоровьесбережения, умеет применять их на практике под руководством преподавателя; допускает незначительные неточности при подборе методик для конкретных возрастных групп.	Имеет общее представление о санитарных нормах и здоровьесберегающих технологиях, но затрудняется в их самостоятельном применении на практике; путает специфику требований для разных возрастных групп.	Не владеет базовыми понятиями эргономики и гигиены образовательного пространства, не может соотнести нормы СанПиН с реальной обстановкой класса или кабинета.
УК-8.2. Обеспечивает охрану и укрепление	Свободно владеет алгоритмами оказания первой помощи (ПП) при	Владеет основными приемами ПП и техниками саморегуляции,	Знает теоретические основы ПП и ЗОЖ, но не способен продемонстрировать	Не знает базовых алгоритмов ПП, не понимает принципов

здоровья обучающихся в условиях образовательного пространства, оказывает первую помощь при неотложных состояниях и чрезвычайных ситуациях, формирует навыки здорового образа жизни	неотложных состояниях (обморок, кровотечение), демонстрирует уверенные навыки психопрофилактики выгорания и формирования ЗОЖ у обучающихся.	однако в стрессовой ситуации моделирования требует уточняющих вопросов для выбора верного алгоритма действий.	в практические навыки или допускает грубые ошибки в последовательности действий, способных навредить пострадавшему.	профилактики утомления, дает рекомендации по ЗОЖ, противоречащие медицинским фактам
УК-8.3. Оценивает факторы риска, умеет обеспечивать личную и общественную безопасность и безопасность обучающихся в образовательной организации, использовать методы защиты в чрезвычайных ситуациях, формирует культуру безопасного и ответственного поведения	Способен проводить комплексный аудит рисков ОО, разрабатывать инструкции по действиям в ЧС (терроризм, пожар), аргументированно формировать культуру безопасности у воспитанников через воспитательные мероприятия.	Умеет выявлять очевидные угрозы безопасности и действовать согласно типовому плану эвакуации, однако испытывает сложности в оценке латентных психологических рисков (буллинг).	Ориентируется в правилах техники безопасности «на бумаге», но не способен к прогнозированию нестандартных угроз; действия в имитируемой ЧС носят хаотичный характер.	Не распознает маркеры опасных ситуаций, не знаком с алгоритмами поведения в ЧС, игнорирует необходимость формирования культуры безопасности.



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования
«Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПСИХОЛОГИЯ СЕМЬИ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости

Вопросы к устному опросу:

1. Раскройте сущность системного подхода в психологии семьи: какие базовые принципы лежат в основе понимания семьи как целостной системы?
2. Охарактеризуйте понятие семейных границ по М. Боуэну. Каким образом степень проницаемости границ влияет на процесс сепарации детей от родительской подсистемы?
3. Опишите содержание нормативного кризиса первого года брака («притирка»). Какие психологические задачи решают супруги на данном этапе жизненного цикла?
4. Проанализируйте феномен полоролевой дифференциации в современной российской семье. Как трансформация традиционных ролей отражается на удовлетворенности браком супругов?
5. Дайте характеристику деструктивных стилей общения в диаде (например, двойные послания). Приведите примеры вербальных маркеров неконгруэнтной коммуникации.
6. Классифицируйте семейные конфликты по источнику возникновения. Чем отличаются ресурсные конфликты от ценностных с точки зрения их разрешения?
7. Сопоставьте стили семейного воспитания (авторитарный, демократический, либеральный) с типами привязанности ребенка к матери согласно теории Дж. Боулби.
8. Выявите основные факторы риска дезадаптации подростков из неполных семей. Какова роль отсутствующего родителя в формировании гендерной идентичности ребенка?
9. Опишите феномен «лоскутной семьи». Какие специфические трудности возникают при интеграции сводных детей в новую семейную систему?
10. Проведите сравнительный анализ физического и экономического насилия в браке. Каковы психологические последствия виктимизации для жертвы?
11. Стратифицируйте стадии процесса развода по модели А. Маслоу-Боулдинг. На какой стадии наиболее эффективна медиация?
12. Определите типы прородительства в российском социуме. Как участие старшего поколения сказывается на автономии молодой семьи?
13. Раскройте психологические механизмы аддиктивной зависимости одного из партнеров от внебрачных связей. Является ли ревность адекватной реакцией или признаком патологии?
14. Проанализируйте концепцию «идентифицированного пациента». Почему симптоматика ребенка часто служит стабилизатором дисфункционального брака родителей?
15. Какую роль играет отец в усвоении ребенком маскулинных/фемининных паттернов поведения? Опишите феномены отцовской депривации.
16. Сравните стратегии ведения семейного бюджета (раздельный, совместный, долевого). Как финансовая зависимость коррелирует с уровнем домашнего насилия?
17. Выделите этнопсихологические особенности адаптации супругов в межнациональном браке. Как религиозные различия влияют на воспитание детей?
18. Охарактеризуйте психологические ресурсы семьи, воспитывающей ребенка с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ). Что такое гиперопека в контексте данной проблематики?
19. Обозначьте проблемы геронтопсихологии в контексте взаимоотношений пожилых супругов. Как синдром «опустевшего гнезда» переживается мужчинами и женщинами?
20. Оцените прогностическую валидность методик диагностики готовности к браку. Какие компоненты психологической готовности являются критическими?
21. Как государственная поддержка многодетных семей (в рамках национального проекта «Демография») влияет на репродуктивные установки молодежи?
22. Опишите созависимость как патологическое состояние личности. Каковы критерии перехода от здоровой заботы к созависимому поведению?
23. Каково значение совместной досуговой деятельности для формирования групповой сплоченности семьи? Приведите примеры терапевтических игр.

24. Проанализируйте влияние фактора тайны происхождения на формирование Я-концепции приемного ребенка. Когда целесообразен открытый тип усыновления?

25. Раскройте принцип конфиденциальности при работе с супружеской парой. Как должен поступить психолог, если один из супругов сообщает о намерении совершить преступление против другого?

Задания к практическим занятиям:

1. Составить генограмму собственной семьи до третьего колена, проанализировать повторяющиеся сценарии и коалиции.

2. Провести ролевой диалог «Супруги обсуждают крупную покупку», используя технику активного слушания; зафиксировать ошибки коммуникации группы.

3. Решить кейс: «Семья находится на стадии "Экспансия" (рождение второго ребенка), старший ребенок демонстрирует регресс. Предложить план коррекции».

4. Заполнить опросник распределения семейных ролей (Ю.Е. Алешина, Л.Я. Гозман) и сопоставить идеальный профиль пары с реальным.

5. Разработать памятку для молодоженов «Профилактика конфликтов первого года брака» с опорой на теорию когнитивного диссонанса.

6. Смоделировать сессию медиации между родителями, находящимися в предразводном состоянии (распределение времени общения с ребенком).

7. Проанализировать видеофрагмент взаимодействия матери и младенца, определить тип привязанности по критериям Мэри Эйнсворт.

8. Написать эссе-репортаж от лица подростка из кросс-культурной семьи, сталкивающегося с давлением двух разных традиций.

9. Составить схему иерархии власти в дисфункциональной семье (где есть химически зависимый член), выявить перевернутую иерархию.

10. Подготовить протокол первичного интервью с семьей, обратившейся по поводу девиантного поведения сына.

11. Провести фокус-группу среди студентов на тему трансформации свадебных обрядов в России за последние 30 лет.

12. Разработать сценарий тренинга эффективного родительства для матерей-одиночек.

13. Выполнить упражнение «Незаконченные предложения» для выявления скрытых установок относительно брака у участников.

14. Составить карту ресурсов конкретной вымышленной семьи, переживающей финансовый крах.

15. Проанализировать юридические аспекты Семейного кодекса РФ касательно алиментных обязательств и соотнести их с психологическим состоянием плательщика.

16. Создать буклет для бабушек и дедушек «Как помогать, не вмешиваясь» (психологические границы помощи).

17. Разработать диагностический алгоритм для выявления признаков скрытого домашнего насилия без прямого вопроса жертве.

18. Провести супервизию случая работы с семьей, где ребенок отказывается посещать школу (школьная фобия).

19. Сравнить две сказки (народную и авторскую) с точки зрения транслируемых моделей семейных отношений детям.

20. Рассчитать индекс семейной сплоченности и гибкости (FACES-3) для гипотетического профиля и дать интерпретацию результата.

21. Разработать программу профилактики эмоционального выгорания у матерей детей с инвалидностью.

22. Провести дебаты: «Институт гостевого брака: плюсы и минусы для психологического благополучия детей».

23. Составить список вопросов для скрининга суицидального риска у пожилого овдовевшего мужчины.

24. Оформить заключение по результатам психологического обследования детско-родительских отношений.

25. Разработать анкету оценки субъективного качества жизни семьи (субъективное благополучие всех ее членов).

Критерии и шкалы оценивания работы студентов на практических/лабораторных занятиях

Оценка	Критерии оценивания
«отлично»	Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логические, обоснованные фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопрос вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Задания	Индикатор компетенции
<p>Задание 1. Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Согласно системному подходу, какой процесс описывает стремление семьи сохранять стабильность своих паттернов функционирования вопреки внешним изменениям?</p> <p>А) Спиральная эскалация Б) Гомеостаз В) Метакоммуникация Г) Дифференциация «Я»</p> <p>Ответ: Б</p>	ОПК-4.1
<p>Задание 2. Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Как называется неосознаваемое втягивание третьего лица в диадический конфликт двух партнеров с целью снижения напряжения?</p> <p>А) Триангуляция Б) Перенос В) Эмпатия Г) Идентификация</p> <p>Ответ: А</p>	ОПК-4.2

<p>Задание 3. Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Какой этап жизненного цикла семьи характеризуется необходимостью пересмотра супружеских ролей в связи с рождением первого ребенка?</p> <p>А) Монада Б) Присоединение третьего члена В) Экспериментальная семья Г) Опустевшее гнездо</p> <p>Ответ: Б</p>	ОПК-4.1
<p>Задание 4. Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>В каком подходе фокус терапевтической работы направлен на изменение повторяющихся последовательностей взаимодействий (интеракций), а не на поиск причин в прошлом?</p> <p>А) Психоанализ Б) Структурная семейная терапия (С. Минухин) В) Клиент-центрированная терапия Г) Логотерапия</p> <p>Ответ: Б</p>	ОПК-4.2
<p>Задание 5. Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Что является основным ресурсом преодоления нормативного кризиса согласно теории семейных ресурсов (Double ABCX Model)?</p> <p>А) Только финансовая подушка безопасности Б) Совокупность копинг-ресурсов семьи (убеждения, коммуникация, социальная поддержка) В) Наличие высшего образования у обоих супругов Г) Отсутствие родственников поблизости</p> <p>Ответ: Б</p>	ОПК-4.2
<p>Задание 6. В структуре профессиональной коммуникации первичный контакт с клиентом регламентируется строгими этическими нормами, направленными на формирование терапевтического альянса и информирование субъекта о границах вмешательства.</p> <p>Какой организационный элемент является обязательным при проведении первой установочной сессии в рамках оказания индивидуальной психологической помощи?</p> <p>А) Применение проективных методик для глубокого анализа бессознательного; Б) Заключение устного или письменного договора об условиях сотрудничества (сеттинга); В) Проведение сеанса групповой динамики для диагностики межличностных ролей; Г) Выдача готового алгоритма решения проблемы без участия клиента.</p> <p>Ответ: Б</p>	ОПК-5.1
<p>Задание 7. Эффективность психокоррекционного воздействия напрямую зависит от адекватности выбора методологического инструментария, соответствующего возрастным особенностям онтогенеза и ведущему типу деятельности личности.</p> <p>Какая стандартизированная программа наиболее релевантна для организации мероприятий по развитию эмоционально-волевой сферы у детей дошкольного возраста (4–6 лет)?</p> <p>А) Тренинг асертивного поведения и публичных выступлений; Б) Программа арт-терапевтической коррекции страхов через сказкотерапию; В) Коучинг личностной эффективности и тайм-менеджмента; Г) Психоаналитическая работа с переносом и контрпереносом.</p> <p>Ответ: Б</p>	ОПК-5.1
<p>Задание 8. Выберите все правильные ответы</p> <p>К дисфункциональным коммуникативным паттернам (по Gottman) относятся:</p> <p>А) Критика личности (Criticism) Б) Активное слушание В) Презрение (Contempt) Г) Защитное поведение (Defensiveness) Д) Возведение стены (Stonewalling)</p> <p>Ответ: АВГД</p>	ОПК-4.2
<p>Задание 9. Выберите все правильные ответы</p> <p>Типы семейных границ по С. Минухину:</p> <p>А) Жесткие (Rigid/Difuse) Б) Четкие (Clear) В) Хаотичные</p>	ОПК-4.1

<p>Г) Демократические Д) Авторитарные</p> <p>Ответ: АБВ</p>	
<p>Задание 10. Выберите все правильные ответы</p> <p>Факторы риска развития созависимого поведения в семье алкоголика:</p> <p>А) Гиперопека и отрицание проблемы Б) Поощрение автономии зависимого В) Низкая самооценка созависимого Г) Четкое соблюдение личных границ Д) Контролирующее поведение</p> <p>Ответ: АД</p>	ОПК-4.2
<p>Задание 11. Напишите ответ, используя четкую компактную формулировку</p> <p>В чем заключается принципиальное отличие «линейной каузальности» от «циркулярной причинности» в семейном консультировании?</p> <p>Ответ: Линейная ищет причину в одном члене («Кто виноват?»), циркулярная исследует взаимную поддержку симптомов всеми участниками (как они провоцируют друг друга поддерживать проблему).</p>	ОПК-4.2
<p>Задание 12. Напишите ответ, используя четкую компактную формулировку</p> <p>Почему директивный совет психолога «Вам нужно немедленно развестись» часто приводит к прекращению терапии и сохранению брака?</p> <p>Ответ: это нарушает принцип нейтральности терапевта, активизирует сопротивление системы (гомеостаз) и лишает семью ответственности за принятие собственного решения.</p>	ОПК-4.2
<p>Задание 13. Напишите ответ, используя четкую компактную формулировку</p> <p>Объясните механизм «негативного порочного круга» (pursuer-distancer dynamic) в супружеской паре.</p> <p>Ответ: чем больше один партнер преследует (требует близости), тем больше второй отдаляется (ищет пространство), что усиливает панику преследования и ведет к еще большему дистанцированию.</p>	ОПК-4.2
<p>Задание 14. Напишите ответ, используя четкую компактную формулировку</p> <p>Какова функция «парентификации» ребенка в дисфункциональной семье и какие риски она несет?</p> <p>Ответ: функция — стабилизация брака родителей за счет делегирования ребенку роли взрослого. Риск — потеря детства, хроническая тревога, трудности в построении собственных парных отношений.</p>	ОПК-4.1
<p>Задание 15. Напишите ответ, используя четкую компактную формулировку</p> <p>В чем разница между «симптомом» и «проблемой» в системном подходе?</p> <p>Ответ: проблема — это дисфункциональный паттерн взаимодействия. Симптом — это конкретное проявление (болезнь, девиация одного члена), которое обслуживает сохранение стабильности этой дисфункции.</p>	ОПК-4.2
<p>Задание 16. Технологический цикл консультативного процесса предполагает строго определенную этапность действий специалиста, обеспечивающую логическую завершенность интервенции и оценку ее результативности.</p> <p>Установите правильную последовательность этапов реализации краткосрочной программы психологического консультирования:</p> <p>А) Формулирование гипотезы о причинах затруднений клиента; Б) Завершение работы, подведение итогов и закрепление результатов; В) Сбор диагностических данных и установление контакта (раппорта); Г) Разработка плана интервенций и применение конкретных техник.</p> <p>Ответ: ВАГБ</p>	ОПК-5.1
<p>Задание 17. Организация массовых мероприятий по профилактике профессионального выгорания требует соблюдения хронологии смены функциональных состояний участников для предотвращения когнитивной перегрузки.</p> <p>Установите верную последовательность фаз проведения тренинга командообразования (тимбилдинга) продолжительностью 4 академических часа:</p> <p>А) Кофе-брейк и неформальная рефлексия полученного опыта; Б) Шеринг (обратная связь) и ритуал завершения группы; В) Приветствие, разогрев (ice-breaking) и принятие правил группы;</p>	ОПК-5.1

Г) Основное упражнение на отработку навыков взаимодействия (деловая игра).	
Ответ: ВГАБ	
Задание 18. Специфика образовательной среды накладывает ограничения на формы оказания психологической помощи несовершеннолетним, требуя интеграции усилий различных субъектов образовательного процесса. Назовите три обязательных компонента структуры программы психологического сопровождения адаптации первоклассников к школьному обучению и укажите роль каждого из них.	ОПК-5.1
Ответ: 1. Диагностический мониторинг школьной зрелости (роль: выявление «группы риска»); 2. Коррекционно-развивающие занятия по снижению уровня тревожности (роль: стабилизация эмоционального фона). 3. Консультационная работа с родителями и педагогами (роль: создание поддерживающей среды)	
Задание 19. Профессиональная деятельность клинического психолога в учреждениях здравоохранения жестко регламентирована протоколами ведения пациентов с определенными нозологиями. Опишите алгоритм применения стандартной программы кризисного консультирования при остром горе (утрате близкого человека), указав ключевые мишени работы на каждом этапе.	ОПК-5.1
Ответ: Алгоритм включает этапы: 1) Экстренное вмешательство — нормализация реакций шока и отрицания; 2) Работа с проживанием боли — контейнирование аффектов гнева и вины; 3) Поиск ресурсов — адаптация к новой реальности без утраченного объекта; 4) Реорганизация жизни — выстраивание новых социальных связей.	

Критерии и шкала оценивания

Оценка	Количество баллов
«отлично» /зачтено	83-100 баллов
«хорошо»/ зачтено	68-82 балла
«удовлетворительно»/ зачтено	50-67 баллов
«неудовлетворительно»/ не зачтено	0-49 баллов

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно /не зачтено
ОПК-4.1 Знает основные стратегии, виды и формы вмешательства, принципы их применения в программах профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера, основные подходы к идентификации индивидуальной и статистической нормы в контексте оказания	Студент демонстрирует системное знание классификаций стратегий вмешательства (директивная, недирективная), безошибочно дифференцирует профилактические, коррекционные и реабилитационные программы, свободно интерпретирует понятия статистической и индивидуальной нормы при постановке	Студент владеет основной терминологией и знает базовые стратегии вмешательства, однако допускает незначительные неточности при разграничении понятий «норма» и «патология» или затрудняется в выборе специфических форм работы для узких нозологических групп	Студент имеет общее представление о видах психологической помощи, но путает цели профилактических и коррекционных программ; идентификация нормы происходит на интуитивном уровне без опоры на психометрические критерии	Студент не ориентируется в методологическом аппарате вмешательств, подменяет психологическую помощь житейскими советами, не способен определить границы своей компетенции относительно норм развития

психологической помощи	психологического диагноза			
ОПК-4.2 Владеет базовыми приемами психологической помощи, развивающими и коррекционными технологиями, методами индивидуальной и групповой работы	Студент уверенно применяет арсенал базовых техник (активное слушание, эмпатическое отражение, конфронтация, интерпретация), грамотно модифицирует технологии под индивидуальный запрос клиента и эффективно управляет динамикой группы, соблюдая этические принципы	Студент владеет основными техниками консультирования и способен провести сессию по заданному алгоритму, однако испытывает неуверенность при работе с сопротивлением клиента или сложными групповыми процессами (агрессия, раскол)	Студент знает названия приемов и технологий, но использует их механистически («по учебнику»), что приводит к нарушению контакта с клиентом; навыки фасилитации групповой работы развиты слабо	Студент демонстрирует несостоятельность в применении базовых коммуникативных навыков, его действия носят директивный или оценочный характер, нарушают терапевтический альянс и этический кодекс психолога
ОПК-5.1 Умеет организовывать мероприятия по оказанию психологической помощи, применять стандартные программы психологического сопровождения, развития и коррекции в основных областях деятельности психолога	Студент демонстрирует свободное владение алгоритмом организации мероприятий (от первичного запроса до завершения). Самостоятельно адаптирует стандартные программы под индивидуальные особенности клиента без нарушения их методологической структуры. Точно определяет границы применимости программ в различных отраслях психологии (образование, здравоохранение, бизнес) и обосновывает выбор методик с опорой на этические нормы. Владеет навыками ведения профессиональной документации (протоколы, заключения) без фактических ошибок	Студент уверенно организует основные этапы оказания психологической помощи и корректно применяет стандартные программы в типичных ситуациях. Способен к частичной адаптации программ при наличии уточняющих вопросов преподавателя или наводящих кейсов. Демонстрирует знание специфики работы в разных областях, однако допускает незначительные неточности в подборе инструментов для нестандартных случаев или требует минимальной поддержки при оформлении документации	Студент владеет базовым понятийным аппаратом и способен воспроизвести структуру стандартной программы по готовому шаблону. Организация мероприятий осуществляется преимущественно репродуктивно (по образцу), самостоятельный подбор адекватных средств сопровождения вызывает затруднения. При применении программ в смежных областях деятельности допускаются грубые ошибки в выборе мишеней воздействия. Документация оформляется фрагментарно, с нарушением логической последовательности	Студент обнаруживает неспособность отличить методы диагностики от методов коррекции, путает цели психотерапии и консультирования. Стандартные программы применяются хаотично, без учета показаний и противопоказаний. Отсутствует понимание этапов организации мероприятий; студент не может выстроить логику сессии даже при наличии инструкции. Профессиональная терминология используется неверно, выводы носят бытовой характер, критерии эффективности интервенций игнорируются



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования
«Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
СПЕЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости

Вопросы к устному опросу:

1. Раскройте предметное поле специальной психологии как отрасли знания, изучающей закономерности атипичного развития.
2. Проанализируйте концепцию Л.С. Выготского о структуре дефекта: первичный дефект и вторичные отклонения.
3. Охарактеризуйте классификацию нарушений развития по В.В. Лебединскому (8 типов дизонтогенеза).
4. Раскройте понятие «социальная ситуация развития» в контексте воспитания ребенка с ОВЗ.
5. Обоснуйте принцип единства диагностики и коррекции («обучающий эксперимент») в отечественной специальной психологии.
6. Проанализируйте психологические особенности лиц с нарушениями слуха (сурдопсихология). Роль жестового языка в развитии мышления.
7. Дайте характеристику особенностей психического развития при нарушениях зрения (тифлопсихология). Роль осязания в формировании образа мира.
8. Раскройте специфику интеллектуальных нарушений при умственной отсталости. Различие между структурой недоразвития (олигофрения) и распада психики (деменция).
9. Проанализируйте клинико-психологическую структуру раннего детского аутизма (РДА). Теории этиологии (теория «интенсивного мира», теория зеркальных нейронов).
10. Охарактеризуйте синдром дефицита внимания и гиперактивности (СДВГ) с точки зрения нейропсихологии (синдром ММД).
11. Раскройте проблему готовности детей с ЗПР к школьному обучению. Понятие школьной зрелости.
12. Проанализируйте влияние депривационных факторов на развитие личности ребенка в условиях институционализации (эффект госпитализма).
13. Какова роль эмоциональной привязанности (Дж. Боулби) в формировании базового доверия у детей-сирот?
14. Раскройте феномен гиперкомпенсации в структуре характера лиц с сенсорными или двигательными нарушениями.
15. Проанализируйте специфику межличностных отношений подростков с нарушениями опорно-двигательного аппарата.
16. Охарактеризуйте типы дисграфии и дислексии как нарушения письменной речи. Нейропсихологические механизмы.
17. Раскройте психологические особенности лиц с расстройствами аутистического спектра (РАС) высокого функционирования (синдром Аспергера).
18. Проанализируйте проблему социальной стигматизации лиц с ментальной инвалидностью.
19. Специфика эмоционально-волевой сферы при эпилепсии (изменения темперамента, вязкость аффекта).
20. Раскройте понятие внутренней картины болезни (ВКБ) применительно к хроническим соматическим заболеваниям у детей.
21. Проанализируйте кризисные этапы социализации семьи, воспитывающей ребенка с ОВЗ (модель стадий горя Э. Кюблер-Росс в адаптации родителей).
22. Охарактеризуйте психологию одаренных детей. Проблема диссинхронии развития.
23. Раскройте этические принципы психологической диагностики лиц с отклонениями в развитии (принцип «не навреди»).
24. Проанализируйте изменения личности при хронических неврологических заболеваниях (на примере болезни Паркинсона или рассеянного склероза).
25. Обоснуйте необходимость абилитации (в отличие от реабилитации) для детей раннего возраста с врожденными пороками развития.

Задания к практическим занятиям:

1. Проведите анализ случая (case-study): составьте психологический портрет ребенка с СДВГ на основе предоставленного видеофрагмента урока.
2. Разработайте адаптированную программу диагностики интеллекта для ребенка с тяжелым нарушением речи (ТНР), исключив вербальные субтесты.
3. Выполните качественный анализ рисунка «Моя семья» ребенка с РАС, выявляя маркеры аутистической защиты.
4. Составьте карту доступности городской среды (accessibility audit) для маломобильных групп населения (МГН).
5. Отработайте навыки использования альтернативной и дополнительной коммуникации (АДК/ААС) на макетах коммуникативных досок.
6. Проведите оценку уровня агрессивности подростка с девиантным поведением по методике Басса-Дарки.
7. Смоделируйте ситуацию беседы-диагностической консультации с родителем, находящимся на стадии шока после постановки диагноза ребенку.
8. Выполните патопсихологический эксперимент на классификацию предметов (методика Выготского-Сахарова) для дифференциации уровней обобщения.
9. Разработайте план коррекционного занятия по развитию пространственных представлений у ребенка с ДЦП.
10. Проведите интерпретацию профиля СМИЛ пациента с подозрением на ипохондрическое расстройство.
11. Составьте протокол наблюдения за свободной игрой дошкольников с целью выявления социометрических статусов (лидеры, отвергаемые).
12. Решите кейс-задачу: конфликт между родителями из-за выбора образовательного маршрута (инклюзия vs коррекционная школа) для ребенка с ЗПР.
13. Разработайте скрининг-анкету для раннего выявления признаков дислексии у первоклассников.
14. Проведите упражнение на распознавание эмоций по мимике лица (тест Экмана) для группы детей с алалией.
15. Составьте схему индивидуального образовательного маршрута (ИОМ) для ученика с РАС, обучающегося в массовой школе.
16. Оцените уровень тревожности перед экзаменом у студента-инвалида с помощью шкалы Спилбергера-Ханина.
17. Проведите фокус-группу на тему «Барьеры трудоустройства выпускников с ОВЗ».
18. Выполните ретроспективный анализ собственного опыта столкновения со стигмой (если имеется) или наблюдение за социальным исключением.
19. Разработайте памятку для родителей по профилактике интернет-зависимости у подростков с РАС.
20. Интерпретируйте результаты проективной методики «Дом-Дерево-Человек» (ДДЧ) на предмет выявления чувства незащищенности.
21. Составьте сравнительную таблицу теорий интеллекта (Спирмен, Терстоун, Гарднер) применительно к диагностике задержки развития.
22. Проведите ролевой тренинг навыков асертивного поведения для застенчивых подростков (тренинг уверенного отказа).
23. Выполните качественный анализ текста сказки, рассказанной ребенком, на предмет выявления скрытых страхов (по методике Бруно Беттельгейма).
24. Смоделируйте процедуру медиации конфликта в инклюзивном классе между нормотипичным учеником и учеником с особенностями.
25. Оформите фрагмент заключения ППк (психолого-педагогического консилиума) по результатам обследования ребенка.

Критерии и шкалы оценивания работы студентов на практических/лабораторных занятиях

Оценка	Критерии оценивания
«отлично»	Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Задания	Индикатор компетенции
Базовый уровень	
<p>Задание 1. Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</p> <p>В рамках концепции Л.С. Выготского о сложной структуре дефекта под «вторичным дефектом» понимается:</p> <p>А) Первичное органическое поражение ЦНС.</p> <p>Б) Отставание в психическом развитии, вызванное депривацией социальных контактов вследствие первичного дефекта.</p> <p>В) Генетическая мутация.</p> <p>Г) Соматическое заболевание матери во время беременности.</p> <p>Ответ: Б</p>	УК-9.1
<p>Задание 2. Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</p> <p>Какой тип дизонтогенеза по классификации В.В. Лебединского характеризуется стойким недоразвитием всех функций, включая познавательную сферу, обусловленным ранним органическим поражением мозга?</p> <p>А) Искажённое развитие;</p> <p>Б) Повреждённое развитие;</p> <p>В) Задержанное развитие;</p> <p>Г) Тотальное психическое недоразвитие (олигофрения).</p> <p>Ответ: Г</p>	УК-9.1
<p>Задание 3. Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</p> <p>Какое понятие описывает процесс приспособления ребенка с ОВЗ к условиям социальной среды через создание специальных образовательных условий?</p>	УК-9.2

<p>А) Инклюзия; Б) Абилизация; В) Социализация; Г) Деадаптация.</p> <p>Ответ: Б</p>	
<p>Задание 4. Прочитайте текст и выберите правильный ответ. В какой период онтогенеза наиболее критично проявляется синдром госпитализма при дефиците общения со взрослым?</p> <p>А) Подростковый возраст; Б) Младенческий и ранний возраст; В) Пожилой возраст; Г) Зрелость.</p> <p>Ответ: Б</p>	УК-9.1
<p>Задание 5. Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Какой нейробиологический механизм лежит в основе формирования эмпатии и способности к имитации действий другого человека?</p> <p>А) Работа ретикулярной формации; Б) Активация системы зеркальных нейронов; В) Функционирование мозжечка; Г) Работа гипофиза.</p> <p>Ответ: Б</p>	УК-9.1
<p>Задание 6. Прочитайте текст и выберите все правильные ответы. К основным принципам специальной психологии относятся:</p> <p>А) Принцип детерминизма Б) Принцип единства сознания и деятельности В) Принцип обходного пути (замещающего развития) Г) Принцип неопределенности Гейзенберга</p> <p>Ответ: АБВ</p>	УК-9.2
<p>Задание 7. Прочитайте текст и выберите все правильные ответы. Для синдрома раннего детского аутизма (РДА) характерны:</p> <p>А) Качественные нарушения социального взаимодействия Б) Наличие специфических устойчивых интересов (заикленность) В) Сенсорная гипер- или гипочувствительность Г) Высокий уровень спонтанной эмпатии к незнакомцам</p> <p>Ответ: АБВ</p>	УК-9.1
<p>Задание 8. Прочитайте текст и выберите все правильные ответы. Что включает в себя концепция «качества жизни» лиц с инвалидностью?</p> <p>А) Субъективное ощущение благополучия Б) Уровень независимости в самообслуживании В) Участие в социальной жизни Г) Исключительно размер пенсионного обеспечения</p> <p>Ответ: АБВ</p>	УК-9.2
<p>Задание 9. Прочитайте текст и выберите все правильные ответы. Какие факторы риска способствуют формированию девиантного поведения у подростков с ЗПР?</p> <p>А) Педагогическая запущенность Б) Благополучный семейный климат В) Статус отверженного в референтной группе сверстников Г) Отсутствие адекватной коррекционной помощи</p> <p>Ответ: АВГ</p>	УК-9.2
<p>Задание 10. Прочитайте текст и выберите все правильные ответы. К методам психологической коррекции эмоциональных нарушений у детей относятся:</p> <p>А) Арт-терапия Б) Игровая терапия В) Электросудорожная терапия (ЭСТ) Г) Сказкотерапия</p> <p>Ответ: АБГ</p>	УК-9.1

Повышенный уровень	
<p>Задание 11. Прочитайте текст и установите последовательность. Установите правильную хронологическую последовательность стадий принятия диагноза родителями ребенка с ОВЗ (по модели Кюблер-Росс):</p> <p>А) Торг Б) Отрицание В) Депрессия Г) Гнев Д) Принятие</p> <p>Ответ: БГАВД</p>	УК-9.2
<p>Задание 12. Прочитайте текст и установите последовательность. Расположите этапы абилитационного процесса в логической последовательности:</p> <p>А) Разработка индивидуального образовательного маршрута (ИОМ) Б) Комплексная диагностика актуального уровня развития В) Реализация коррекционно-развивающих занятий Г) Мониторинг динамики и оценка эффективности</p> <p>Ответ: БАВГ</p>	УК-9.2
<p>Задание 13. Прочитайте текст и установите последовательность. Установите иерархию уровней регуляции поведения (от низшего к высшему) согласно теории системной динамической локализации А.Р. Лурия:</p> <p>А) Третичные зоны (лобные доли, программирование) Б) Первичные зоны (проекция) В) Вторичные зоны (переработка информации)</p> <p>Ответ: БВА</p>	УК-9.1
<p>Задание 14. Прочитайте текст и установите последовательность. Установите порядок этапов психологического консультирования семьи особого ребенка:</p> <p>А) Заключение контракта и постановка целей Б) Сбор анамнеза и жалобы В) Завершение работы и закрепление результатов Г) Интервенция (коррекционная работа)</p> <p>Ответ: БАГВ</p>	УК-9.2
<p>Задание 15. Прочитайте текст и установите последовательность. Установите правильную последовательность фаз развития родительской реакции на рождение ребенка-инвалида (модель ранней адаптации):</p> <p>А) Стадия дезорганизации (шок) Б) Стадия зрелой адаптации В) Стадия трансцендентности / реорганизации Г) Стадия осознания реальности (агрессия/вина)</p> <p>Ответ: АГВБ</p>	УК-9.2
<p>Задание 16. Прочитайте текст и установите соответствие. Соотнесите вид нарушения и его ведущую клиническую характеристику:</p> <p>А) Дислексия Б) СДВГ В) РАС Г) Умственная отсталость</p> <p>1) Трудности формирования навыка чтения при сохранном интеллекте 2) Глобальное снижение когнитивного функционирования 3) Нарушение произвольного внимания и гиперактивность 4) Качественные нарушения коммуникации и стереотипность поведения</p> <p>Ответ: А1Б3В4Г2</p>	УК-9.1
<p>Задание 17. Прочитайте текст и установите соответствие. Соотнесите автора и концепцию структуры личности/интеллекта:</p> <p>А) Л.С. Выготский Б) Ж. Пиаже В) З. Фрейд Г) Э. Эриксон</p> <p>1) Концепция психосоциальных кризисов идентичности 2) Учение о высших психических функциях и зоне ближайшего развития 3) Теория стадийного развития интеллекта (эгоцентризм)</p>	УК-9.2

4) Структурная модель (Оно, Я, Сверх-Я)	
<p>Ответ: А2Б3В4Г1</p> <p>Задание 18. Прочитайте текст и установите соответствие. Соотнесите тип дизонтогенеза и пример нозологии:</p> <p>А) Искажённое развитие Б) Повреждённое развитие В) Задержанное развитие Г) Дефицитарное развитие</p> <p>1) Умственная отсталость (олигофрения) 2) Ранний детский аутизм (РДА) 3) Органическая деменция после травмы ЧМТ 4) Нарушения слуха или зрения</p> <p>Ответ: А2Б3В1Г4</p>	УК-9.1
<p>Задание 19. Прочитайте текст и установите соответствие. Соотнесите термин и определение:</p> <p>А) Компенсация Б) Декомпенсация В) Акцентуация Г) Резильентность</p> <p>1) Усиление негативных проявлений из-за истощения ресурсов 2) Способность сохранять здоровье вопреки стрессу/риск 3) Процесс возмещения утраченных функций за счёт других систем 4) Яркое заострение нормы характера, граничащее с патологией</p> <p>Ответ: А3Б1В4Г2</p>	УК-9.2
<p>Задание 20. Прочитайте текст и установите соответствие. Соотнесите стиль семейного воспитания и вероятный риск для ребенка с ОВЗ:</p> <p>А) Гипопротекция (безнадзорность) Б) Доминирующая гиперпротекция В) Потворствующая гиперпротекция Г) Эмоциональное отвержение</p> <p>1) Формирование выученной беспомощности и инфантилизма 2) Аграмматизм социального поведения, педагогическая запущенность 3) Психастенические черты, низкая самооценка («я плохой») 4) Развитие фобических реакций и зависимого поведения</p> <p>Ответ: А2Б4В1Г3</p>	УК-9.2
Высокий уровень	
<p>Задание 21. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки Вопрос: Раскройте суть понятия «социальная эксклюзия» применительно к лицам с ментальной инвалидностью.</p> <p>Ответ: это процесс вытеснения индивида из полноценной общественной жизни, сопровождающийся ограничением доступа к образованию, труду и досугу, что приводит к маргинализации субъекта.</p>	УК-9.2
<p>Задание 22. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки (сформулировать вопрос в научном стиле) Вопрос: Какова роль феномена «капсулирования» в патогенезе расстройств аутистического спектра?</p> <p>Ответ: Капсулирование представляет собой защитный уход во внутренний мир фантазий как реакцию на сенсорную перегрузку и невозможность обработки сложного социального контекста.</p>	УК-9.1
<p>Задание 23. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки (сформулировать вопрос в научном стиле) Вопрос: В чем заключается принципиальное отличие инклюзивного образования от интеграции?</p> <p>Ответ: Интеграция предполагает адаптацию ребенка к существующей системе школы, тогда как инклюзия требует трансформации самой образовательной среды под нужды любого ребенка.</p>	УК-9.2

<p>Задание 24. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки (сформулировать вопрос в научном стиле)</p> <p>Вопрос: объясните феномен «псевдокомпенсации» в структуре нарушенного развития.</p> <p>Ответ: это формирование внешне успешных навыков, которые маскируют глубокий дефицит базового звена развития, создавая иллюзию сохранности функции.</p>	УК-9.1
<p>Задание 25. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки (сформулировать вопрос в научном стиле)</p> <p>Вопрос: что такое «синдром саванта» и какова его предполагаемая связь с нарушением межполушарного взаимодействия?</p> <p>Ответ: Синдром саванта — наличие выдающихся способностей в узкой области (счет, музыка) на фоне общего интеллектуального дефицита; предположительно связан с атипичной латерализацией и компенсаторной активацией правого полушария.</p>	УК-9.2

Критерии и шкала оценивания

Оценка	Количество баллов
«отлично» /зачтено	83-100 баллов
«хорошо»/ зачтено	68-82 балла
«удовлетворительно»/ зачтено	50-67 баллов
«неудовлетворительно»/ не зачтено	0-49 баллов

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно / зачтено	Неудовлетворительно /не зачтено
УК-9.1. Знает особенности коммуникации и социальные потребности лиц с ОВЗ и инвалидностью	Демонстрирует глубокое знание этических норм, правовых актов (ФЗ о соцзащите инвалидов) и специфики психического развития лиц с различными нозологиями; свободно оперирует терминологией без искажения понятийного аппарата.	Владеет основными знаниями об особенностях лиц с ОВЗ, однако допускает незначительные неточности в классификации нарушений или интерпретации потребностей отдельных категорий граждан	Имеет фрагментарные знания о потребностях лиц с ОВЗ, путает типы дизонтогенеза, затрудняется в определении специфики коммуникации при разных нарушениях.	Не владеет базовыми понятиями психологии лиц с ОВЗ, демонстрирует стереотипное мышление, игнорирует этические нормы взаимодействия.
УК-9.2. Конструктивно взаимодействует с людьми с учетом особенностей их психофизиологического статуса в целях успешного выполнения профессиональных задач и социальной интеграции	Умеет гибко адаптировать стиль общения под нужды собеседника, эффективно использует средства альтернативной коммуникации, способствует успешной социальной интеграции подопечных без проявления	Способен выстраивать конструктивный диалог с лицами с ОВЗ, но иногда проявляет неуверенность при выборе коммуникативной стратегии или допускает тактические ошибки в общении.	Пытается взаимодействовать с учетом особенностей, но испытывает трудности при установлении контакта, склонен к гиперопеке или формальному общению.	Проявляет бестактность, не способен выстроить коммуникацию, нарушает границы личности человека с ОВЗ, провоцирует социальную дезадаптацию.

	жалости или дискриминации.			
--	-------------------------------	--	--	--



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования
«Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
КЛИНИЧЕСКАЯ ПСИХОЛОГИЯ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Тема 1. История зарождения и становления отечественной и зарубежной клинической психологии

Вопросы для обсуждения:

1. Как соотносятся термины «клиническая психология» и «медицинская психология»?
2. С какими видами клиник связаны различные области клинической психологии?
3. Когда и при каких обстоятельствах появилась научная клиническая психология?
4. Каков личный вклад Б. Г. Ананьева в развитие клинической психологии в России?
5. Каково значение трудов Н. А. Леонтьева и В. М. Мясищева в развитии клинической психологии в России?

Тема 2. Клинико-психологическая диагностика

Вопросы для обсуждения:

1. Функции клинико-психологической диагностики. Различные диагностические концепции
2. Мультиmodalность как основной принцип диагностики
3. Нужно ли в клинико-психологической диагностике учитывать все категории мультиmodalности? Почему?
4. Планирование эксперимента в клинической психологии
5. Структура и функции клинического интервью
6. Какие этические положения применяются при проведении клинического интервью?

Тема 3. Нейропсихология

Вопросы для обсуждения:

1. Разведите понятия «фактор», «синдром», «симптом», «нозология».
2. Какие вы знаете основные нейропсихологические синдромы?
3. Каков вклад А. Р. Лурии в нейропсихологию?
4. Назовите факторы, характерные для аномального развития, выделенные Л. С. Выготским.
5. Чем различаются «первичные» и «вторичные» дефекты?

Тема 4. Основы патопсихологии

Вопросы для обсуждения:

1. Психологические, социально-научные и гуманистические концепции расстройств.
2. Система классификации психических расстройств ВОЗ – МКБ-10.
3. Перечислите социологические аспекты здоровья и болезни
4. Какие вы знаете основные критерии общего и психического здоровья?

Тема 5. Основные принципы организации и методы проведения патопсихологического исследования

Вопросы для обсуждения:

1. Какие основные принципы построения патопсихологического исследования выделяет Б. В. Зейгарник?
2. Для оценки какой сферы психической деятельности используется методика пиктограммы?
3. Какие расстройства можно выявить с помощью теста Люшера?
4. С помощью какого теста можно провести патопсихологическую оценку нарушений интеллекта?
5. Нужно ли показывать испытуемому результаты исследования в случае эготропной мотивации с его стороны? А нозотропной?

Тема 6. Патопсихологические нарушения высших психических функций

Вопросы для обсуждения:

1. Есть ли общие для нейропсихологии и патопсихологии расстройства внимания? Какие?
2. В чем особенности символического мышления?
3. Назовите различия бредовых и сверхценных идей.
4. Чем различается понимание «идиотии» в патопсихологии и бытовой психологии?

Тема 7. Психосоматика

Вопросы для обсуждения:

1. Какие типы психологического реагирования на заболевание выделяют А. Е. Личко и Н. Д. Иванов?
2. Какую роль в жизни «хронического» больного играет его семья?
3. Насколько важна вовлеченность в профессиональную деятельность для психосоматических больных?
4. В чем заключается использование боли как психического феномена?

Тема 8. Основные психотерапевтические подходы

Вопросы для обсуждения:

1. Цели психотерапии, круг основных пациентов.
2. Краткая характеристика основных психотерапевтических направлений.
3. Проблема оценки эффективности психотерапии.
4. Этические основы психотерапии.
5. Чем отличается психотерапия от психологического консультирования?

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно/не зачтено	Обучаемый продемонстрировал: неправильные ответы на основные вопросы; грубые ошибки в ответах; непонимание сущности излагаемых вопросов; неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; не владеет основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения не сформированы.
Удовлетворительно/зачтено	Обучаемый продемонстрировал: твердые знания и понимание основного программного материала; правильные, без грубых ошибок, ответы на поставленные вопросы при устранении неточностей и несущественных ошибок в освещении отдельных положений при наводящих вопросах преподавателя; недостаточно полное владение основной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в неполном объеме, и характеризуются осознанностью, освоенностью, самостоятельностью со стороны обучающегося.
Хорошо/зачтено	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует полное знание программного материала, грамотно и, по существу, излагает его, не допуская существенных неточностей. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, характеризуются осознанностью, но не отличаются обобщенностью и инициативностью.
Отлично/зачтено	Обучаемый продемонстрировал: глубокие исчерпывающие знания и понимание программного материала; содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы, включая дополнительные, четко и логически стройно излагает свою позицию, умеет тесно увязывать теорию с практикой; свободное владение основной и дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Учебные действия и умения сформированы в полном объеме, и характеризуются

Вопросы для устного опроса

1. Предмет и структура клинической психологии.
2. Междисциплинарный статус клинической психологии.
3. История зарождения и становления клинической психологии.
4. Задачи, решаемые клинической психологией.
5. Методы клинической психологии.
6. Клиническое интервью, его функции.
7. Экспериментально-психологические методы исследования психических функций и личности в клинической психологии.
8. Критерии общего и психического здоровья.
9. Принципы разграничения психологических феноменов и психопатологических симптомов.
10. Диагностические принципы-альтернативы.
11. Категория фактора в нейро- и патопсихологии.
12. Категория синдрома и симптома в нейро- и патопсихологии.
13. Теория системной динамической локализации ВПФ А.Р. Лурия.
14. Состояние и перспективы развития областей клинической психологии.
15. Основные проблемы психосоматики.
16. Роль психологических факторов в возникновении психических заболеваний.
17. Практические задачи клинической психологии.
18. История развития клинической психологии за рубежом.
19. Становление клинической психологии в нашей стране.
20. Методы клинической психологии.
21. Теоретические основы психологической реабилитации.
22. Базовые принципы психологической коррекции.
23. Виды психологических воздействий в практике клинических психологов.
24. Понятие «расстройства личности».
25. Проблемы нормы и патологии. Психология здоровья.
26. Виды экспертных задач, решаемых клиническими психологами.
27. Психологическое консультирование.
28. Психологическая коррекция и психотерапия.
29. Участие клинических психологов в социально-трудовой адаптации, реабилитации и восстановлении нарушенных ВПФ.
30. Проблемы, решаемые психосоматической психологией.
31. Проблемы, решаемые возрастной клинической психологией.
32. Психологические феномены и психопатологические симптомы при различных психических расстройствах.
33. Психологическое реагирование на заболевание.
34. Влияние стиля семейного воспитания на возникновение и развитие «пограничных» психических расстройств.
35. Практические виды деятельности клинических психологов.
36. Клинико-психологические проблемы формирования здорового образа жизни.
37. Этические принципы и нормы в профессиональной деятельности клинических психологов.

Критерии и шкала оценки результатов устного опроса

• Если студент правильно, полно и обоснованно отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя.

• Если студент неправильно, неполно и без необходимого обоснования отвечал на вопросы, обращенные к нему преподавателем, или не отвечал вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

Темы эссе

Цель написания эссе заключается в побуждении к размышлению по заданной теме.

1. Человек страдающий: пути психологической помощи.
2. Неосознаваемые формы психической деятельности и их проявления в случае патологии психики.
3. Пути решения проблемы нормы и патологии в клинической психологии.
4. «Локализована» ли личность в мозге?
5. «Функциональный диагноз»: за и против.
6. Психокоррекция личности: возможности и «подводные камни».
7. Психическая болезнь как социальное явление.
8. Проблема стигматизации людей с психическими расстройствами.
9. Проблема психической нормы и патологии в клинической психологии.
10. Психологические факторы, общие для здоровья и патологии.
11. Внутренняя картина здоровья (ВКЗ) и внутренняя картина болезни (ВКБ).
12. Место клинической психологии в системе психологических знаний.
13. Вклад клинической психологии в решении общепсихологических задач.
14. Этический кодекс клинического психолога.

Тематика рефератов по дисциплине

1. Характеристика и применение модели болезни.
2. Функции клинико-психологической диагностики.
3. Диагностические концепции в клинической психологии
4. Мульти-modalность как основной принцип диагностики в клинической психологии
5. Планирование эксперимента в клинической психологии
6. Классификация нейропсихологических факторов
7. Методы исследования нейропсихологических факторов
8. Функциональные механизмы памяти и ее расстройства при локальных поражениях мозга.
9. Неспецифические и специфические расстройства внимания.
10. Нарушения мышления при поражениях мозга.
11. Нарушения эмоций при поражениях мозга.
12. Порядок проведения патопсихологического исследования
13. Составление заключения по экспериментально-психологическому исследованию
14. Понятие психосоматики. Основные зарубежные и отечественные направления (психоаналитическое, антропологическое, концепция профиля личности, концепция алекситимии, психиатрия консультирования-взаимодействия).
15. Медико-психологические аспекты психосоматических соотношений в исследованиях отечественных авторов.
16. Изменения психической деятельности при хронических соматических заболеваниях.
17. Психосоматические аспекты боли.
18. Основные подходы и методы в индивидуальной и семейной психотерапии.
19. Основные методы, используемые в психодиагностике, их классификация.
20. Особенности и возможности психодиагностической процедуры.
21. Использование проективных графических методик в психологическом консультировании.
22. Использование показателей динамики психического состояния по данным различных тестов.
23. Практические задачи и функции клинических психологов.
24. Виды и цели клинико-психологической диагностики.
25. Категория психического здоровья. Факторы, определяющие развитие психики.
26. Методы исследования личности, их основные типы.

Задания для самостоятельной работы

1. Место клинического психолога в психологии и медицине.
2. Психологические феномены и психопатологические синдромы при психических расстройствах: невротические расстройства, расстройства личности, эпилептические и органические психические расстройства.
3. Соотношение понятий оттогенез, дизонтогенез и аномальный ребенок.
4. Основные параметры психологического анализа дизонтогенеза (Л.С. Выготский).
5. Типы дизонтогенеза
6. Психическое реагирование на заболевание и психология соматического больного (пол, возраст, профессия, особенности темперамента, характера, личности, типы психического реагирования на болезнь).
7. Возрастная клиническая психология: психологические особенности и психопатология различных периодов онтогенетического развития.
8. Психологические критерии нормального состояния психики.
9. Понятийный аппарат клинической нейропсихологии.
10. Основы понятия и базовые теоретические положения психосоматики.
11. Нарушения памяти при локальных поражениях головного мозга.
12. Нарушения произвольных движений и действий.
13. Принципы построения клинко-психологического исследования.
14. Виды экспертизы с участием клинического психолога, их предмет и назначение. Функции клинического психолога в экспертной работе.
15. Психологическая коррекция (принципы, особенности, разновидности).
16. Основные подходы к реабилитации и восстановительному обучению больных.

Виды самостоятельной работы студента:

- изучение тем дисциплины, выносимых для самостоятельного изучения студентам;
- подготовка к контрольной работе;
- подготовка к практическому занятию;
- подготовка доклада;
- написание реферата, эссе;
- подготовка к сдаче форм контроля.

Содержание самостоятельной работы студента берется из рабочей программы дисциплины

Критерии и шкала оценки выполнения заданий для самостоятельной работы

- Если студент без ошибок и в срок выполнял задания, данные преподавателем, то ему ставится отметка «зачтено» в журнал преподавателя напротив соответствующего задания.
- Если студент с ошибками выполнил задание или не выполнил его вовсе, то ему ставится отметка «не зачтено».

До промежуточной аттестации студент, получивший отметку «не зачтено», должен внести правки, отмеченные преподавателем и отчитаться ещё раз по выполнению задания.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Вопросы для экзамена

1. Предмет и структура клинической психологии.
2. Междисциплинарный статус клинической психологии.
3. История зарождения и становления клинической психологии.
4. Задачи, решаемые клинической психологией.

5. Методы клинической психологии.
6. Клиническое интервью, его функции.
7. Экспериментально-психологические методы исследования психических функций и личности в клинической психологии.
8. Критерии общего и психического здоровья.
9. Принципы разграничения психологических феноменов и психопатологических симптомов.
10. Диагностические принципы-альтернативы.
11. Категория фактора в нейро- и патопсихологии.
12. Категория синдрома и симптома в нейро- и патопсихологии.
13. Теория системной динамической локализации ВПФ А.Р. Лурия.
14. Состояние и перспективы развития областей клинической психологии.
15. Основные проблемы психосоматики.
16. Роль психологических факторов в возникновении психических заболеваний.
17. Практические задачи клинической психологии.
18. История развития клинической психологии за рубежом.
19. Становление клинической психологии в нашей стране.
20. Методы клинической психологии.
21. Теоретические основы психологической реабилитации.
22. Базовые принципы психологической коррекции.
23. Виды психологических воздействий в практике клинических психологов.
24. Понятие «расстройства личности».
25. Проблемы нормы и патологии. Психология здоровья.
26. Виды экспертных задач, решаемых клиническими психологами.
27. Психологическое консультирование.
28. Психологическая коррекция и психотерапия.
29. Участие клинических психологов в социально-трудовой адаптации, реабилитации и восстановлении нарушенных ВПФ.
30. Проблемы, решаемые психосоматической психологией.
31. Проблемы, решаемые возрастной клинической психологией.
32. Психологические феномены и психопатологические симптомы при различных психических расстройствах.
33. Психологическое реагирование на заболевание.
34. Влияние стиля семейного воспитания на возникновение и развитие «пограничных» психических расстройств.
35. Практические виды деятельности клинических психологов.
36. Клинико-психологические проблемы формирования здорового образа жизни.
37. Этические принципы и нормы в профессиональной деятельности клинических психологов.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/не зачтено
ОПК-3.1				
Знает:	Основные положения клинико-психологического исследования с учетом нозологических и индивидуально-психологических характеристик обследуемых, методологические основы клинико-психологической диагностики нарушений здоровья и адаптации детей и подростков	Основные положения клинико-психологического исследования обследуемых, методологические основы клинико-психологической диагностики нарушений здоровья и адаптации детей и подростков	Затрудняется в определении нозологических и индивидуально-психологических характеристик обследуемых, выборе последовательности диагностики нарушений здоровья и адаптации детей и подростков	Не может определить основные положения и этапы клинико-психологического исследования нарушений здоровья и адаптации детей и подростков

	диагностики нарушений здоровья и адаптации детей и подростков			
Умеет:	Самостоятельно выявлять основные закономерности формирования главных нозологических групп психических нарушений и механизмов развития психической патологии, использовать научно-обоснованные методы и методики при работе с детьми и подростками с нарушениями здоровья и адаптации.	Выявлять механизмы развития психической патологии, использовать научно-обоснованные методы и методики при работе с детьми и подростками с нарушениями здоровья и адаптации.	С трудом определяет механизмы развития психической патологии, затрудняется в выборе адекватных методов и методик при работе с детьми и подростками с нарушениями здоровья и адаптации.	Не может выявлять механизмы развития психической патологии, применять научно-обоснованные методы и методики при работе с детьми и подростками с нарушениями здоровья и адаптации.
Владеет:	Умениями самостоятельно определять последовательность применения методов и методик при работе с лицами с нарушениями здоровья и адаптации, адекватными способами выявления отличительных особенностей и клинических симптомов проявления нарушений здоровья и адаптации детей и подростков.	Умениями определять последовательность применения методов и методик при работе с лицами с нарушениями здоровья и адаптации, способами выявления отличительных особенностей и клинических симптомов проявления нарушений здоровья и адаптации детей и подростков.	Минимальными навыками определять последовательность применения методов и методик при работе с детьми и подростками с нарушениями здоровья и адаптации.	Не владеет умениями определять последовательность применения методов и методик при работе с лицами с нарушениями здоровья и адаптации.
ОПК-3.4				
Знает:	Методы количественной и качественной психологической оценки, особенности организации психодиагностического обследования с помощью надежных и валидных методов, а также принципы проведения оценки клинико-психологического исследования психического здоровья детей и подростков.	Методы количественной и качественной психологической оценки, особенности организации психодиагностического обследования с помощью надежных и валидных методов психического здоровья детей и подростков.	Слабо ориентируется в методах количественной и качественной психологической оценки, путает этапы организации психодиагностического обследования психического здоровья детей и подростков.	Не знает методы количественной и качественной психологической оценки, не может указать особенности организации психодиагностического обследования с помощью надежных и валидных методов психического здоровья детей и подростков.
Умеет:	Может самостоятельно организовать психодиагностическое обследование с помощью надежных и валидных методов,	Может организовать психодиагностическое обследование с помощью надежных и валидных методов, использовать методы	Затрудняется в организации психодиагностического обследования, в выборе надежных и валидных методов для	Не может организовать психодиагностическое обследование, не знает принципы использования методов количественной и

	адекватно использует методы количественной и качественной психологической оценки для исследования здоровья и психических отклонений развития детей и подростков.	количественной и качественной психологической оценки для исследования здоровья и психических отклонений развития детей и подростков.	исследования здоровья и психических отклонений развития детей и подростков.	качественной психологической оценки для исследования здоровья и психических отклонений развития детей и подростков.
Владеет:	Профессиональными навыками проведения исследований в научно-практических областях клинической психологии, принципами качественной оценки планирования психодиагностического исследования, связанного с психологическим здоровьем детей и подростков.	Навыками проведения исследований в научно-практических областях клинической психологии, принципами оценки планирования психодиагностического исследования, связанного с психологическим здоровьем детей и подростков.	Поверхностными навыками проведения исследований клинической психологии, слабыми навыками оценки планирования психодиагностического исследования, связанного с психологическим здоровьем детей и подростков.	Не владеет навыками планирования и проведения исследований психодиагностического исследования, связанного с психологическим здоровьем детей и подростков.
ОПК-6.1				
Знает:	Аргументированно определяет роль психологии в решении социально- и индивидуально значимых проблем и задач в сфере охраны здоровья детей и подростков, четко указывает принципы построения программ психологической профилактики для различных категорий населения с целью повышения уровня их психологической грамотности.	Определяет роль психологии в решении социально- и индивидуально значимых проблем и задач в сфере охраны здоровья детей и подростков, указывает принципы построения программ психологической профилактики для различных категорий населения.	Затрудняется с определением роли психологии в решении социально- и индивидуально значимых проблем в сфере охраны здоровья детей и подростков, указывает принципы построения программ психологической профилактики для конкретной категории населения.	Не может определить роль психологии в решении социальных и индивидуальных проблем в сфере охраны здоровья детей и подростков, не знает принципы построения программ психологической профилактики.
Умеет:	Учитывать индивидуально-типологические, возрастные, социальные особенности для дифференциации категорий населения при разработки профилактических программ, грамотно использует полученные знания для решения задач в сфере охраны здоровья детей и подростков.	Учитывать индивидуально-типологические, возрастные, социальные особенности детей и подростков при разработки профилактических программ, использует полученные знания для решения задач в сфере охраны здоровья детей и подростков.	Не в полном объеме использует полученные знания для решения задач в сфере охраны здоровья детей и подростков, вызывают затруднения разработка профилактических программ.	Не учитывает индивидуально-типологические, возрастные, социальные особенности для дифференциации категорий населения при разработки профилактических программ, разработанные профилактические программы не имеют индивидуального подхода.
Владеет:	Уверенно и свободно владеет навыками	Навыками планирования и	Недостаточными навыками	Не владеет навыками планирования и

	планирования и реализации различных видов психологической профилактики для различных категорий населения с целью повышения уровня их психологической грамотности и культуры.	реализации различных видов психологической профилактики для различных категорий населения с целью повышения уровня их психологической грамотности и культуры.	планирования и реализации различных видов психологической профилактики для детей и подростков с целью повышения уровня их психологической грамотности и культуры.	реализации различных видов психологической профилактики для различных категорий населения, не может определить цель создаваемых программ.
ОПК-6.2				
Знает:	Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки	Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки. Допущены некоторые погрешности	Минимально допустимый уровень знаний. Допущены не грубые ошибки.	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки
Умеет:	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные и дополнительные задачи без ошибок и погрешностей. Выполнены все задания в полном объёме без недочетов.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с некоторыми погрешностями. Выполнены все задания в полном объёме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объёме.	При решении стандартных задач не продemonстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.
Владеет:	Продemonстрированы все основные базовые навыки. Решены все основные и дополнительные задачи без ошибок и погрешностей. Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач.	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами.	При решении стандартных задач не продemonстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки
ОПК-6.3				
Знает:	Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки	Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки. Допущены некоторые погрешности	Минимально допустимый уровень знаний. Допущены не грубые ошибки.	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки
Умеет:	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные и дополнительные задачи без ошибок и погрешностей. Выполнены все задания в полном объёме без недочетов.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с некоторыми погрешностями. Выполнены все задания в полном объёме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объёме.	При решении стандартных задач не продemonстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.
Владеет:	Продemonстрированы все основные базовые навыки. Решены все основные и дополнительные задачи	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми	При решении стандартных задач не продemonстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки

	без ошибок и погрешностей. Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач.		недочетами.	
--	--	--	-------------	--



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования
«Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ОСНОВЫ КОНСУЛЬТАТИВНОЙ ПСИХОЛОГИИ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости

Вопросы к устному опросу:

1. Раскройте сущность понятия «психологическое консультирование» и его место в системе видов психологической помощи.
2. Проанализируйте этические принципы работы консультанта: конфиденциальность, информированное согласие и принцип «не навреди».
3. Охарактеризуйте структуру психологического консультирования как процесса: этапы от установления контакта до завершения терапии.
4. Дайте сравнительную характеристику директивного и недирективного подходов в консультативной практике.
5. Опишите феномен эмпатии в концепции К. Роджерса и ее роль в формировании терапевтического альянса.
6. Техника активного слушания: вербальные и невербальные компоненты, функции уточняющих вопросов и перефразирования.
7. Психоаналитическое консультирование: понятие переноса (*трансфера*) и контрпереноса, их значение для диагностики личности клиента.
8. Когнитивно-поведенческий подход: специфика выявления автоматических мыслей и когнитивных искажений в ходе сессии.
9. Гештальт-терапия: основные механизмы прерывания контакта (интроекция, проекция, ретрофлексия) и способы работы с ними.
10. Семейное консультирование: циркулярная модель взаимодействия и системные семейные мифы.
11. Организация кризисного вмешательства: алгоритм действий при работе с острым горем или суицидальным риском.
12. Особенности дистанционного консультирования (онлайн-формат): технические требования, ограничения метода и обеспечение безопасности данных.
13. Понятие психотерапевтического сеттинга: временные рамки, оплата, частота встреч и физические границы кабинета.
14. Стандартизированные программы сопровождения подростков группы риска: цели, мишени воздействия и методы оценки эффективности.
15. Арт-терапевтические техники в консультировании взрослых: диагностический и коррекционный потенциал рисунка.
16. Профессиональное выгорание психолога-консультанта: факторы риска, симптомы и стратегии профилактики (супервизия).
17. Специфика организации консультативного приема в образовательных учреждениях (школьный психолог).
18. Консультирование в сфере бизнеса (коучинг руководителей): отличие целей бизнес-консультирования от личностной терапии.
19. Нейропсихологическое консультирование: показания к направлению клиента на аппаратную диагностику.
20. Проблема сопротивления в консультировании: формы проявления и тактики конструктивной конфронтации.
21. Супервизия и интервизия как инструменты профессионального роста и контроля качества оказываемой помощи.
22. Юридические аспекты деятельности психолога-консультанта в РФ: лицензирование, сертификация и ответственность.
23. Методика проведения первичного интервью: сбор анамнеза жизни и запроса клиента.
24. Критерии успешности завершённого случая консультирования: объективные и субъективные показатели.
25. Междисциплинарное взаимодействие: границы компетенций психолога-консультанта и врача-психиатра.

Задания к практическим занятиям:

1. Ролевая игра. Отработка техники «Отзеркаливание» и установления раппорта в диаде «Консультант — Клиент» (первичный контакт).
2. Практикум. Составление карты автоматических мыслей по модели А. Бека на основе предложенного кейса депрессивного состояния.
3. Упражнение. Работа в тройках (Клиент — Терапевт — Наблюдатель). Задача терапевта: использовать только технику открытых вопросов в течение 10 минут.
4. Анализ видео. Разбор фрагмента кинофильма/записи сессии на предмет нарушения границ сеттинга со стороны специалиста.
5. Супервизорская сессия. Представление собственного сложного случая из практики; получение обратной связи от группы по протоколу.
6. Моделирование. Написание текста информированного согласия для клиента, включающего пункты о праве прервать терапию.
7. Тренинг навыков. Освоение техники «Пустой стул» (гештальт-подход) для проработки незавершенных отношений.
8. Разработка протокола. Создание алгоритма телефонного консультирования абонента в состоянии острого горя.
9. Этическая комиссия. Разбор смоделированной ситуации конфликта интересов (двойные отношения) и вынесение решения.
10. Практикум письма. Написание заключительного письма клиенту по завершении долгосрочной терапии (метод И. Ялома).
11. Диагностика. Проведение экспресс-оценки уровня алекситимии у партнера по паре с использованием Торонтской шкалы.
12. Интервизия. Обсуждение личного эмоционального отклика («слепых пятен») на трудного клиента в группе коллег.
13. Проектирование. Разработка плана групповой тренинговой программы по развитию стрессоустойчивости (8 занятий).
14. Работа с метафорами. Подбор терапевтических метафор для объяснения клиенту механизма формирования фобии.
15. Симуляция онлайн-сессии. Проведение консультации через видеосвязь с учетом технических сбоев (отработка устойчивости).
16. Семейная расстановка. Моделирование структуры семьи с выявлением коалиций и триангуляции.
17. Юридический практикум. Заполнение журнала учета консультаций согласно требованиям защиты персональных данных.
18. Кейс-стади. Анализ неудачного случая консультирования (клиент бросил терапию без предупреждения); поиск ошибок.
19. Арт-метод. Рисунок мандалы текущего эмоционального состояния с последующей рефлексией символики цвета.
20. Бизнес-задача. Составление резюме первичной коуч-сессии для топ-менеджера (выявление точки А и точки Б).
21. Отработка конфронтации. Тренинг мягкого оспаривания иррациональных убеждений клиента (REBT Эллиса).
22. Психообразование. Подготовка памятки для родителей «Как говорить с подростком о смерти близкого человека».
23. Боди-ворк. Упражнение на осознание телесных зажимов во время рассказа о травмирующем событии.
24. Милтон-модель. Практика использования косвенных внушений и неопределенных глаголов (эриксоновский гипноз).
25. Коллоквиум. Защита индивидуального плана профессионального развития студента на ближайший год.

Критерии и шкалы оценивания работы студентов на практических/лабораторных занятиях

Оценка	Критерии оценивания
«отлично»	Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Задания	Индикатор компетенции
Базовый уровень	
<p>Задание 1. Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>В структуре профессиональной коммуникации первичный контакт с клиентом регламентируется строгими этическими нормами, направленными на формирование терапевтического альянса и информирование субъекта о границах вмешательства.</p> <p>Какой организационный элемент является обязательным при проведении первой установочной сессии в рамках оказания индивидуальной психологической помощи?</p> <p>А) Применение проективных методик для глубокого анализа бессознательного; Б) Заключение устного или письменного договора об условиях сотрудничества (сеттинга); В) Проведение сеанса групповой динамики для диагностики межличностных ролей; Г) Выдача готового алгоритма решения проблемы без участия клиента.</p> <p>Ответ: Б</p>	ОПК-5.1

<p>Задание 2. Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Эффективность психокоррекционного воздействия напрямую зависит от адекватности выбора методологического инструментария, соответствующего возрастным особенностям онтогенеза и ведущему типу деятельности личности.</p> <p>Какая стандартизированная программа наиболее релевантна для организации мероприятий по развитию эмоционально-волевой сферы у детей дошкольного возраста (4–6 лет)?</p> <p>А) Тренинг ассертивного поведения и публичных выступлений; Б) Программа арт-терапевтической коррекции страхов через сказкотерапию; В) Коучинг личностной эффективности и тайм-менеджмента; Г) Психоаналитическая работа с переносом и контрпереносом.</p> <p>Ответ: Б</p>	ОПК-5.1
<p>Задание 3. Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>В когнитивно-поведенческой парадигме постулируется прямая связь между дисфункциональными когнициями и аффективными реакциями индивида на стрессоры среды.</p> <p>Что представляет собой «автоматическая мысль» в структуре модели А. Бека?</p> <p>А) Глубинное ядерное убеждение, сформированное в раннем детстве; Б) Кратковременный, свернутый вербальный образ, возникающий в сознании рефлексивно в ответ на ситуацию; В) Рациональный план действий по преодолению препятствия; Г) Физиологический симптом вегетативного возбуждения.</p> <p>Ответ: Б</p>	ОПК-5.1
<p>Задание 4. Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Организация кризисного вмешательства требует соблюдения протоколов обеспечения физической безопасности как приоритетного условия перед началом психотерапевтической работы.</p> <p>Каков алгоритм первоочередных действий консультанта при выявлении высокого суицидального риска у клиента во время дистанционной сессии?</p> <p>А) Углубленный анализ детских травм, приведших к желанию смерти; Б) Оценка наличия плана и средств совершения самоубийства, привлечение экстренных служб при необходимости; В) Предложение клиенту выполнить дыхательную гимнастику для снятия аффекта; Г) Завершение сессии с назначением следующей встречи через неделю.</p> <p>Ответ: Б</p>	ОПК-5.1
<p>Задание 5. Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Понятие сеттинга в психоанализе и современном консультировании включает совокупность рамочных условий, создающих терапевтический контейнер.</p> <p>К какому аспекту профессионального сеттинга относится фиксированная стоимость часа работы специалиста?</p> <p>А) Временные границы; Б) Пространственные границы; В) Экономические (контрактные) границы; Г) Этические границы конфиденциальности.</p> <p>Ответ: В</p>	ОПК-5.1
<p>Задание 6. Прочитайте текст и выберите все правильные ответы</p> <p>Профессиональная компетентность психолога предполагает знание границ своих полномочий и критериев дифференциальной диагностики нормы и патологии.</p> <p>Какие состояния являются абсолютным противопоказанием для проведения исключительно психологического консультирования без привлечения врача-психиатра?</p> <p>Острый психотический эпизод с галлюцинаторной симптоматикой; Б) Умеренная ситуативная тревожность перед экзаменом; В) Реактивная депрессия тяжелой степени с отказом от пищи; Г) Расстройство адаптации легкой степени; Д) Биполярное аффективное расстройство в стадии мании.</p> <p>Ответ: АВД</p>	ОПК-5.1

<p>Задание 7. Прочитайте текст и выберите все правильные ответы</p> <p>Терапевтический альянс базируется на конгруэнтности специалиста и использовании специфических коммуникативных техник, способствующих эмпатическому пониманию</p> <p>Выберите компоненты техники активного слушания:</p> <ul style="list-style-type: none"> А) Использование закрытых вопросов, требующих ответа «да/нет»; Б) Парафраз (повторение мысли клиента своими словами); В) Отражение чувств собеседника; Г) Интерпретация мотивов поведения на первых минутах знакомства; Д) Резюмирование основных тем диалога в конце встречи. <p>Ответ: БВД</p>	ОПК-5.1
<p>Задание 8. Прочитайте текст и выберите все правильные ответы</p> <p>Стандартизация программ сопровождения в системе образования направлена на профилактику дезадаптации обучающихся в ключевые периоды социализации.</p> <p>Какие мишени воздействия обычно включаются в программу психологического сопровождения пятиклассников в период перехода из начальной школы в среднюю?</p> <ul style="list-style-type: none"> А) Коррекция высших психических функций (память, внимание) при органических поражениях мозга; Б) Снижение школьной тревожности и страха несоответствия новым требованиям; В) Развитие навыков конструктивной коммуникации со сверстниками и учителями; Г) Профориентация и выбор вуза; Д) Формирование учебной мотивации и ответственности за оценки. <p>Ответ: БВД</p>	ОПК-5.1
<p>Задание 9. Прочитайте текст и выберите все правильные ответы</p> <p>Супервизорский процесс классифицируется по формату взаимодействия участников, что определяет глубину проработки клинического материала.</p> <p>Укажите формы проведения супервизии в практике консультанта:</p> <ul style="list-style-type: none"> А) Индивидуальная очная супервизия случая; Б) Групповая интервизия (коллегиальное обсуждение); В) Заочная супервизия по предоставлению аудио-, видеозаписи или протокола сессии; Г) Личная психотерапия супервизора; Д) Аттестационная комиссия по проверке диплома. <p>Ответ: АБВ</p>	ОПК-5.1
<p>Задание 10. Прочитайте текст и выберите все правильные ответы</p> <p>Этический кодекс психолога накладывает ограничения на использование информации, полученной в ходе сессий, защищая право клиента на частную жизнь.</p> <p>В каких случаях нарушение конфиденциальности допускается законодательством и профессиональной этикой?</p> <ul style="list-style-type: none"> А) По просьбе родственников клиента, желающих знать детали его личной жизни; Б) При наличии прямой угрозы жизни и здоровью самого клиента или третьих лиц; В) При получении официального запроса от следственных органов в рамках уголовного дела; Г) Для публикации интересного кейса в профессиональном блоге без указания ФИО; Д) При сообщении о фактах жестокого обращения с несовершеннолетними детьми. <p>Ответ: БВД</p>	ОПК-5.1
Повышенный уровень	
<p>Задание 11. Прочитайте текст и установите последовательность</p> <p>Структурирование временного ресурса сессии обеспечивает логическую завершенность интервенции и экологичное завершение контакта.</p> <p>Установите правильную хронологическую структуру стандартной 50-минутной терапевтической сессии:</p> <ul style="list-style-type: none"> А) Основной рабочий этап (интервенции, анализ переноса, применение техник); Б) Завершающий этап (подведение итогов, обратная связь, домашнее задание); В) Установочный этап (small talk, проверка актуального состояния клиента); Г) Пауза для фиксации инсайтов (молчание перед окончанием времени). <p>Ответ: ВАБГ</p>	ОПК-5.1

<p>Задание 12. Прочитайте текст и установите последовательность</p> <p>Алгоритм ведения документации гарантирует юридическую защищенность специалиста и преемственность помощи при передаче случая.</p> <p>Установите логическую последовательность оформления документов при начале работы с новым клиентом:</p> <ul style="list-style-type: none"> А) Протокол первой консультации (анамнез, гипотеза, план терапии); Б) Запись в журнале предварительной регистрации обращений; В) Телефонный скрининг (краткий опрос по телефону для определения формата помощи); Г) Подписание информированного согласия и контракта (сеттинга). <p>Ответ: ВБГА</p>	ОПК-5.1
<p>Задание 13. Прочитайте текст и установите последовательность</p> <p>Техника когнитивной реструктуризации в схеме Дж. Бек предполагает пошаговое движение от сырой эмоции к изменению глубинных убеждений.</p> <p>Установите этапы работы с автоматическими мыслями по протоколу когнитивной терапии:</p> <ul style="list-style-type: none"> А) Идентификация первичной эмоции и ее интенсивности; Б) Выявление автоматической мысли, стоящей за эмоцией; В) Анализ доказательства «за» и «против» данной мысли; Г) Формулирование адаптивного ответа и переоценка эмоции. <p>Ответ: АБВГ</p>	ОПК-5.1
<p>Задание 14. Прочитайте текст и установите последовательность</p> <p>Процесс супервизорского разбора случая подчиняется строгому регламенту для эффективного использования времени группы.</p> <p>Установите порядок этапов в классической модели процессуальной супервизии:</p> <ul style="list-style-type: none"> А) Обсуждение реакций супервизора (контрперенос) и поиск альтернативных стратегий; Б) Представление случая супервизантом (описание факта); В) Вопросы супервизора для уточнения деталей контекста; Г) Формулирование супервизионного запроса (что именно нужно понять/сделать). <p>Ответ: БГВА</p>	ОПК-5.1
<p>Задание 15. Прочитайте текст и установите последовательность</p> <p>Оказание первой психологической помощи в очаге чрезвычайной ситуации (ОПП) следует международному протоколу <i>PFA</i>, минимизирующему риск развития ПТСР.</p> <p>Установите очередность действий специалиста службы МЧС при контакте с пострадавшим в состоянии ступора:</p> <ul style="list-style-type: none"> А) Заземление (помощь в ориентации здесь и сейчас — назвать место, дату); Б) Обеспечение физической безопасности места контакта; В) Установление зрительного контакта и представление себя; Г) Предложение воды или теплого чая (забота о базовых потребностях). <p>Ответ: БВАГ</p>	ОПК-5.1
<p>Задание 16. Прочитайте текст и установите соответствие</p> <p>Каждая школа психологии оперирует уникальным категориальным аппаратом для описания механизмов функционирования психики.</p> <p>Установите соответствие между направлением консультирования и ключевой концепцией:</p> <ul style="list-style-type: none"> А) Позитивная психотерапия Б) Экзистенциальный анализ В) Гештальт-терапия Г) КПТ 1) Конфлюенция (слияние границ личности); 2) Базовый конфликт между базовыми установками («Я» и «Ты»); 3) Когнитивное искажение (катастрофизация); 4) Ноогенный невроз (потеря смысла жизни). <p>Ответ: А2Б4В1Г3</p>	ОПК-5.1

<p>Задание 17. Прочитайте текст и установите соответствие</p> <p>Типология запросов клиентов позволяет заранее прогнозировать вектор терапевтической работы и длительность курса.</p> <p>Установите соответствие между типом запроса и фокусом внимания консультанта:</p> <p>А) Жалоба на симптом (головная боль, бессонница) Б) Проблемный запрос (конфликт с супругом) В) Инструментальный запрос (как перестать кричать на детей) Г) Запрос на развитие (хочу стать лидером)</p> <p>1) Медицинское обследование + снятие вторичной выгоды; 2) Модификация поведенческих паттернов и тренировка навыка; 3) Медиация и системный анализ семейной структуры; 4) Раскрытие потенциала и карьерное проектирование.</p> <p>Ответ: А1Б3В2Г4</p>	ОПК-5.1
<p>Задание 18. Прочитайте текст и установите соответствие</p> <p>Механизмы психологической защиты выполняют функцию снижения тревоги, но препятствуют осознанию реальности.</p> <p>Установите соответствие между защитным механизмом и его проявлением:</p> <p>А) Проекция Б) Замещение В) Рационализация Г) Регрессия</p> <p>1) Логическое объяснение провала внешними обстоятельствами вместо признания некомпетентности; 2) Смещение агрессии с начальника на членов семьи; 3) Приписывание собственных неприемлемых мыслей партнеру; 4) Возврат к детским моделям поведения (плач, капризы) при стрессе.</p> <p>Ответ: А3Б2В1Г4</p>	ОПК-5.1
<p>Задание 19. Прочитайте текст и установите соответствие</p> <p>Различные виды интервенций имеют разную доказательную базу и показания к применению в зависимости от нозологии.</p> <p>Установите соответствие между методом и областью его максимальной эффективности:</p> <p>А) Экспозиция (вскармливание страхом) Б) Схема-терапия В) Нарративный подход Г) Психодрама</p> <p>1) Паническое расстройство и специфические фобии; 2) Игровые реконструкции сцен из детства для подростков; 3) Лечение расстройств личности и хронических депрессий; 4) Переписывание истории травмы и обретение авторской позиции.</p> <p>Ответ: А1Б3В4Г2</p>	ОПК-5.1
<p>Задание 20. Прочитайте текст и установите соответствие</p> <p>Профессиональные роли в помогающих профессиях четко разграничены по целям и объекту воздействия.</p> <p>Установите соответствие между специалистом и основной задачей его деятельности:</p> <p>А) Психиатр Б) Клинический психолог-диагност В) Коуч Г) Специалист по социальной работе</p> <p>1) Назначение психофармакотерапии; 2) Патопсихологическое исследование познавательных процессов; 3) Достижение конкретных жизненных целей здоровым человеком; 4) Социальная адаптация и восстановление связей с обществом.</p> <p>Ответ: А1Б2В3Г4</p>	ОПК-5.1
<p>Высокий уровень</p>	

<p>Задание 21. Опишите феноменологию процесса. Какова роль эмпатии в концепции Карла Роджерса помимо простого понимания чувств клиента?</p> <p>Ответ: Эмпатия выступает как механизм «присутствия», позволяющий клиенту почувствовать себя принятым безусловно, что создает безопасную среду для самораскрытия и снижает механизмы психологической защиты.</p>	ОПК-5.1
<p>Задание 22. Сформулируйте определение научным языком. Что такое «психологическая травма» с точки зрения нейробиологии и переработки памяти?</p> <p>Ответ: это сбой в процессе консолидации памяти, при котором экстремальный опыт не интегрируется в автобиографический нарратив, оставаясь изолированным в миндалевидном теле в виде сенсорных фрагментов (образов, звуков, ощущений), способных активироваться триггерами.</p>	ОПК-5.1
<p>Задание 23. Приведите аргументацию. Почему отсутствие оплаты (pro bono) в долгосрочном консультировании часто ведет к снижению ценности терапии для клиента и преждевременному обрыву?</p> <p>Ответ: Оплата выполняет функцию материального эквивалента вклада клиента, повышая его ответственность за результат. Отсутствие финансового обмена нарушает баланс «давать-брать», провоцируя обесценивание усилий терапевта и избегание болезненных тем.</p>	ОПК-5.1
<p>Задание 24. Охарактеризуйте различие понятий. Укажите два ключевых отличия супервизии от личной терапии для психолога.</p> <p>Ответ:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Объект: в супервизии обсуждается диада «терапевт-клиент» и случай, в терапии — личность самого психолога. 2. Цель: супервизия направлена на повышение профессиональной компетентности, терапия — на исцеление личных травм специалиста. 	ОПК-5.1
<p>Задание 25. Оцените риски применения метода. Какие основные этические риски несет за собой переход психолога и клиента в дружеские отношения после завершения терапии?</p> <p>Ответ: Риск эксплуатации уязвимости бывшего клиента, стирание профессиональных границ, невозможность объективной оценки динамики (эффект ореола) и потенциальный вред при возникновении новых конфликтов в дружбе.</p>	ОПК-5.1

Критерии и шкала оценивания

Оценка	Количество баллов
«отлично» /зачтено	83-100 баллов
«хорошо»/ зачтено	68-82 балла
«удовлетворительно»/ зачтено	50-67 баллов
«неудовлетворительно»/ не зачтено	0-49 баллов

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно /не зачтено
ОПК-5.1. Умеет организовывать мероприятия по оказанию психологической помощи, применять стандартные программы	Студент демонстрирует свободное владение алгоритмом организации мероприятий (от первичного запроса до	Студент уверенно организует основные этапы оказания психологической помощи и корректно применяет	Студент владеет базовым понятийным аппаратом и способен воспроизвести структуру стандартной программы по готовому шаблону.	Студент обнаруживает неспособность отличить методы диагностики от методов коррекции, путает цели психотерапии и консультирования. Стандартные программы применяются хаотично, без учета показаний и

психологического сопровождения, развития и коррекции в основных областях деятельности психолога	завершения). Самостоятельно адаптирует стандартные программы под индивидуальные особенности клиента без нарушения их методологической структуры. Точно определяет границы применимости программ в различных отраслях психологии (образование, здравоохранение, бизнес) и обосновывает выбор методик с опорой на этические нормы. Владеет навыками ведения профессиональной документации (протоколы, заключения) без фактических ошибок.	стандартные программы в типичных ситуациях. Способен к частичной адаптации программ при наличии уточняющих вопросов преподавателя или наводящих кейсов. Демонстрирует знание специфики работы в разных областях, однако допускает незначительные неточности в подборе инструментов для нестандартных случаев или требует минимальной поддержки при оформлении документации	Организация мероприятий осуществляется преимущественно репродуктивно (по образцу), самостоятельный подбор адекватных средств сопровождения вызывает затруднения. При применении программ в смежных областях деятельности допускаются грубые ошибки в выборе мишеней воздействия. Документация оформляется фрагментарно, с нарушением логической последовательности	противопоказаний. Отсутствует понимание этапов организации мероприятий; студент не может выстроить логику сессии даже при наличии инструкции. Профессиональная терминология используется неверно, выводы носят бытовой характер, критерии эффективности интервенций игнорируются
---	---	--	--	--



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение
высшего образования «Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости

1.0. Задания для подготовки к практическим занятиям

1. Изучить основную и дополнительную литературу по теме «Информационные технологии и искусственный интеллект в профессиональной деятельности психолога-консультанта». Подготовить сравнительный анализ возможностей цифровых инструментов и систем искусственного интеллекта для поиска, обработки, структурирования и представления профессиональной информации. Выделить не менее пяти задач, которые могут решаться с использованием цифровых инструментов, и для каждой задачи определить подходящий тип инструмента, преимущества, ограничения и необходимость дополнительной проверки полученного результата.

2. Провести практическое исследование возможностей генеративного искусственного интеллекта при подготовке материалов для психологического консультирования. Сформулировать три различных запроса к системе искусственного интеллекта по одной профессиональной задаче психолога-консультанта, получить результаты и сопоставить их между собой. Проанализировать полноту, логичность, достоверность и практическую применимость полученных материалов, выявить возможные ошибки и сформулировать вывод о том, какие элементы результата требуют обязательной проверки специалистом.

3. Проанализировать информационное обеспечение реальной или учебной ситуации организационно-психологического консультирования. Определить, какая информация необходима психологу для анализа ситуации, какие сведения отсутствуют, какие источники могут быть использованы для их получения и каким образом можно проверить надежность найденной информации. Представить результат в виде структурированной схемы «проблемная ситуация — необходимая информация — источники — способы проверки — возможные решения».

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота выполнения задания;
- самостоятельность выполнения;
- корректность использования научной терминологии;
- способность анализировать и обобщать информацию;
- аргументированность выводов;
- соблюдение требований к оформлению работы.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Задание выполнено полностью. Продемонстрированы глубокое понимание материала, самостоятельность анализа, грамотное использование профессиональной терминологии. Выводы логичны, аргументированы и соответствуют поставленной задаче.

Хорошо	Задание выполнено полностью. Материал изложен последовательно, имеются отдельные неточности или недостаточно полное обоснование отдельных положений, не влияющие на общий результат.
Удовлетворительно	Задание выполнено частично. Материал раскрыт поверхностно, имеются ошибки в терминологии, выводы недостаточно аргументированы.
Неудовлетворительно	Задание не выполнено либо выполнено с существенными ошибками, демонстрирующими отсутствие понимания изучаемого материала.

1.1. Проектное задание

Использование информационных технологий и искусственного интеллекта в индивидуальном психологическом консультировании

К психологу обратился руководитель среднего звена, 38 лет, с жалобами на снижение работоспособности, трудности концентрации и ощущение постоянной перегрузки. Клиент рассказывает, что в последние несколько месяцев ему стало трудно сосредоточиться на задачах, требующих длительной работы: он постоянно переключается между электронной почтой, рабочими чатами и видеоконференциями, откладывает сложные задачи, часто возвращается к уже выполненной работе и испытывает выраженное утомление к концу рабочего дня. Клиент продолжает справляться с основными обязанностями, однако считает, что его эффективность снизилась. Он самостоятельно предполагает, что причиной может быть «информационная перегрузка» и чрезмерное использование цифровых технологий.

На первой консультации клиент показывает психологу записи о своем рабочем дне, результаты самостоятельно пройденного онлайн-опросника и несколько примеров рабочих ситуаций, в которых, по его мнению, особенно проявляются трудности. Клиент предлагает использовать искусственный интеллект для анализа этих материалов и поиска возможных причин его состояния. Психологу необходимо определить, какие информационные технологии могут быть полезны в работе с данным запросом, какие задачи можно решать с помощью искусственного интеллекта, а какие требуют непосредственной профессиональной работы психолога.

Задание: Разработайте вариант использования информационных технологий и искусственного интеллекта в работе с данным клиентом. Определите, какую дополнительную информацию необходимо получить для понимания ситуации и какие цифровые инструменты могут быть использованы для ее поиска, систематизации и анализа. Предложите не менее двух конкретных вариантов использования искусственного интеллекта на разных этапах консультирования и сформулируйте примеры запросов к нему. Для каждого варианта определите, что именно должен проверить психолог в полученном результате и какие ограничения необходимо учитывать. Разработайте последовательность работы с клиентом, обозначив задачи, которые могут быть поддержаны цифровыми инструментами, и задачи, которые должны оставаться в зоне профессиональной ответственности психолога. Определите возможные риски использования цифровых технологий при работе с индивидуальным клиентом и способы их минимизации.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- соответствие содержания поставленной задаче;
- логичность структуры проекта;
- обоснованность предлагаемых решений;
- способность применять теоретические знания при решении практических

задач;

- качество оформления проекта.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Проект полностью соответствует поставленной задаче, отличается логичностью, практической направленностью, содержит аргументированные предложения и оформлен в соответствии с требованиями.
Хорошо	Проект соответствует поставленной задаче, однако отдельные положения требуют дополнительного обоснования или детализации.
Удовлетворительно	Проект выполнен частично, отдельные разделы раскрыты недостаточно полно, имеются логические или содержательные недостатки.
Неудовлетворительно	Проект не соответствует поставленной задаче либо не позволяет оценить уровень подготовки обучающегося.

1.2. Тестовые задания

Задание:

10 вопросов с выбором ответа/кратким ответом. Примеры:

1. Какой подход наиболее соответствует критической оценке информации, полученной с использованием системы искусственного интеллекта?
 - а) Использовать результат без дополнительной проверки, если ответ сформулирован подробно.
 - б) **Сопоставить результат с надежными источниками, проверить фактические сведения и выявить возможные противоречия.**
 - в) Оценить достоверность результата только по количеству приведенных в нем сведений.
2. Какое действие соответствует выявлению информационного дефицита при анализе профессиональной проблемной ситуации?
 - а) **Определить, каких сведений недостаточно для обоснованного решения, и установить способы их получения.**
 - б) Выбрать первое найденное описание аналогичной ситуации.
 - в) Исключить из анализа сведения, которые противоречат первоначальной гипотезе.
3. Какие возможности и ограничения использования искусственного интеллекта необходимо учитывать психологу-консультанту при подготовке профессиональных материалов? В ответе необходимо раскрыть возможности применения ИИ для поиска, структурирования и анализа информации, указать необходимость проверки полученных результатов, обозначить риски ошибок, недостоверной информации и некорректной интерпретации данных, а также привести пример профессиональной задачи, для которой использование ИИ требует особого контроля специалиста.

Критерии оценивания

При оценивании учитывается правильность выполнения тестовых заданий и полнота ответа на вопрос открытого типа.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Правильно выполнено 90–100 % тестовых заданий, ответ на вопрос открытого типа полный, логичный и аргументированный.
Хорошо	Правильно выполнено 75–89 % тестовых заданий, ответ на открытый вопрос содержит незначительные неточности.
Удовлетворительно	Правильно выполнено 60–74 % тестовых заданий, ответ на открытый вопрос раскрывает тему частично.
Неудовлетворительно	Правильно выполнено менее 60 % тестовых заданий либо отсутствует ответ на вопрос открытого типа.

1.3. Аналитический кейс

В крупной компании, объединяющей несколько подразделений, HR-служба обратилась к психологу-консультанту в связи с увеличением числа конфликтных ситуаций между руководителями и сотрудниками. По словам HR-специалистов, сотрудники стали чаще сообщать о непоследовательности управленческих решений, недостатке обратной связи и различиях в требованиях руководителей разных подразделений. При этом результаты внутреннего опроса сотрудников показывают неоднозначную картину: часть работников отмечает ухудшение коммуникации, другая часть не считает ситуацию критической. Руководители, в свою очередь, указывают на изменение рабочих процессов и рост количества задач. В распоряжении консультанта находятся результаты опроса сотрудников, несколько внутренних отчетов, обезличенные комментарии работников и материалы интервью с руководителями.

Для подготовки предварительного заключения консультант использовал систему искусственного интеллекта, которая обобщила имеющиеся материалы и предложила несколько возможных причин конфликтов. Однако в полученном тексте были обнаружены утверждения, которые отсутствовали в исходных материалах, а некоторые выводы системы противоречили результатам опроса сотрудников. Консультанту необходимо определить, какие данные можно использовать для дальнейшего анализа, какие сведения требуют проверки и какую дополнительную информацию следует получить.

Задание: проанализировать организационную ситуацию как систему; определить имеющиеся и недостающие информационные ресурсы; выделить противоречия между источниками; оценить надежность результатов, полученных с использованием искусственного интеллекта; предложить план дополнительного сбора информации; определить, какие цифровые инструменты целесообразно использовать на последующих этапах работы; сформулировать обоснованные направления дальнейшего организационно-психологического консультирования.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота анализа ситуации;
- логичность рассуждений;
- способность выявлять проблему;
- обоснованность предложенных решений;

- качество аргументации.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Проведен всесторонний анализ ситуации, выявлены ключевые проблемы, предложены обоснованные решения, выводы логичны и аргументированы.
Хорошо	Анализ ситуации выполнен корректно, однако отдельные аспекты раскрыты недостаточно подробно либо рекомендации требуют уточнения.
Удовлетворительно	Анализ носит поверхностный характер, предложенные решения недостаточно обоснованы.
Неудовлетворительно	Анализ отсутствует либо содержит существенные ошибки, препятствующие оценке уровня подготовки обучающегося.

1.4. Темы для групповой дискуссии

1. Искусственный интеллект как инструмент профессиональной деятельности психолога-консультанта: возможности и ограничения.
2. Можно ли считать результат работы искусственного интеллекта профессиональной информацией без проверки специалистом?
3. Цифровые источники информации в организационно-психологическом консультировании: критерии надежности.
4. Информационный дефицит в работе психолога-консультанта и возможности его устранения с помощью цифровых технологий.
5. Границы использования искусственного интеллекта при подготовке психологических рекомендаций.
6. Человек и искусственный интеллект в процессе анализа сложной организационной ситуации.
7. Риски автоматизации профессиональных решений психолога-консультанта.
8. Конфиденциальность и защита информации при использовании цифровых инструментов в психологическом консультировании.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- активность участия в обсуждении;
- корректность использования профессиональной терминологии;
- аргументированность собственной позиции;
- способность вести конструктивную профессиональную дискуссию;
- уважительное отношение к мнению других участников.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Обучающийся активно участвует в обсуждении, аргументированно высказывает собственную позицию, использует профессиональную терминологию и демонстрирует высокий уровень коммуникативной культуры.
Хорошо	Принимает участие в обсуждении, аргументирует свою позицию, допускает отдельные неточности.
Удовлетворительно	Участие ограничивается отдельными высказываниями, аргументация недостаточно убедительна.
Неудовлетворительно	Не принимает участия в обсуждении либо демонстрирует отсутствие знаний по рассматриваемой теме.

1.5. Реферат

1. Развитие информационных технологий и изменение профессиональной деятельности психолога.
2. Цифровая трансформация психологического консультирования.
3. Генеративный искусственный интеллект как современный инструмент работы с информацией.
4. Большие языковые модели и возможности их применения в профессиональной деятельности.
5. Искусственный интеллект в анализе текстовой информации.
6. Цифровые технологии поиска и систематизации профессиональной информации.
7. Возможности искусственного интеллекта в подготовке материалов психологического просвещения.
8. Использование цифровых технологий для анализа обратной связи сотрудников организации.
9. Проблема достоверности информации, создаваемой системами искусственного интеллекта.
10. Этические и профессиональные ограничения использования искусственного интеллекта психологом-консультантом.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- соответствие содержания заявленной теме;
- полнота раскрытия темы;
- логичность структуры;
- качество анализа научных источников;
- самостоятельность выводов;
- соблюдение требований к оформлению.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Тема раскрыта полностью, проведен анализ научной литературы, выводы самостоятельны и аргументированы, оформление соответствует установленным требованиям.
Хорошо	Тема раскрыта достаточно полно, имеются отдельные недостатки анализа или оформления.
Удовлетворительно	Тема раскрыта частично, анализ источников поверхностный, выводы недостаточно обоснованы.
Неудовлетворительно	Работа не соответствует заявленной теме либо не отвечает установленным требованиям.

1.6. Доклад

Тема 1. Цифровые инструменты в современной профессиональной деятельности психолога-консультанта.

Тема 2. Основные направления развития технологий искусственного интеллекта.

Тема 3. Генеративные системы искусственного интеллекта и их применение в работе с текстом.

Тема 4. Принципы эффективного формирования запросов к системам искусственного интеллекта.

Тема 5. Типичные ошибки и ограничения генеративных систем искусственного интеллекта.

Тема 6. Искусственный интеллект в подготовке профессиональных документов психолога.

Тема 7. Использование искусственного интеллекта при разработке программ психологического просвещения.

Тема 8. Цифровые технологии анализа организационной информации.

Тема 9. Искусственный интеллект как инструмент поддержки профессионального принятия решений.

Тема 10. Защита персональных данных при использовании цифровых технологий в деятельности психолога-консультанта.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота раскрытия темы;
- логичность и последовательность изложения;
- грамотность речи;
- использование научной терминологии;
- качество ответов на вопросы.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Тема раскрыта полностью, выступление логично и последовательно, обучающийся свободно отвечает на вопросы и демонстрирует высокий уровень владения материалом.
Хорошо	Выступление соответствует теме, отдельные положения раскрыты недостаточно подробно, ответы на вопросы в целом правильные.
Удовлетворительно	Доклад носит описательный характер, имеются пробелы в содержании и затруднения при ответах на вопросы.
Неудовлетворительно	Тема не раскрыта либо обучающийся не владеет представленным материалом.

1.7. Устный опрос

1. Что относится к современным информационным технологиям, используемым в профессиональной деятельности психолога-консультанта?
2. Какие задачи работы с информацией могут быть переданы цифровым инструментам?
3. Что такое искусственный интеллект и какие основные направления его применения связаны с обработкой информации?
4. В чем заключаются возможности генеративного искусственного интеллекта для профессиональной деятельности психолога?
5. Какие ограничения систем искусственного интеллекта необходимо учитывать при использовании их результатов?
6. По каким критериям психолог-консультант может оценивать надежность цифрового источника информации?
7. Как выявляется информационный дефицит при анализе проблемной ситуации?
8. Какие способы проверки информации, полученной с помощью искусственного интеллекта, может использовать психолог-консультант?
9. В каких профессиональных задачах организационно-психологического консультирования могут применяться цифровые инструменты и искусственный интеллект?
10. Какие риски необходимо учитывать при использовании цифровых технологий для анализа информации о сотрудниках и трудовых коллективах?

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота и правильность ответа;
- владение профессиональной терминологией;
- логичность изложения;
- способность устанавливать взаимосвязи между изучаемыми понятиями;
- культура профессиональной речи.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Ответ полный, последовательный, логичный, обучающийся свободно использует профессиональную терминологию и демонстрирует глубокое понимание изученного материала.
Хорошо	Ответ правильный, однако содержит отдельные неточности или недостаточно полное раскрытие отдельных положений.
Удовлетворительно	Ответ отражает только основные положения темы, имеются существенные пробелы и ошибки.
Неудовлетворительно	Обучающийся не может раскрыть содержание вопроса либо допускает принципиальные ошибки.

Критерии и шкалы оценивания работы студентов на практических/лабораторных занятиях

Оценка	Критерии оценивания
«отлично»	Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Для получения итоговой оценки, необходимо решить тест и 1 кейс. Формат оценивания - зачет

Тест

1. Какое действие в наибольшей степени соответствует системному анализу профессиональной проблемной ситуации с использованием информационных технологий?
А) Выбор одного наиболее заметного симптома проблемы
Б) Поиск готового решения в сети Интернет
В) **Выделение составляющих ситуации, установление связей между ними и сопоставление полученной информации с условиями проблемы. ✓**
Г) Формулирование рекомендации до сбора дополнительной информации
2. Что следует сделать прежде всего при выявлении недостатка информации для решения профессиональной проблемы?
А) Сразу обратиться к генеративной системе искусственного интеллекта
Б) **Определить, какой именно информации не хватает и какие источники могут ее предоставить. ✓**
В) Исключить имеющиеся данные из анализа
Г) Выбрать наиболее удобный для работы источник
3. Какой критерий является наиболее существенным при оценке надежности профессионального интернет-источника?
А) Объем представленного материала
Б) Популярность сайта
В) Количество иллюстраций
Г) **Авторство, актуальность, обоснованность представленной информации и возможность ее проверки. ✓**
4. Как следует поступить, если результаты, полученные с помощью искусственного интеллекта, противоречат данным профессионального источника?
А) Использовать результат искусственного интеллекта как более современный
Б) Выбрать вариант, который лучше соответствует первоначальной гипотезе
В) **Сопоставить источники, проверить фактические сведения и установить причины расхождений. ✓**
Г) Исключить оба источника из дальнейшего анализа
5. Что характеризует генеративный искусственный интеллект?
А) Только автоматизированный поиск документов в базе данных
Б) Только хранение больших массивов информации
В) **Создание нового содержательного результата на основе закономерностей, выявленных в обрабатываемых данных. ✓**
Г) Исключительно выполнение математических расчетов
6. Какой результат работы генеративной системы требует обязательной профессиональной проверки психологом?
А) Форматирование текста

- Б) Составление перечня заголовков
- В) **Сформулированные системой выводы о психологических особенностях работников или организации. ✓**
- Г) Изменение структуры документа
7. Что такое промпт в контексте работы с генеративной системой искусственного интеллекта?
- А) Результат работы искусственного интеллекта
- Б) Программный код нейронной сети
- В) **Запрос или инструкция, задающая системе содержание и параметры выполняемой задачи. ✓**
- Г) Электронная база профессиональных публикаций
8. Какой подход наиболее эффективен при использовании искусственного интеллекта для подготовки профессионального текста?
- А) Передать системе общую тему без дополнительных условий
- Б) Скопировать первый полученный вариант без изменений
- В) **Задать цель, контекст, требования к содержанию и форме результата, после чего проверить полученный текст. ✓**
- Г) Использовать только максимально длинный запрос
9. Что является существенным ограничением генеративного искусственного интеллекта?
- А) Невозможность обработки текстовой информации
- Б) Невозможность структурировать информацию
- В) **Возможность формирования правдоподобного, но фактически неверного или необоснованного содержания. ✓**
- Г) Невозможность работать с профессиональной терминологией
10. Какой способ использования цифровых инструментов соответствует задаче систематизации профессиональной информации?
- А) Сохранение всех найденных материалов без отбора
- Б) Использование только одного источника
- В) **Классификация, структурирование и сопоставление информации по заданным критериям. ✓**
- Г) Замена анализа информации ее автоматическим суммированием
11. Что необходимо учитывать при использовании цифровых инструментов для работы с информацией о сотрудниках организации?
- А) Только удобство обработки данных
- Б) Только скорость получения результата
- В) **Конфиденциальность, защиту персональных данных, цели обработки информации и ограничения доступа. ✓**
- Г) Возможность передачи данных любому используемому сервису
12. Какой вариант наиболее точно отражает профессионально корректное использование искусственного интеллекта психологом-консультантом?
- А) Передача системе принятия окончательного профессионального решения
- Б) Использование результата системы без проверки
- В) **Использование искусственного интеллекта как инструмента информационной и аналитической поддержки при сохранении профессионального контроля специалиста. ✓**
- Г) Замена искусственным интеллектом психологического консультирования

13. При анализе нескольких источников информации обнаружены противоречивые сведения. Какое действие соответствует УК-1.3?
- А) Использовать наиболее позднюю по времени публикацию
 - Б) Выбрать сведения, которые лучше подтверждают гипотезу
 - В) Исключить противоречивые данные
 - Г) **Проверить происхождение, надежность и содержание источников и определить основания выявленных расхождений. ✓**
14. Какой вариант использования искусственного интеллекта наиболее соответствует разработке стратегии решения профессиональной проблемной ситуации?
- А) Генерация единственного готового решения
 - Б) **Формирование нескольких вариантов решения с последующим их сопоставлением по целям, условиям, ограничениям и возможным последствиям. ✓**
 - В) Выбор наиболее подробно описанного варианта
 - Г) Замена анализа ситуации автоматической рекомендацией
15. Что необходимо сделать при подготовке сценария реализации профессионального решения?
- А) Определить только конечный результат
 - Б) Сосредоточиться исключительно на сроках
 - В) **Определить последовательность действий, необходимые ресурсы, возможные риски и способы их минимизации. ✓**
 - Г) Исключить возможность изменения первоначального плана
16. Какой вид информации наиболее целесообразно использовать для анализа организационной проблемы?
- А) Только субъективное мнение руководителя
 - Б) Только результаты автоматического анализа искусственного интеллекта
 - В) **Совокупность взаимодополняющих источников, соответствующих поставленной задаче и позволяющих сопоставить различные данные. ✓**
 - Г) Только наиболее объемный источник информации
17. Психолог использует искусственный интеллект для анализа обезличенных ответов сотрудников. Какое действие является обязательным?
- А) Полностью доверить системе интерпретацию результатов
 - Б) Увеличить объем данных без учета их качества
 - В) **Проверить корректность обработки и интерпретации данных и соотнести результаты с задачей профессионального анализа. ✓**
 - Г) Исключить результаты, которые не подтверждают первоначальную гипотезу
18. Какой результат цифровой обработки информации может быть использован как основание для дальнейшего профессионального анализа?
- А) Любой автоматически сформированный вывод
 - Б) Наиболее эмоционально сформулированный результат
 - В) **Результат, полученный из релевантных данных, проверенный специалистом и сопоставленный с другими источниками. ✓**
 - Г) Результат, который невозможно проверить, но который выглядит убедительно
19. Что наиболее полно характеризует информационный дефицит в профессиональной проблемной ситуации?
- А) Большой объем информации
 - Б) Наличие нескольких источников информации
 - В) **Отсутствие или недостаточность сведений, необходимых для**

обоснованного анализа проблемы и выбора решения. ✓

Г) Наличие противоречий между уже проверенными источниками

20. Какой вариант наиболее соответствует применению информационных технологий и искусственного интеллекта в организационно-психологическом консультировании?

А) Автоматическое определение причин поведения сотрудников

Б) Передача искусственному интеллекту ответственности за рекомендации организации

В) Поиск и систематизация информации, анализ материалов, подготовка вариантов решений и сценариев при обязательной профессиональной проверке результатов. ✓

Г) Полная автоматизация консультационной деятельности психолога

Критерии оценивания тестирования

Каждый правильный ответ оценивается в **1 балл**.

Максимальное количество баллов — **20**.

Оценка	Количество правильных ответов	Критерии оценивания
«Отлично» / зачтено	18–20	Продемонстрированы глубокие знания содержания дисциплины, понимание основных теоретических положений, понятий, закономерностей и современных подходов в изучаемой предметной области. Правильно выполнено не менее 90 % тестовых заданий.
«Хорошо» / зачтено	15–17	Продемонстрированы устойчивые знания содержания дисциплины. Допущены единичные ошибки, не оказывающие существенного влияния на понимание основных понятий, закономерностей и взаимосвязей изучаемой предметной области. Правильно выполнено не менее 75 % тестовых заданий.
«Удовлетворительно» / зачтено	12–14	Продемонстрированы базовые знания содержания дисциплины. Имеются отдельные пробелы в понимании теоретических положений, понятий и закономерностей, однако обучающийся владеет основными знаниями, необходимыми для дальнейшего освоения образовательной программы. Правильно выполнено не менее 60 % тестовых заданий.

«Неудовлетворительно» / не зачтено	менее 12	Продemonстрирован недостаточный уровень знаний содержания дисциплины. Значительная часть тестовых заданий выполнена неверно, что свидетельствует о несформированности результатов обучения по дисциплине. Правильно выполнено менее 60 % тестовых заданий.
------------------------------------	----------	--

Кейс 1

Психолог-консультант работает с крупной компанией численностью около 600 сотрудников. Руководство обратилось с запросом на проведение организационно-психологического анализа после серии изменений в структуре подразделений. В течение последних четырех месяцев HR-служба фиксирует рост обращений сотрудников, связанных с перегрузкой, неопределенностью рабочих задач и трудностями взаимодействия между подразделениями. При этом показатели текучести персонала практически не изменились, а результаты последнего опроса удовлетворенности сотрудников показывают неоднозначную картину: в одних подразделениях оценки существенно снизились, в других остались на прежнем уровне. Руководители подразделений по-разному объясняют происходящее: одни связывают ситуацию с изменением бизнес-процессов, другие — с недостаточной компетентностью руководителей среднего звена, третьи — с общей перегрузкой сотрудников. В распоряжении психолога находятся результаты опроса удовлетворенности, обезличенные комментарии сотрудников, данные об обращениях в HR-службу и сведения о текучести. Часть информации представлена в разных форматах и не имеет единой системы классификации.

Для предварительного анализа психолог использовал генеративную систему искусственного интеллекта. Система сгруппировала комментарии сотрудников по нескольким темам и сформировала вывод о том, что основной причиной проблем является «неэффективное руководство». Однако при сопоставлении с исходными комментариями выяснилось, что часть подобных выводов не содержится непосредственно в материалах, а некоторые формулировки системы не позволяют определить, на каких данных они основаны. Кроме того, система практически не учла различия между подразделениями и использовала отдельные высказывания сотрудников как основание для обобщенных выводов.

Задание: Проведите системный анализ представленной проблемной ситуации. Определите, какие составляющие организационной ситуации и связи между ними необходимо учитывать. Выявите информационные пробелы и предложите план их устранения с указанием необходимых источников и способов получения информации. Проанализируйте надежность результатов, полученных с помощью искусственного интеллекта, выявите возможные ошибки и противоречия и определите, какие выводы требуют дополнительной проверки. Разработайте два возможных варианта дальнейшей работы психолога с организацией, обоснуйте их выбор, определите основные риски и предложите способы их минимизации.

Кейс 2

В производственной компании численностью около 900 сотрудников в течение года проводилась цифровая трансформация ряда рабочих процессов. Были внедрены новые информационные системы, изменены процедуры согласования задач и перераспределены зоны ответственности между подразделениями. Через несколько месяцев после изменений руководство стало получать противоречивую информацию о состоянии организации. По данным HR-службы, количество конфликтных обращений сотрудников выросло примерно на 30 процентов. Одновременно результаты ежегодного опроса вовлеченности практически не изменились. Руководители ряда подразделений сообщают о снижении инициативности

сотрудников и увеличении количества ситуаций, когда задачи возвращаются на доработку. Сотрудники, напротив, указывают на неясность ответственности, большое количество согласований и необходимость постоянно уточнять требования у руководителей. Директор по персоналу предлагает провести организационно-психологическое исследование и использовать искусственный интеллект для обработки текстовых ответов сотрудников.

Психолог получает доступ к обезличенным результатам опросов, обращениям в HR-службу, описаниям новых бизнес-процессов, части переписки по рабочим вопросам и протоколам совещаний. Источники различаются по времени сбора и степени формализованности. В части материалов используются разные обозначения одних и тех же процессов. При первичной обработке искусственный интеллект выделяет несколько устойчивых тем: «перегрузка», «низкая ответственность сотрудников», «неэффективная коммуникация» и «недостаток управленческого контроля». Однако при детальной проверке выясняется, что частота упоминания отдельных тем зависит от подразделения и типа источника. Например, в обращениях сотрудников чаще говорится о неопределенности полномочий, а руководители значительно чаще упоминают снижение ответственности. При этом некоторые материалы содержат сведения, позволяющие предположить, что причиной конфликтов могут быть не только индивидуальные особенности сотрудников или руководителей, но и изменения самой организационной структуры взаимодействия.

Задание: Разработайте план организационно-психологического анализа данной ситуации с использованием информационных технологий и искусственного интеллекта. Определите, какие источники информации необходимо сопоставить и какие дополнительные данные следует получить. Проведите анализ возможных противоречий между источниками и сформулируйте требования к проверке результатов автоматизированного анализа. Предложите стратегию дальнейшей работы психолога-консультанта, включающую последовательность действий, критерии выбора между возможными направлениями работы, потенциальные риски использования цифровых инструментов и способы их минимизации. Покажите, как будет организован мониторинг реализации выбранной стратегии и при каких условиях она может быть скорректирована.

Оценка	Критерии оценивания
«Отлично» / зачтено	Полный системный анализ ситуации; выявлены взаимосвязи и информационные пробелы; корректно оценены источники и результаты ИИ; обоснована стратегия, учтены риски и способы их минимизации.
«Хорошо» / зачтено	Анализ в целом корректен; основные связи, пробелы и противоречия выявлены; стратегия обоснована, но отдельные элементы раскрыты недостаточно глубоко.
«Удовлетворительно» / зачтено	Основные проблемы выявлены, но системный анализ неполный; работа с источниками и результатами ИИ ограничена; стратегия и риски раскрыты недостаточно.
«Неудовлетворительно» / не зачтено	Анализ ситуации отсутствует либо содержит существенные ошибки; информационные пробелы и противоречия не выявлены; стратегия не обоснована или не соответствует условиям кейса.



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение
высшего образования «Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для подготовки к практическим занятиям:

Вариант 1

Изучить научную и учебную литературу по теме психологического анализа трудовой деятельности и профессиографии, подготовить аналитический конспект, в котором раскрываются теоретические подходы к анализу труда (деятельностный, системный, функциональный), структура профессиограммы и психограммы, методы изучения профессиональной деятельности, а также их значение для решения задач управления персоналом; на основе изученного материала разработать краткую модель анализа конкретной должности (по выбору) с обоснованием применяемых методов и показателей, демонстрируя способность интерпретировать теоретические положения и применять их к практическим задачам.

Вариант 2

Освоить и применить одну из техник психологического анализа трудовой деятельности или саморегуляции (наблюдение за рабочими действиями, анализ когнитивной нагрузки, техника самонаблюдения за вниманием и утомлением в процессе выполнения задачи), провести ее в течение не менее 2–3 дней в отношении собственной или наблюдаемой деятельности, зафиксировать результаты (динамика внимания, утомления, ошибок), проанализировать полученные данные с опорой на психофизиологические закономерности труда и сформулировать выводы о факторах эффективности и рисках снижения работоспособности, а также предложить рекомендации по оптимизации деятельности.

Вариант 3

Провести на другом человеке (или малой группе) простую психодиагностическую процедуру, связанную с оценкой профессионально значимых качеств (например, внимание, тип темперамента, предпочтения в профессиональной деятельности), корректно организовать сбор данных с соблюдением этических требований, обработать и интерпретировать результаты с опорой на теоретические модели психологии труда, подготовить аналитический обзор, включающий описание методики, характеристику полученных данных, оценку их значимости для профессиональной пригодности и рекомендации по возможному профессиональному развитию или выбору деятельности, демонстрируя способность применять методы диагностики и делать обоснованные выводы для задач управления персоналом.

Задания для проведения текущего контроля успеваемости:

1.1 Проектное задание

Проектирование системы психологического анализа и отбора персонала для организации

Разработать комплексное решение по анализу трудовой деятельности и формированию системы отбора персонала для конкретной организации (по выбору обучающегося: производственная компания, образовательное учреждение, сервисная организация). В рамках задания необходимо: описать особенности деятельности организации и ключевые трудовые функции сотрудников; провести психологический анализ одной должности с использованием принципов профессиографии (выделение задач, условий, средств и требований деятельности); сформировать психограмму и модель компетенций; определить критерии профессиональной пригодности с учетом психофизиологических, личностных и мотивационных характеристик; предложить инструменты оценки кандидатов (тестирование, интервью, центр оценки); обосновать

выбор методов с позиции эффективности и соответствия требованиям трудового законодательства. В работе необходимо опираться на теоретические положения психологии труда, модели анализа деятельности и задачи управления персоналом.

Критерии оценивания выполнения проектного задания студентами

Параметр	Баллы	Шкала
Соответствие теоретическим подходам	0-2	0 – нет связи, 1 – частично, 2 – четкая направленность
Проработанность решения	0-3	0 – отсутствует, 1-2 – фрагментарно, 3 – логичная структура
Обоснованность предложений	0-3	0 – нет аргументов, 1-2 – слабая аргументация, 3 – доказательный подход

Итого: 8 баллов

Шкала оценивания выполнения проектного задания студентами

Оценка	Критерии оценивания
Отлично	Количество набранных баллов: 8
Хорошо	Количество набранных баллов: 6-7
Удовлетворительно	Количество набранных баллов: 4-5
Неудовлетворительно	Количество набранных баллов: 0-3

1.2 Тест (проверка знаний терминологии и принципов)

Задание:

10 вопросов с выбором ответа/кратким ответом. Примеры:

1. Какое понятие отражает соответствие характеристик человека требованиям профессиональной деятельности?

- а) профессиональная адаптация
- б) профессиональная пригодность (**правильный ответ**)
- в) профессиональная социализация
- г) профессиональная мотивация

2. Какой метод наиболее ориентирован на выявление критических ситуаций в профессиональной деятельности?

- а) анкетирование
- б) метод критических инцидентов (**правильный ответ**)
- в) тестирование интеллекта
- г) биографический метод

3. Опишите структуру профессиограммы и поясните, какие элементы в нее включаются и для решения каких задач управления персоналом она используется. (В ответе должно быть раскрыто содержание профессиограммы, включая описание деятельности, условий труда, требований к работнику, а также связь с подбором, оценкой и развитием персонала.)

Критерии оценивания:

- 1 балл за каждый правильный ответ.

Итого: 10 баллов.

Шкала оценивания выполнения теста

Оценка	Критерии оценивания
Отлично	Количество набранных баллов: 9-10
Хорошо	Количество набранных баллов: 7-8
Удовлетворительно	Количество набранных баллов: 5-6
Неудовлетворительно	Количество набранных баллов: 0-4

1.3 Анализ кейса (практическое применение)

Кейс:

В компании среднего размера, занимающейся логистикой, наблюдается высокая текучесть персонала среди операторов склада. Руководство связывает это с недостаточной мотивацией сотрудников, однако проведенный внутренний опрос показал, что сотрудники испытывают трудности с освоением рабочих процессов, быстро утомляются и допускают ошибки при работе с автоматизированной системой учета. При этом требования к кандидатам при найме ограничиваются базовыми критериями (возраст, образование, отсутствие противопоказаний), без учета когнитивных и психофизиологических характеристик.

Дополнительно выявлено, что обучение новых сотрудников носит формальный характер, а условия труда предполагают высокий уровень монотонности, сенсорной нагрузки и ответственности за ошибки. Руководители подразделений отмечают снижение производительности и рост числа инцидентов, связанных с человеческим фактором.

Проанализировать ситуацию с позиций психологии труда: определить ключевые причины проблем, связанных с несоответствием субъекта труда требованиям деятельности; оценить применяемую систему отбора и обучения; выявить недостающие элементы психологического анализа деятельности. Сформулировать предложения по совершенствованию системы подбора, оценки и адаптации персонала с учетом психофизиологических и психологических характеристик работников.

Критерии оценивания выполнения задания

Критерий	Баллы	Шкала
Анализ ситуации	0-3	0 - анализ отсутствует или ошибка в определении проблемы; 1 - выделены отдельные элементы ситуации, но без объяснения; 2 - анализ частично раскрыт, основные механизмы названы; 3 - полный, логичный, корректный психологический анализ ситуации.
Выводы	0-3	0 - выводы отсутствуют или не соответствуют кейсу; 1 - выводы сформулированы поверхностно, мало аргументов; 2 - выводы логичны, но недостаточно опираются на теории; 3 - выводы обоснованы, связаны с анализом, опираются на теоретические концепции.
Реалистичность рекомендаций	0-2	0 - рекомендации отсутствуют или нерелевантны; 1 - рекомендации частично соответствуют ситуации, приведён один пример; 2 - рекомендации реалистичны, согласованы с анализом, приведено два и более конкретных предложений

Шкала оценивания ответов

Оценка	Критерии оценивания
Отлично	Количество набранных баллов: 7-8
Хорошо	Количество набранных баллов: 5-6
Удовлетворительно	Количество набранных баллов: 3-4
Неудовлетворительно	Количество набранных баллов: 0-2

1.4 Групповая дискуссия (интерактивная форма)

Темы для групповой дискуссии:

1. Соотношение требований профессии и индивидуальных особенностей личности: границы адаптации
2. Эффективность использования психодиагностических методов при отборе персонала
3. Роль психологического анализа труда в цифровой экономике
4. Проблема профессионального выгорания как следствие организационных решений
5. Этические ограничения применения методов оценки персонала
6. Влияние условий труда на когнитивные и эмоциональные процессы работника
7. Баланс между автоматизацией труда и сохранением человеческого фактора
8. Психологические риски в управлении персоналом и способы их минимизации

Критерии оценивания участия студентов в групповой дискуссии

Параметр	Баллы	Шкала
Участие в дискуссии	0-2	0 – пассивность, 1 – минимальное, 2 – активное
Качество презентации	0-3	0 – нет структуры, 1-2 – частично, 3 – четкие выводы + визуализация
Практическая ценность идей	0-3	0 – общие фразы, 1-2 – частично реализуемо, 3 – конкретные решения

Итого: 8 баллов

Шкала оценивания участия студентов в групповой дискуссии

Оценка	Критерии оценивания
Отлично	Количество набранных баллов: 8
Хорошо	Количество набранных баллов: 6-7
Удовлетворительно	Количество набранных баллов: 4-5
Неудовлетворительно	Количество набранных баллов: 0-3

1.5 Тематика рефератов

1. Психология труда как система научного знания: эволюция подходов
2. Теория деятельности и ее значение для анализа трудовых процессов
3. Профессиональная пригодность: структура и методы оценки
4. Психологические аспекты проектирования рабочих мест
5. Мотивация труда в современных организациях: психологический анализ
6. Профессиональная идентичность и ее развитие в процессе карьеры
7. Психологические особенности труда в условиях цифровизации
8. Психофизиологические основы работоспособности человека
9. Методы профессиографии в управлении персоналом
10. Психологические факторы надежности профессиональной деятельности

Критерии и показатели оценки реферата

Критерии	Показатели
Новизна реферируемого текста Макс. - 3 балла	<ul style="list-style-type: none"> - актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений
Степень раскрытия сущности проблемы Макс. - 3 балла	<ul style="list-style-type: none"> - соответствие плана теме реферата; - соответствие содержания теме и плану реферата; - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы
Обоснованность выбора источников Макс. - 3 балла	- круг, полнота использования литературных источников по проблеме
Соблюдение требований к оформлению, грамотность Макс. - 3 балла	<ul style="list-style-type: none"> - правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения, отсутствие орфографических и синтаксических ошибок - соблюдение требований к оформлению и объему реферата

Максимальный балл за данную контрольную точку составляет 12 баллов.

Шкала оценивания реферата

Оценка	Кол-во баллов
Отлично/зачтено	11-12 баллов
Хорошо/зачтено	8-10 баллов
Удовлетворительно/зачтено	6-7 баллов
Неудовлетворительно/не зачтено	5 и менее баллов

1.6. Тематика докладов (сообщений)

Тема 1 Понятие и структура эргатической системы в психологии труда
Тема 2 Классификация профессий и ее значение для профориентации
Тема 3 Метод критических инцидентов в анализе деятельности
Тема 4 Индивидуальный стиль деятельности: механизмы формирования

Тема 5 Психологические признаки труда и их диагностическое значение
Тема 6 Профессиональные кризисы и их влияние на карьерное развитие
Тема 7 Методы оценки персонала: сравнительный анализ
Тема 8 Психологические требования к операторской деятельности
Тема 9 Влияние организационной среды на поведение субъекта труда
Тема 10 Ошибки в профессиональной деятельности: причины и профилактика

Критерии и шкала оценки докладов (сообщений) на семинаре

Критерии	Показатели
Отлично/зачтено	Доклад (сообщение) отличается последовательностью, логикой изложения. Легко воспринимается аудиторией. При ответе на вопросы выступающий (докладчик) демонстрирует глубину владения представленным материалом. Ответы формулируются аргументированно, обосновывается собственная позиция в проблемных ситуациях.
Хорошо/зачтено	Доклад (сообщение) отличается последовательностью, логикой изложения. Но обоснование сделанных выводов не достаточно аргументировано. Неполно раскрыто содержание проблемы.
Удовлетворительно/зачтено	Выступающий (докладчик) передает содержание проблемы, но не демонстрирует умение выделять главное, существенное. Выступление воспринимается аудиторией сложно.
Неудовлетворительно / не зачтено	Доклад (сообщение) краткий, неглубокий, поверхностный.

1.7 Вопросы для устного опроса

1. В чем заключается предмет психологии труда как научной дисциплины?
2. Какие компоненты включает психологическая структура трудовой деятельности?
3. Что такое профессиограмма и какие задачи она решает?
4. Какие методы используются для анализа профессиональной деятельности?
5. В чем различие между профессиональной пригодностью и профессиональной компетентностью?
6. Какие факторы влияют на формирование индивидуального стиля деятельности?
7. Что понимается под психофизиологическими характеристиками труда?
8. Какие критерии используются для оценки эффективности деятельности работника?
9. В чем заключается роль мотивации в трудовой деятельности?
10. Какие основные этапы профессионального развития выделяются в психологии труда?

Критерии оценивания выполнения задания

Критерий	Баллы	Шкала
Развернутость	0-3	0 - нет ответа, 1 - 2 односложный ответ, 3 - развернутый ответ
Содержательность	0-3	0 - ответ не по теме/содержание не позволяет оценить знание, 1-2 - мало информации, скудный ответ 2 - все детали вопроса раскрыты
Примеры	0-2	0 - нет примеров, 1 - один пример, 2 - два и более примеров

Шкала оценивания ответов

Оценка	Критерии оценивания
Отлично	Количество набранных баллов: 7-8
Хорошо	Количество набранных баллов: 5-6
Удовлетворительно	Количество набранных баллов: 3-4
Неудовлетворительно	Количество набранных баллов: 0-2

Критерии и шкалы оценивания работы студентов на практических/лабораторных занятиях

Оценка	Критерии оценивания
«отлично»	Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине – зачет.

Вопросы к устному экзамену

1. Раскройте предмет психологии труда как междисциплинарной области знания, охарактеризуйте ее место в системе наук и объясните, каким образом она используется при решении задач управления персоналом.
2. Проанализируйте основные теоретические подходы к изучению трудовой деятельности, сопоставьте их и покажите их практическое значение для анализа поведения работника в организации.
3. Опишите структуру трудовой деятельности как системы, раскройте взаимосвязь ее компонентов и объясните, как данная структура используется при анализе профессиональной деятельности.
4. Раскройте понятие субъекта труда, охарактеризуйте его психологические компоненты и проанализируйте динамику их развития в процессе профессионализации.
5. Проанализируйте этапы профессионального развития личности, выделите ключевые кризисы и объясните их влияние на эффективность трудовой деятельности и карьерные решения.
6. Раскройте содержание понятия «профессиография», охарактеризуйте ее методы и объясните их значение для подбора и оценки персонала.
7. Проанализируйте структуру профессиограммы и психограммы, объясните различия между ними и их роль в управлении персоналом.
8. Охарактеризуйте классификации профессий, объясните их значение для профориентации и карьерного консультирования.
9. Раскройте понятие профессиональной пригодности, проанализируйте ее компоненты и объясните методы ее оценки.
10. Проанализируйте методы отбора персонала, сопоставьте их эффективность и ограничения в зависимости от типа профессиональной деятельности.
11. Раскройте психофизиологические основы трудовой деятельности, объясните их влияние на работоспособность и надежность деятельности.
12. Проанализируйте влияние условий труда на психологическое состояние работника, объясните механизмы формирования утомления и ошибок.
13. Раскройте понятие индивидуального стиля деятельности, объясните факторы его формирования и значение для эффективности труда.
14. Проанализируйте феномен профессионального выгорания, его причины, проявления и способы профилактики в организациях.
15. Охарактеризуйте роль мотивации в трудовой деятельности, сопоставьте основные теории мотивации и их применение в управлении персоналом.
16. Раскройте понятие эргатической системы, объясните ее структуру и значение для проектирования труда.
17. Проанализируйте методы психологической диагностики в организации, объясните их применение при оценке персонала.
18. Раскройте нормативно-правовые основы управления персоналом, объясните их значение при реализации психологических процедур отбора и оценки.

19. Проанализируйте роль организационной среды в формировании поведения работника, объясните механизмы влияния культуры и структуры организации.

20. Охарактеризуйте задачи психолога труда в организации, проанализируйте его функции и объясните вклад в эффективность управления персоналом.

Тест (20 вопросов)

1. Какое из утверждений наиболее полно отражает предмет психологии труда?
А. Изучение исключительно физиологических процессов человека в работе
Б. Изучение закономерностей взаимодействия человека и техники
В. Изучение психологических закономерностей трудовой деятельности и поведения человека в профессиональной среде ✓
Г. Изучение экономических показателей эффективности труда
2. Какое понятие отражает соответствие человека требованиям профессиональной деятельности?
А. Профессиональная социализация
Б. Профессиональная пригодность ✓
В. Профессиональная адаптация
Г. Профессиональная компетентность
3. Какой метод позволяет выявить ключевые трудовые действия и условия деятельности?
А. Биографический метод
Б. Метод критических инцидентов
В. Профессиографический анализ ✓
Г. Социометрия
4. Что включает в себя психограмма?
А. Описание организационной структуры
Б. Перечень должностных обязанностей
В. Психологические требования к работнику ✓
Г. Финансовые показатели деятельности
5. Какой фактор напрямую влияет на утомление работника?
А. Уровень заработной платы
Б. Психофизиологическая нагрузка ✓
В. Социальный статус
Г. Уровень образования
6. Что является целью профессионального отбора?
А. Формирование корпоративной культуры
Б. Определение соответствия кандидата требованиям деятельности ✓
В. Повышение заработной платы
Г. Увеличение численности персонала
7. Какой метод используется для оценки поведения в реальных ситуациях?
А. Анкетирование
Б. Центр оценки ✓
В. Тестирование знаний
Г. Биографический анализ
8. Что характеризует индивидуальный стиль деятельности?
А. Набор должностных обязанностей
Б. Способ выполнения деятельности с учетом индивидуальных особенностей ✓
В. Организационная структура
Г. Уровень квалификации

9. Что является основным элементом трудовой деятельности?
- А. Организация
 - Б. Деятельность субъекта ✓
 - В. Финансовый результат
 - Г. Технология
10. Какой фактор влияет на профессиональное выгорание?
- А. Высокая мотивация
 - Б. Хроническая перегрузка ✓
 - В. Повышение квалификации
 - Г. Социальная поддержка
11. Что относится к методам диагностики персонала?
- А. Финансовый анализ
 - Б. Психологическое тестирование ✓
 - В. Бухгалтерский учет
 - Г. Логистика
12. Что включает профессиограмма?
- А. Только требования к личности
 - Б. Только описание деятельности
 - В. Комплексное описание деятельности и требований ✓
 - Г. Только условия труда
13. Что является результатом успешной адаптации?
- А. Снижение мотивации
 - Б. Рост эффективности деятельности ✓
 - В. Увеличение текучести
 - Г. Снижение ответственности
14. Что относится к психофизиологическим характеристикам?
- А. Уровень образования
 - Б. Внимание и реакция ✓
 - В. Социальный статус
 - Г. Доход
15. Что характеризует эргатическую систему?
- А. Только техника
 - Б. Только человек
 - В. Система взаимодействия человека и средств труда ✓
 - Г. Организация
16. Что является задачей психологии труда?
- А. Управление финансами
 - Б. Повышение эффективности труда через учет психологических факторов ✓
 - В. Контроль бухгалтерии
 - Г. Разработка маркетинга
17. Что влияет на ошибки в деятельности?
- А. Уровень дохода
 - Б. Утомление и перегрузка ✓
 - В. Пол
 - Г. Возраст
18. Что включает профессиональное развитие?
- А. Только обучение
 - Б. Только опыт
 - В. Последовательное изменение компетенций и личности ✓
 - Г. Только карьеру

19. Что характеризует мотивацию труда?
- А. Уровень зарплат
 - Б. Внутренние и внешние побуждения к деятельности ✓
 - В. Организационная структура
 - Г. Технология
20. Что является целью психологического анализа деятельности?
- А. Увеличение прибыли
 - Б. Выявление закономерностей деятельности и требований к работнику ✓
 - В. Контроль сотрудников
 - Г. Снижение затрат

Кейс 1

В крупной торговой компании наблюдается снижение эффективности работы менеджеров по продажам: увеличилось количество ошибок при оформлении заказов, снизилась конверсия сделок, участились жалобы клиентов. Руководство связывает это с недостаточной мотивацией сотрудников, однако анализ условий труда показывает, что менеджеры работают в условиях высокой информационной нагрузки, многозадачности и постоянного дефицита времени. При этом система подбора персонала ориентирована преимущественно на опыт работы, без учета когнитивных и психофизиологических характеристик кандидатов.

Дополнительно выявлено, что обучение сотрудников носит формальный характер, а система контроля усиливает стрессовую нагрузку, что приводит к эмоциональному истощению. В коллективе наблюдается напряженность, снижается уровень вовлеченности, увеличивается текучесть персонала.

Проанализировать ситуацию с позиций психологии труда, выявить ключевые причины снижения эффективности, оценить систему подбора и организации труда, сформулировать предложения по изменению подходов к отбору, обучению и организации деятельности персонала.

Кейс 2

В производственной компании внедрена новая автоматизированная система управления оборудованием, требующая от операторов высокой концентрации внимания и быстрого реагирования на изменения параметров. После внедрения системы увеличилось количество аварийных ситуаций и ошибок операторов. Руководство предполагает, что проблема связана с недостаточным обучением, однако анализ показывает, что не учитывались психофизиологические особенности работников, а также требования к когнитивным функциям.

Операторы испытывают трудности с переработкой информации, отмечают повышенную утомляемость и снижение внимания в течение смены. При этом рабочие места не адаптированы под новые требования, отсутствует система оценки профессиональной пригодности для работы в новых условиях.

Проанализировать причины ошибок с учетом психофизиологических и организационных факторов, оценить соответствие работников требованиям деятельности, предложить меры по оптимизации отбора, обучения и условий труда.

Критерии и шкала оценивания:

Оценка	Критерии оценивания
«отлично» /зачтено	Оценка «отлично» выставляется в том случае, если продемонстрировано глубокое понимание теоретических основ психологии труда, раскрыты взаимосвязи между ключевыми понятиями (субъект труда, деятельность, профессиография, профессиональная пригодность), дан развернутый анализ с опорой на модели и методы дисциплины, обоснованы управленческие решения в контексте задач управления

	персоналом и карьерного консультирования, отсутствуют фактические ошибки, изложение логично и последовательно.
«хорошо»/ зачтено	Оценка «хорошо» выставляется в том случае, если раскрыто основное содержание дисциплины, показано понимание ключевых концепций и методов, присутствует связь с практическими задачами управления персоналом, однако анализ носит менее глубокий характер, допускаются отдельные неточности, аргументация частично недостаточна, структура ответа в целом логична.
«удовлетворительно»/ зачтено	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, если воспроизведены основные положения дисциплины без достаточной глубины анализа, слабо раскрыты взаимосвязи между понятиями, применение знаний к задачам управления персоналом носит формальный характер, допущены ошибки и логические несоответствия, изложение фрагментарно.
«неудовлетворительно»/ не зачтено	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в том случае, если отсутствует понимание ключевых понятий психологии труда, не раскрыты базовые категории (деятельность, субъект труда, профессиональная пригодность), не показана связь с управлением персоналом, допущены существенные ошибки, изложение бессистемно и нелогично.



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение
высшего образования «Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для подготовки к практическим занятиям (примерное содержание)

№ темы	Тема	Вариант задания	Используемая процедура
1	Введение в курс	Анализ проблемного поля отечественной и зарубежной организационной психологии (по данным литературы)	Анализ литературы
2	Понятие организации и организационной культуры	Анализа проблем, связанных с организационной структурой и жизненным циклом организации	В виде таблицы или схемы провести сравнительный анализ организационных проблем на разных этапах жизненного цикла
3	Командообразование. Психологические особенности личности руководителя	Определение актуальных требований и перспектив организационного развития	Процедура построения профиля типичного и идеального работников
4	Социально-психологический климат трудового коллектива	Оценка и анализ удовлетворенности персонала организационной средой.	Составить анкету для оценки организационной среды
5	Подбор, расстановка, оценка, аттестация персонала	Определение запроса на работу в организации.	Процедура проведения интервью при приеме на работу
6	Психологические аспекты индивидуальной карьеры	Оформление протокола исследования и составление рекомендаций для карьерного самоопределения сотрудника организации	Процедура диагностики векторов карьеры и ценностей в карьерных ориентациях

Задания для проведения текущего контроля успеваемости:

1.1 Проектное задание

При помощи интернет-ресурсов, изучите сайты известных вам организаций (по вашему собственному выбору) и выполните следующие задания:

- Приведите примеры организаций с линейной, линейно-функциональной, дивизиональной, матричной организационной структурой.
- На примере конкретной организации определите:
 - Тип организационной культуры (по типологии организационной культуры по К. Камерону и Р. Куинну: клановая культура, адхократическая культура, бюрократическая культура, рыночная культура.
 - Этап цикла развития организации по И. Адизесу: выхаживание, младенчество, детство, юность, расцвет, стабильность, затухание, старение, смерть)
 - Предположите и перечислите какие управленческие и психологические проблемы возможно есть у этой организации на уровне сотрудник- уровень группа- уровень организация в целом.
 - Какими методами и психодиагностическими методиками можно изучать одну из предполагаемых психологических проблем, выделенных вами в этой организации.
- Подготовьте презентацию, в которой д.б. отражены пункты 1-2.4.

Критерии оценивания выполнения проектного задания студентами

Параметр	Баллы	Шкала
Соответствие теоретическим подходам	0-2	0 – нет связи, 1 – частично, 2 – четкая направленность
Проработанность решения	0-3	0 – отсутствует, 1-2 – фрагментарно, 3 – логичная структура
Обоснованность предложений	0-3	0 – нет аргументов, 1-2 – слабая аргументация, 3 – доказательный подход

Итого: 8 баллов

Шкала оценивания выполнения проектного задания студентами

Оценка	Критерии оценивания
Отлично	Количество набранных баллов: 8
Хорошо	Количество набранных баллов: 6-7
Удовлетворительно	Количество набранных баллов: 4-5
Неудовлетворительно	Количество набранных баллов: 0-3

1.2 Тест (проверка знаний терминологии и принципов)

Задание:

1. М. Вебер в своей методологии «чистые типы законной власти» выделял следующие типы оснований власти:

- А) Традиционные, рациональные, харизматические;
- Б) Рациональные, ораторские, смешанные;
- В) Харизматические, индивидуальные, рациональные.

2. На каком уровне анализа объекта ОП изучаются группы, объединяющие людей, входящих в организацию?

- А) МЕТАуровень;
- Б) МАКРОуровень;
- В) МИКРОуровень.

3. Какую научную работу выпустил английский промышленник и теоретик социализма Роберт Оуэн?

- А) «Концепция искусства управления»;

- Б) «Философия производства»;
 - В) «Управленческие идеи»;
 - Г) «Теория разделения и специализации труда».
4. Сколько основных концептуальных подходов можно выделить в зарубежной организационной психологии?
- А) два
 - Б) четыре
5. Какой концептуальная школа НЕ относится к зарубежной организационной психологии?
- А) Американская социально-психологическая школа;
 - Б) Японская школа организационной психологии;
 - В) Австралийская школа.
6. Какая теория концептуальных подходов НЕ относится к Американской школе организационной психологии?
- А) Теория «обогащения работы» Ф. Херцберга;
 - Б) Теория мотивации труда Д. Мак-Грегора;
 - В) Теория бюрократической организации М. Вебера;
 - Г) Теория Г. Эмерсона
7. Гаррингтон Эмерсон (1853-1931) сформулировал двенадцать принципов производительности, которые стали базовыми при изучении эффективности организации, он является последователем ..?
- А) Ф. У. Тейлора;
 - Б) Д. Мак-Грегора;
 - В) Э. Мейо;
 - Г) А. Файоля.
8. Какая функция администрации по теории Анри Файоля относится к универсальной?
- А) Распределение;
 - Б) Организация;
 - В) Предвидение;
 - Г) Контроль;
 - Д) Координирование.
9. Какой подход в организационной психологии использовал А. Файоль?
- А) Структурный;
 - Б) Бюрократический.
11. Какой подход в организационной психологии использовал А. Файоль?
- А) Административный;
 - Б) Рационализация.
10. В какие годы сформировалась зарубежная «Концепция культуры управления»?
- А) 1970-е;
 - Б) 1950-е;
 - В) 1980-е;
 - Г) 2000-е.
11. В какие годы сформировалась «Концепция научного управления» согласно зарубежной эволюции теории управления?
- А) 1920-е;
 - Б) 1950-е;
 - В) 1970-е;
 - Г) 1900-е.
12. Верно ли утверждение, что отечественная организационная психология в 1950-1960-х гг. начинает свое активное развитие по проблемам психологии труда и управления организациями?

- А) Да;
Б) Нет.
13. Сколько основных направлений насчитывает современная организационная психология?
А) три;
Б) шесть;
В) четыре.
14. Изменилась ли современная организационная культура после пандемии 2020-2021 гг.?
А) Да;
Б) Нет.
15. Верно ли утверждение, что существует проблемное поле предмета организационного поведения и его сложно сформулировать?
А) Да;
Б) Нет.
16. Какой ученый НЕ связан с инновационным аспектом креативности нововведений в организациях?
А) А. И. Пригожин;
Б) Г. И. Герасимов;
В) Ф. У. Тейлор.
17. Назовите авторов методики для эмпирической диагностики внутригрупповых процессов стиля руководства?
А) А. Л. Журавлев, В. П. Захаров;
Б) А.В. Петровский, В. С. Ивашкин, В. В. Онуфриева;
В) Л. И. Уманский, С. Сишор.
18. На какой тип поведения НЕ опираются трансформационные лидеры при проведении изменений в организационной психологии?
А) харизма;
Б) интеллектуальное стимулирование;
В) индивидуальный подход;
Г) конкурентоспособность.
- Критерии оценивания:
● 1 балл за каждый правильный ответ.
- Итого: 18 баллов.**

Шкала оценивания выполнения теста

Оценка	Критерии оценивания
Отлично	Количество набранных баллов: 18
Хорошо	Количество набранных баллов: 12-17
Удовлетворительно	Количество набранных баллов: 6-11
Неудовлетворительно	Количество набранных баллов: 0-5

1.3 Анализ кейса (практическое применение)

Кейс 1. Компания - успешная сеть по продаже автозапчастей. В настоящий момент работает 12 магазинов в трех городах и 2 логистических центра. Недавно в компанию пришел новый инвестор и он планирует увеличить сеть до 50 магазинов и добавить еще 10 городов.

Предложите шаги организационных изменений и какие действия необходимо запланировать службе персонала, чтобы выполнить данную задачу.

Кейс 2. К вам на прием пришел клиент с просьбой о карьерной консультации.

Из его анкеты Вы знаете, что клиент: мужчина 33 лет, с 20и лет работает техническим специалистом ИТ службы, работал в небольших российских компаниях, переходил по знакомым, часто работал не по трудовой книжке. Недавно родился ребенок и возникла необходимость в увеличении дохода. Семья живет в Москве, у мужчины есть высшее образование.

Составьте план первичной консультации.

Критерии оценивания выполнения задания

Критерий	Баллы	Шкала
Анализ ситуации	0-3	0 - анализ отсутствует или ошибка в определении проблемы; 1 - выделены отдельные элементы ситуации, но без объяснения; 2 - анализ частично раскрыт, основные механизмы названы; 3 - полный, логичный, корректный психологический анализ ситуации.
Выводы	0-3	0 - выводы отсутствуют или не соответствуют кейсу; 1 - выводы сформулированы поверхностно, мало аргументов; 2 - выводы логичны, но недостаточно опираются на теории; 3 - выводы обоснованы, связаны с анализом, опираются на теоретические концепции.
Реалистичность рекомендаций	0-2	0 - рекомендации отсутствуют или нерелевантны; 1 - рекомендации частично соответствуют ситуации, приведён один пример; 2 - рекомендации реалистичны, согласованы с анализом, приведено два и более конкретных предложений

Шкала оценивания ответов

Оценка	Критерии оценивания
Отлично	Количество набранных баллов: 7-8
Хорошо	Количество набранных баллов: 5-6
Удовлетворительно	Количество набранных баллов: 3-4
Неудовлетворительно	Количество набранных баллов: 0-2

1.4 Групповая дискуссия (интерактивная форма)

Темы для групповой дискуссии:

Насколько организация вправе требовать от сотрудника полного соответствия корпоративным нормам — и где граница, за которой это подавляет индивидуальность?

Как совместить цели организации с потребностями и ценностями сотрудников, чтобы не снижать ни продуктивность, ни удовлетворённость трудом?

Что важнее: нанимать уже высококвалифицированных специалистов или инвестировать в рост тех, кто лоялен, но пока не достиг нужного уровня?

Что эффективнее в долгосрочной перспективе: развивать внутреннюю мотивацию (интерес к работе, смысл, самореализацию) или опираться на внешние стимулы (премии, бонусы, штрафы)?

Можно ли применять классические теории мотивации (Маслоу, Герцберга, МакКлелланда и др.) в разных культурах и типах организаций — или нужны локальные адаптации?

Действительно ли высокая зарплата автоматически повышает вовлечённость и лояльность, или решающую роль играют нематериальные факторы?

Как взаимодействуют официальные руководители и неформальные лидеры? Должен ли менеджмент признавать и использовать влияние последних — и если да, то как?

Какой стиль лидерства оптимален в современных условиях: авторитарный, демократический, трансформационный, коучинговый? Зависит ли это от отрасли, размера компании, этапа её развития?

Где грань между эффективным управлением и манипуляцией? Допустимо ли использовать психологические приёмы для влияния на поведение сотрудников?

Всегда ли командная работа лучше индивидуальной? В каких случаях автономная деятельность даёт более высокий результат?

Как выстроить систему обмена информацией, чтобы минимизировать искажения, слухи и информационные «бутылочные горлышки»?

Являются ли конфликты исключительно деструктивным явлением — или они могут быть полезны для развития и инноваций? Как управлять ими конструктивно?

Можно ли целенаправленно «создать» сильную корпоративную культуру — или она возникает стихийно? Какова роль лидера в этом процессе?

Почему сотрудники часто сопротивляются нововведениям даже тогда, когда они объективно улучшают условия труда? Как снизить это сопротивление?

Критерии оценивания участия студентов в групповой дискуссии

Параметр	Баллы	Шкала
Участие в дискуссии	0-2	0 – пассивность, 1 – минимальное, 2 – активное
Качество презентации	0-3	0 – нет структуры, 1-2 – частично, 3 – четкие выводы + визуализация
Практическая ценность идей	0-3	0 – общие фразы, 1-2 – частично реализуемо, 3 – конкретные решения

Итого: 8 баллов

Шкала оценивания участия студентов в групповой дискуссии

Оценка	Критерии оценивания
Отлично	Количество набранных баллов: 8
Хорошо	Количество набранных баллов: 6-7
Удовлетворительно	Количество набранных баллов: 4-5
Неудовлетворительно	Количество набранных баллов: 0-3

1.5 Тематика рефератов

Взаимодействие личности и организации: механизмы адаптации и трансформации.
Социально-психологическая адаптация новых сотрудников: методы и инструменты.
Профессиональное развитие личности в организации: этапы и факторы влияния.
Личностно-ценностная сфера работников и её влияние на эффективность труда.
Психологические аспекты профессионального выгорания: причины и профилактика.
Стили руководства и их влияние на эффективность работы коллектива.
Лидерство vs руководство: сходства и различия в организационной психологии.
Личностные качества эффективного руководителя: психологический портрет.
Жизненный цикл организации: стадии развития и особенности управления.
Влияние корпоративной культуры на мотивацию сотрудников.
Коммуникации в организации: барьеры и способы их преодоления.
Психологические особенности межличностных конфликтов в организации и пути их предупреждения.
Деловая коммуникация в условиях удалённой работы.
Организационная культура: понятие, структура, функции.
Корпоративная культура и её влияние на поведение сотрудников.
Формирование позитивного психологического климата в коллективе.
Доверие в организации: факторы формирования и роль в управлении.
Ценности организации и их трансляция сотрудникам.
Сопротивление персонала нововведениям: психологические причины.
Управление изменениями: психологические стратегии минимизации сопротивления.
Психологические способы оптимизации процесса внедрения инноваций.
Карьерное консультирование: сущность и технологии

Критерии и показатели оценки реферата

Критерии	Показатели
Новизна реферируемого текста Макс. - 3 балла	<ul style="list-style-type: none"> - актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений
Степень раскрытия сущности проблемы Макс. - 3 балла	<ul style="list-style-type: none"> - соответствие плана теме реферата; - соответствие содержания теме и плану реферата; - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы
Обоснованность выбора источников Макс. - 3 балла	<ul style="list-style-type: none"> - круг, полнота использования литературных источников по проблеме
Соблюдение требований к оформлению, грамотность Макс. - 3 балла	<ul style="list-style-type: none"> - правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения, отсутствие орфографических и синтаксических ошибок - соблюдение требований к оформлению и объему реферата

Максимальный балл за данную контрольную точку составляет 12 баллов.

Шкала оценивания реферата

Оценка	Кол-во баллов
Отлично/зачтено	11-12 баллов
Хорошо/зачтено	8-10 баллов
Удовлетворительно/зачтено	6-7 баллов
Неудовлетворительно/не зачтено	5 и менее баллов

1.6. Тематика докладов (сообщений)

- 1 Специфика исследований направлений организационной психологии (одно или несколько направлений).
- 2 Социально-психологические проблемы личности в организации.
3. Зависимость стиля руководства от личностных особенностей управленца.

4. Проблема эффективного взаимоотношения начальника и подчиненного.
5. Социально-психологические проблемы управления организацией.
6. Лидерство как условие успешного руководства.
7. Карьера как осознанная профессиональная самореализации личности

Критерии и шкала оценки докладов (сообщений) на семинаре

Критерии	Показатели
Отлично/зачтено	Доклад (сообщение) отличается последовательностью, логикой изложения. Легко воспринимается аудиторией. При ответе на вопросы выступающий (докладчик) демонстрирует глубину владения представленным материалом. Ответы формулируются аргументированно, обосновывается собственная позиция в проблемных ситуациях.
Хорошо/зачтено	Доклад (сообщение) отличается последовательностью, логикой изложения. Но обоснование сделанных выводов не достаточно аргументировано. Неполно раскрыто содержание проблемы.
Удовлетворительно/зачтено	Выступающий (докладчик) передает содержание проблемы, но не демонстрирует умение выделять главное, существенное. Выступление воспринимается аудиторией сложно.
Неудовлетворительно / не зачтено	Доклад (сообщение) краткий, неглубокий, поверхностный.

1.7 Вопросы для устного опроса

1. Что является предметом организационной психологии
2. Какие существуют организационные структуры
3. В чем сущность теорий жизненного цикла организации
4. Какие компоненты включает организационная культура по Э.Шейну
5. Что такое организационная власть?
6. Какие типы организационной культуры выделяют?
7. В чем проявляется сопротивление персонала организационным инновациям?

Критерии оценивания выполнения задания

Критерий	Баллы	Шкала
Развернутость	0-3	0 - нет ответа, 1 - 2 односложный ответ, 3 - развернутый ответ
Содержательность	0-3	0 - ответ не по теме/содержание не позволяет оценить знание, 1-2 - мало информации, скудный ответ 2 - все детали вопроса раскрыты
Примеры	0-2	0 - нет примеров, 1 - один пример, 2 - два и более примеров

Шкала оценивания ответов

Оценка	Критерии оценивания
Отлично	Количество набранных баллов: 7-8
Хорошо	Количество набранных баллов: 5-6
Удовлетворительно	Количество набранных баллов: 3-4
Неудовлетворительно	Количество набранных баллов: 0-2

Критерии и шкалы оценивания работы студентов на практических/лабораторных занятиях

Оценка	Критерии оценивания
«отлично»	Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопрос вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине – экзамен.

Вопросы к устному экзамену

1. Предмет организационной психологии. Основные понятия.
2. Понятие организации.
3. Структура и функции организации.
4. Показатели эффективности организации.
5. Функции и жизненный цикл организации.
6. Основные характеристики организации
7. Характеристика факторов внешней среды, детерминирующих деятельность организации
8. Характеристика факторов внутренней среды, детерминирующих деятельность организации
9. Ключевые элементы организации по Х. Минцбергу
10. Характеристика функциональной структуры управления
11. Характеристика линейной организационной структуры
12. Характеристика функционально-линейно организационной структуры
13. Характеристики дивизиональной организационной структуры
14. Характеристика матричной и проектной организационной структуры
15. Сущность административного (процессного) подхода в управлении (А.Файоль)
16. Содержание системного подхода к решению проблем управления (Ф.У.Тейлор).
17. Гуманистическое направление в менеджменте.
18. Понятие человеческого капитала и человеческих ресурсов.
19. Бихевиористский подход к управлению.
20. Школа человеческих отношений. (Э.Мэйо, Ф.Ротлисбергер).
21. Понятие, структура и функции организационной культуры.
22. Типы и особенности организационных культур.
23. Организационная диагностика.
24. Личность и организация
25. Организационная власть
27. Руководство и лидерство в организации
28. Силь руководства: виды и функции
29. Понятие социально-психологического климата.
30. Факторы формирования социально-психологического климата.
31. Диагностика социально-психологического климата трудового коллектива.
32. Структура, виды, стадии, функции конфликтов в организации.
33. Социально-психологическая диагностика конфликтов в организации.
34. Способы разрешения конфликтов в организации.
35. Стратегии поведения сотрудников в конфликтной ситуации.
36. Психологическая служба в организации.
37. Цели и задачи управленческого консультирования руководителя.
38. Социально-психологическая диагностика личности руководителя, стилей руководства.
39. Подбор и использование психодиагностических методик при отборе кандидатов

на вакантную должность.

40. Адаптация персонала.
41. Обучение персонала.
42. Оценка персонала организации.
43. Понятие «карьера» Типы карьеры.
44. Социально-психологическая диагностика карьерного роста.
45. Организационное консультирование: виды и технологии
46. Коучинг-консультирование: понятие и технологии
47. Карьерное консультирование: понятие и технологии

Тест

Разновидность организационной структуры управления, основанная на создании временных подсистем внутри организации для решения конкретной поставленной задачи:

1. матричная
2. дивизиональная
3. проектная
4. линейная
5. функциональная

Чем руководствуются работники при доминировании предпринимательской организационной культуры:

1. Целями
2. Личными интересами
3. Прибылью
4. Ростом компании

Впервые о важности сплочения трудового коллектива в своих работах сказал:

1. Ф. Тейлор
2. А. Файоль
3. М. Вебер

При помощи каких психодиагностических методов можно исследовать управленческий потенциал руководителя:

1. тесты
2. опросники
3. наблюдение
4. интервью
5. проективные методики

Психология труда и организационная психология – это:

1. тождественные науки
2. разные науки
3. организационная психология - часть психологии труда
4. психология труда - часть организационной психологии

Можно ли назвать Г. М. Андрееву организационным психологом:

1. да
2. нет

Методика «Диагностика стилей руководства» А.Л. Журавлева предполагает, что респондентами могут выступать:

1. сотрудники организации
2. руководители организации

Организационная психология, как самостоятельная наука возникла:

1. после психологии управления
2. до появления нейропсихологии
3. после психологии труда
4. до появления инженерной психологии

Организационный психолог самостоятельно разрабатывает систему мотивации персонала:

1. да
2. нет

Организационный психолог может работать:

1. в штате организации
2. на договорной основе
3. на аутсорсинге

Преодоление организационных конфликтов Ф. Тэйлор видел:

1. в рационализации деятельности исполнителей
2. 3. в создании справедливой системы оплаты труда
3. в развитии системы наставничества
4. в рационализации деятельности управленцев
5. в развитии командного духа в трудовом коллективе

Организационный психолог может самостоятельно разработать:

1. анкету
2. тест
3. карту наблюдения
4. гайд фокус-группы

Э. Шейн выделил несколько карьерных ориентаций. Что из нижеперечисленных к ним не относится:

1. менеджмент
2. самозффективность
3. автономия
4. служение
5. лидерство
6. вызов

Преобладание мотивации избегания неудачи у сотрудника может выражать:

1. в отсутствии или незначительном количестве высоких социальных достижений
2. в комплексе «отличника» и стремлении сделать задачу, как можно лучше
3. в высоком уровне невротизации
4. в независимости от внешней оценки
5. в высоких социальных достижениях

Организационно-психологические исследования могут изучать:

1. отдельные личности сотрудников или руководителей
2. трудовой коллектив
- 3 организацию в целом

Американская психологическая ассоциация провозгласила самостоятельность организационной психологии:

1. в 1925 г.
- 2 в 2001г.
- 3 в 1973 г.
- 4 в 1968 г.
- 5 в 1899 г.

По Занковскому А. Н. основное психологическое противоречие организации:

1. противоречие между целями сотрудников организации и общей целью
2. противоречие между целями руководителей и целями отдельных сотрудников
3. противоречие между организационной культурой и ценностями отдельных членов организации

Считал лидерство оптимальной формой власти в организации:

1. ф. Тейлор
2. Э.Шейн
3. М. Вебер
4. Д. МакГрегор

Деятельность организационного психолога, направленная на передачу психологических знаний, умений и навыков, необходимых сотрудникам организации – это::

1. психологическое просвещение
2. психологическая профилактика
3. психологическая диагностика
4. психологическое консультирование
5. психотерапия

Деятельность психологической службы может быть реализована в следующих направлениях:

1. личность сотрудника и его отношение к труду;
2. структура, функции, динамика развития организации;
3. социально-психологический климат;
4. причины возникновения и способы разрешения конфликтов;
5. процесс внедрения нововведений – подготовка к их введению сотрудников и клиентов;
6. адаптация вновь прибывших работников в организационных условиях конкретного предприятия, знакомство с особенностями корпоративной культуры;
7. личность руководителя и социально-психологические требования к личности и деятельности руководителей различных рангов;
8. подбор, расстановка и аттестация персонала в организациях;
9. организация профессионального и социально-психологического обучения работников;
10. изучение потребностей, интересов, норм, ценностей, профессионально важных качеств работников организации;

11. тип и степень удовлетворенности сотрудниками профессиональной деятельностью;
12. способы (методы) стимулирования производительности и мотивации профессиональной деятельности.

Кейсы (примерное содержание)

Кейс 1

Проанализируйте гистограмму 1., отражающую фрагмент реального делового портрета по результатам процедур стратегического Ассесмента.

Предложите возможные программы развития этому сотруднику.

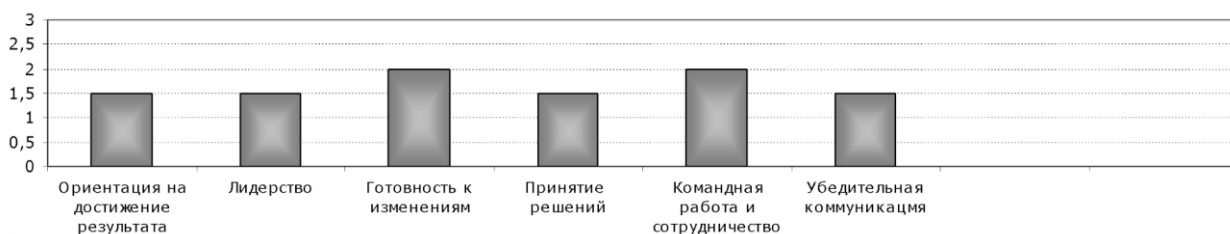
Алексей Н.

Возраст: 30 лет

Цех: электромеханический

Должность: начальник механического участка

Стаж работы на предприятии: 8 лет



Гистограмма 1. Уровни развития компетенций

Примечание.

1. Компетенции:

ориентация на достижение результата,

лидерство,

готовность к изменениям,

принятие решений,

командная работа и сотрудничество,

убедительная коммуникация.

2. Уровни развития компетенций:

3 балла – высокий уровень: поведенческие проявления полностью соответствуют позитивному индикатору и выражены в превосходной степени;

2 балла – достаточный уровень: поведение соответствует позитивному индикатору, хотя участник допускает небольшие отклонения от описанного поведения или проявляет необходимые качества не в полной мере;

1,5 балла – средний уровень: описанное в позитивном индикаторе поведение проявляется от случая к случаю или слабо выражено;

1 балла – низкий уровень: демонстрируемое поведение полностью соответствует негативному индикатору.

Кейс 2.

В компании Бетта настали хорошие времена. Их товары продаются во всех магазинах города. Их эмблему можно отличить от конкурентов и у них нет сложностей с доставкой или производством.

Но недавно в городе появился конкурент, который добавил новшество в такой уже привычный товар. И клиенты начали чаще выбирать новый товар, отказываясь покупать привычный товар.

Отдел маркетинга предложил на собрании сделать редизайн упаковки и внести изменения в товар.

Но большинство руководителей ответили, что их товар идеален, и покупатель не прав, давайте лучше поднимем на него цену, чтобы всем было понятно, что наш товар лучше и качественнее.

Предположите, пожалуйста, на какой стадии (по Адизесу) находится организация?

Какие проблемы есть в организации?

Какие у нее перспективы?

Критерии и шкала оценивания:

Оценка	Критерии оценивания
«отлично» /зачтено	Оценка «отлично» выставляется в том случае, если продемонстрировано системное и глубокое понимание теорий организационной психологии, корректно проведен многоуровневый анализ (индивидуальный, групповой, организационный), показана способность интегрировать различные теоретические подходы при решении задач управления персоналом, выводы обоснованы и логически связаны, предложенные решения реалистичны и учитывают организационный контекст и практику управления.
«хорошо»/ зачтено	Оценка «хорошо» выставляется в том случае, если продемонстрировано уверенное знание основных теорий и моделей, анализ проведен корректно, но с ограниченной глубиной или неполной интеграцией подходов, выводы в целом обоснованы, однако отдельные аспекты раскрыты недостаточно, предложенные решения применимы, но частично упрощены.
«удовлетворительно»/ зачтено	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, если знание носит фрагментарный характер, анализ поверхностный, теоретические модели применяются формально или частично, имеются логические несоответствия, выводы недостаточно обоснованы, предложения ограничены и слабо связаны с задачами управления персоналом.
«неудовлетворительно»/ не зачтено	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в том случае, если отсутствует понимание ключевых положений дисциплины, анализ не проведен или выполнен некорректно, теории не применяются, выводы необоснованны или отсутствуют, предложенные решения не соответствуют содержанию дисциплины и задачам управления персоналом.



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение
высшего образования «Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости

1.0. Задания для подготовки к практическим занятиям

1. Разработать карту факторов сопротивления организационным изменениям. На основе предложенной преподавателем ситуации внедрения изменения определить не менее пяти возможных причин сопротивления со стороны разных участников организации. Для каждой причины указать, на каком уровне она возникает (индивидуальном, групповом или организационном), и предложить соответствующий способ работы с ней. В завершение определить, какие две причины сопротивления являются системными и требуют изменений не только в поведении отдельных сотрудников, но и в организации условий работы.

2. Провести анализ организационной ситуации на основе предложенного преподавателем описания организации. Определить факторы, препятствующие ее развитию, проанализировать ситуацию на индивидуальном, групповом и организационном уровнях, выделить проблемы организационной культуры, командного взаимодействия, мотивации, вовлеченности или сопротивления изменениям. По результатам анализа сформулировать 3–5 направлений возможного организационного развития.

3. Разработать проект программы психологического просвещения, профилактики или развития работников и трудового коллектива в конкретном организационном контексте. Определить целевую аудиторию, выявленную психологическую потребность, цель программы, основные задачи, содержание, используемые социально-психологические технологии, формат реализации и предполагаемые результаты. Отдельно указать, каким образом можно оценить эффективность программы.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота выполнения задания;
- самостоятельность выполнения;
- корректность использования научной терминологии;
- способность анализировать и обобщать информацию;
- аргументированность выводов;
- соблюдение требований к оформлению работы.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Задание выполнено полностью. Продемонстрированы глубокое понимание материала, самостоятельность анализа, грамотное использование профессиональной терминологии. Выводы логичны, аргументированы и соответствуют поставленной задаче.
Хорошо	Задание выполнено полностью. Материал изложен последовательно, имеются отдельные неточности или недостаточно полное обоснование отдельных положений, не влияющие на общий результат.
Удовлетворительно	Задание выполнено частично. Материал раскрыт поверхностно, имеются ошибки в терминологии, выводы недостаточно аргументированы.
Неудовлетворительно	Задание не выполнено либо выполнено с существенными ошибками, демонстрирующими отсутствие понимания изучаемого материала.

1.1. Проектное задание

Разработка программы организационного развития компании

Компания «Вектор» — российская технологическая компания, существующая около семи лет. Первые несколько лет компания развивалась как предпринимательская организация: решения принимались непосредственно основателем и небольшой группой руководителей, сотрудники совмещали несколько функций, новые проекты запускались быстро, а формальные процедуры и регламенты использовались минимально. За последние два года численность компании выросла примерно в три раза. Появились несколько функциональных подразделений, руководители среднего звена, проектные команды и специалисты, работающие одновременно в нескольких проектах. Часть сотрудников работает удаленно. При этом многие управленческие процессы по-прежнему строятся по принципам, характерным для раннего этапа развития компании: сотрудники часто обращаются непосредственно к основателю, зоны ответственности руководителей пересекаются, решения по одним и тем же вопросам принимаются разными подразделениями, а новые правила вводятся без единого порядка. Руководители отмечают, что при дальнейшем росте компании такая система становится все менее эффективной.

В компании одновременно наблюдаются несколько проблем. Часть опытных сотрудников считает, что после роста компания стала менее гибкой и «потеряла предпринимательский дух». Новые сотрудники, напротив, испытывают трудности с пониманием неформальных правил и ожиданий. В отдельных командах увеличилось количество конфликтов из-за распределения ответственности и приоритетов проектов. Руководители подразделений по-разному понимают цели развития компании и предъявляют сотрудникам противоречивые требования. На совещаниях сотрудники редко открыто обсуждают проблемные вопросы, поскольку считают, что критика решений руководства может негативно повлиять на их положение. При этом руководство планирует продолжение роста и предполагает в течение ближайших двух лет существенно увеличить численность персонала. Генеральный директор обратился к организационному психологу с запросом на разработку программы организационного развития, которая позволила бы сохранить сильные стороны сложившейся культуры и одновременно обеспечить более устойчивую работу организации в условиях роста.

В рамках проектного задания необходимо:

1. Проанализировать организационную ситуацию с использованием системного подхода. Рассмотреть проблемы как минимум на индивидуальном, групповом и организационном уровнях и определить взаимосвязи между выявленными проблемами.
2. Определить основные факторы, влияющие на развитие организации: особенности жизненного цикла, организационной структуры, культуры, командного взаимодействия, мотивации и вовлеченности работников, коммуникации и возможного сопротивления изменениям.
3. Сформулировать цели и основные направления программы организационного развития. Определить, какие изменения целесообразно осуществлять на уровне организации, какие — на уровне трудовых коллективов, а какие — на уровне отдельных работников и руководителей.
4. Разработать структуру программы: целевые группы, основные мероприятия, содержание психологического просвещения, профилактики и развития, предполагаемые результаты и способы оценки эффективности программы. Обосновать выбор предлагаемых технологий с учетом особенностей организации и целевой аудитории.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- соответствие содержания поставленной задаче;
- логичность структуры проекта;
- обоснованность предлагаемых решений;
- способность применять теоретические знания при решении практических задач;
- качество оформления проекта.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Проект полностью соответствует поставленной задаче, отличается логичностью, практической направленностью, содержит аргументированные предложения и оформлен в соответствии с требованиями.
Хорошо	Проект соответствует поставленной задаче, однако отдельные положения требуют дополнительного обоснования или детализации.
Удовлетворительно	Проект выполнен частично, отдельные разделы раскрыты недостаточно полно, имеются логические или содержательные недостатки.
Неудовлетворительно	Проект не соответствует поставленной задаче либо не позволяет оценить уровень подготовки обучающегося.

1.2. Тестовые задания

Задание:

10 вопросов с выбором ответа/кратким ответом. Примеры:

1. Какой вариант наиболее полно соответствует системному подходу к анализу организационного развития?

а) Анализ только индивидуальных характеристик работников.

б) Рассмотрение организации во взаимосвязи индивидуального, группового и организационного уровней и ее взаимодействия с внешней средой.

в) Анализ исключительно формальной организационной структуры.

2. Какое направление работы наиболее непосредственно связано с выявлением психологических потребностей работников и трудовых коллективов перед разработкой программы развития?

а) Определение содержания программы без предварительного анализа организационной ситуации.

б) Организационно-психологическая диагностика и анализ организационного контекста.

в) Выбор единой программы развития независимо от особенностей организации.

3. В чем состоит принципиальная задача организационно-психологического подхода к разработке программы развития организации? В ответе необходимо раскрыть, каким образом при разработке программы должны учитываться организационный контекст, особенности работников и трудовых коллективов, выявленные психологические потребности, цели развития и предполагаемые результаты программы.

Критерии оценивания

При оценивании учитывается правильность выполнения тестовых заданий и полнота ответа на вопрос открытого типа.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Правильно выполнено 90–100 % тестовых заданий, ответ на вопрос открытого типа полный, логичный и аргументированный.
Хорошо	Правильно выполнено 75–89 % тестовых заданий, ответ на открытый вопрос содержит незначительные неточности.
Удовлетворительно	Правильно выполнено 60–74 % тестовых заданий, ответ на открытый вопрос раскрывает тему частично.
Неудовлетворительно	Правильно выполнено менее 60 % тестовых заданий либо отсутствует ответ на вопрос открытого типа.

1.3. Аналитический кейс

Компания «Альфа» работает на рынке услуг около десяти лет. В течение последних трех лет организация активно расширяется: увеличилось количество клиентов, появились новые направления деятельности и несколько территориально распределенных команд. Формальная структура компании стала более сложной, однако многие управленческие процессы остались прежними. Руководители разных подразделений самостоятельно устанавливают правила взаимодействия с сотрудниками, распределение ответственности между подразделениями остается недостаточно определенным. В проектных командах возникают ситуации, когда несколько сотрудников считают себя ответственными за одну задачу, а некоторые задачи, наоборот, остаются без ответственного. Руководители отмечают снижение вовлеченности части сотрудников и увеличение количества конфликтов между подразделениями. При этом сотрудники говорят о том, что им не всегда понятно, какие изменения происходят в организации и почему принимаются те или иные решения.

Руководство компании планирует провести организационные изменения: перераспределить полномочия, уточнить структуру подразделений, изменить порядок взаимодействия между командами и внедрить новые управленческие процедуры. Однако часть руководителей среднего звена воспринимает изменения как угрозу сложившемуся порядку работы. Сотрудники опасаются увеличения контроля и дополнительных требований. На совещаниях обсуждение проблем часто заканчивается поиском виноватых, а не разработкой решений. Руководство рассматривает возможность привлечения организационного психолога и просит определить, с чего следует начать работу и какие направления психологического сопровождения изменений необходимы.

Задание: Проанализируйте ситуацию с позиции организационного развития. Определите ключевые проблемы на разных уровнях организации, возможные причины сопротивления изменениям, факторы организационной культуры и командного взаимодействия, которые могут влиять на ситуацию. Сформулируйте последовательность основных этапов работы организационного психолога и предложите направления программы психологического просвещения, профилактики и развития работников и трудовых коллективов. Обоснуйте, какие результаты должны быть получены и каким образом можно оценить эффективность предложенной программы.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота анализа ситуации;
- логичность рассуждений;
- способность выявлять проблему;
- обоснованность предложенных решений;
- качество аргументации.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Проведен всесторонний анализ ситуации, выявлены ключевые проблемы, предложены обоснованные решения, выводы логичны и аргументированы.
Хорошо	Анализ ситуации выполнен корректно, однако отдельные аспекты раскрыты недостаточно подробно либо рекомендации требуют уточнения.
Удовлетворительно	Анализ носит поверхностный характер, предложенные решения недостаточно обоснованы.
Неудовлетворительно	Анализ отсутствует либо содержит существенные ошибки, препятствующие оценке уровня подготовки обучающегося.

1.4. Темы для групповой дискуссии

1. Организационное развитие: управляемый процесс или результат самоорганизации организации?
2. Где проходит граница между необходимыми организационными изменениями и разрушением сложившейся организационной культуры?
3. Что происходит с организацией при переходе от предпринимательской модели к функциональной структуре?
4. Может ли высокая вовлеченность сотрудников сохраняться при быстром росте организации?
5. Почему формально эффективная команда может принимать неэффективные решения?
6. Сопротивление организационным изменениям: проблема работников или естественная реакция системы?
7. Насколько изменение организационной структуры способно само по себе решить проблемы организации?
8. Какую роль должен выполнять организационный психолог при проведении масштабных организационных изменений?

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- активность участия в обсуждении;
- корректность использования профессиональной терминологии;
- аргументированность собственной позиции;
- способность вести конструктивную профессиональную дискуссию;
- уважительное отношение к мнению других участников.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Обучающийся активно участвует в обсуждении, аргументированно высказывает собственную позицию, использует профессиональную терминологию и демонстрирует высокий уровень коммуникативной культуры.
Хорошо	Принимает участие в обсуждении, аргументирует свою позицию, допускает отдельные неточности.
Удовлетворительно	Участие ограничивается отдельными высказываниями, аргументация недостаточно убедительна.
Неудовлетворительно	Не принимает участия в обсуждении либо демонстрирует отсутствие знаний по рассматриваемой теме.

1.5. Реферат

1. Системный подход к пониманию организации как открытой системы.
2. Жизненный цикл организации как фактор определения направлений организационного развития.
3. Организационная культура в концепции Э. Шейна и возможности ее трансформации.
4. Психологические факторы вовлеченности и удержания работников в организации.
5. Психологическая безопасность как условие эффективного функционирования трудового коллектива.
6. Групповая динамика и развитие команд в организациях.
7. Организационное сопротивление изменениям: основные причины и способы работы с ним.
8. Организационный дизайн: взаимосвязь структуры, ролей, полномочий и ответственности.
9. Диагностика организационных проблем на индивидуальном, групповом и организационном уровнях.
10. Этические аспекты деятельности организационного психолога в программах организационного развития.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- соответствие содержания заявленной теме;
- полнота раскрытия темы;
- логичность структуры;
- качество анализа научных источников;
- самостоятельность выводов;
- соблюдение требований к оформлению.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Тема раскрыта полностью, проведен анализ научной литературы, выводы самостоятельны и аргументированы, оформление соответствует установленным требованиям.
Хорошо	Тема раскрыта достаточно полно, имеются отдельные недостатки анализа или оформления.
Удовлетворительно	Тема раскрыта частично, анализ источников поверхностный, выводы недостаточно обоснованы.
Неудовлетворительно	Работа не соответствует заявленной теме либо не отвечает установленным требованиям.

1.6. Доклад

Темы:

1. Организационный порядок, хаос и самоорганизация в современных организациях.
2. Кризисы роста организации и изменение требований к системе управления.
3. Культурные различия между стартапом и зрелой организацией.
4. Субкультуры и контркультуры в организации.
5. Организационный цинизм и его влияние на развитие организации.
6. Социальная лень и групповые эффекты, снижающие эффективность работы.
7. Групповое мышление и его влияние на принятие решений в организациях.
8. Кросс-функциональные и матричные команды: особенности организации

взаимодействия.

9. Организационный дизайн в условиях цифровой трансформации.
10. Современные подходы к участию работников в управлении организацией.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота раскрытия темы;
- логичность и последовательность изложения;
- грамотность речи;
- использование научной терминологии;
- качество ответов на вопросы.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Тема раскрыта полностью, выступление логично и последовательно, обучающийся свободно отвечает на вопросы и демонстрирует высокий уровень владения материалом.
Хорошо	Выступление соответствует теме, отдельные положения раскрыты недостаточно подробно, ответы на вопросы в целом правильные.
Удовлетворительно	Доклад носит описательный характер, имеются пробелы в содержании и затруднения при ответах на вопросы.
Неудовлетворительно	Тема не раскрыта либо обучающийся не владеет представленным материалом.

1.7. Устный опрос

1. Что понимается под организационным развитием и чем оно отличается от отдельных организационных изменений?
2. Какие уровни анализа организации выделяются в системном подходе?
3. Какие особенности жизненного цикла организации необходимо учитывать при планировании ее развития?
4. Как организационная культура влияет на процессы развития и изменения организации?
5. Какие факторы связаны с мотивацией, вовлеченностью, удовлетворенностью и лояльностью работников?
6. Что такое психологическая безопасность и какое значение она имеет для функционирования трудового коллектива?
7. Какие закономерности групповой динамики необходимо учитывать при развитии команд?
8. Какие причины могут лежать в основе сопротивления организационным изменениям?
9. Какие элементы необходимо учитывать при проектировании организационной структуры?
10. Какие этапы и элементы должна включать программа организационного развития, направленная на развитие работников и трудовых коллективов?

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

1. полнота и правильность ответа;
2. владение профессиональной терминологией;
3. логичность изложения;
4. способность устанавливать взаимосвязи между изучаемыми понятиями;
5. культура профессиональной речи.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Ответ полный, последовательный, логичный, обучающийся свободно использует профессиональную терминологию и демонстрирует глубокое понимание изученного материала.
Хорошо	Ответ правильный, однако содержит отдельные неточности или недостаточно полное раскрытие отдельных положений.
Удовлетворительно	Ответ отражает только основные положения темы, имеются существенные пробелы и ошибки.
Неудовлетворительно	Обучающийся не может раскрыть содержание вопроса либо допускает принципиальные ошибки.

Критерии и шкалы оценивания работы студентов на практических/лабораторных занятиях

Оценка	Критерии оценивания
«отлично»	Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логические, обоснованные фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопрос вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины
Для получения итоговой оценки, необходимо решить тест и 1 кейс. Формат оценивания - экзамен

Тест

- Какой принцип системного подхода наиболее точно характеризует организацию как объект организационного развития?
 А) Организация рассматривается преимущественно как совокупность должностных инструкций.
 Б) Основное внимание уделяется индивидуальным особенностям руководителя.
В) Организация рассматривается как открытая система, элементы которой взаимосвязаны между собой и взаимодействуют с внешней средой. ✓
 Г) Организационное развитие определяется исключительно изменением численности персонала.
- Какой из перечисленных факторов наиболее непосредственно характеризует переход организации от предпринимательской стадии к более формализованной структуре?
 А) Полное устранение неформальных отношений.
Б) Формирование функциональных подразделений, распределение полномочий и появление управленческого костяка. ✓
 В) Отказ от делегирования полномочий.
 Г) Сокращение числа управленческих функций.
- Как в модели Э. Шейна соотносятся уровни организационной культуры?
 А) Они представляют собой независимые характеристики организации.
 Б) Базовые допущения являются наиболее легко наблюдаемым уровнем культуры.
 В) Артефакты непосредственно определяют все базовые допущения сотрудников.
Г) Артефакты, провозглашаемые ценности и базовые допущения образуют взаимосвязанные уровни организационной культуры. ✓

4. Что наиболее точно характеризует субкультуру организации?

- А) Культуру, полностью противоположную культуре организации.
- Б) Совокупность исключительно индивидуальных ценностей работников.
- В) Систему норм, ценностей и способов взаимодействия, складывающуюся в отдельной группе или подразделении внутри общей организационной культуры. ✓**
- Г) Формально утвержденный кодекс корпоративной этики.

5. Какой показатель непосредственно отражает вовлеченность работника в организацию?

- А) Только продолжительность трудового стажа.
- Б) Только количество часов, проведенных сотрудником на рабочем месте.
- В) Степень включенности работника в деятельность организации, его готовность прилагать усилия и заинтересованность в результатах работы. ✓**
- Г) Только размер заработной платы.

6. Почему психологическая безопасность имеет значение для организационного развития?

- А) Она исключает необходимость контроля со стороны руководителя.
- Б) Она позволяет отказаться от формальных организационных процедур.
- В) Она гарантирует отсутствие конфликтов в коллективе.
- Г) Она создает условия, при которых сотрудники могут открыто выражать мнения, задавать вопросы, сообщать о проблемах и обсуждать ошибки без опасения негативных последствий. ✓**

7. Какая последовательность наиболее соответствует логике развития команды в модели Б. Такмена?

- А) Нормирование — формирование — завершение — конфликт.
- Б) Формирование — конфликт — нормирование — эффективная работа. ✓**
- В) Конфликт — завершение — формирование — нормирование.
- Г) Формирование — эффективная работа — конфликт — нормирование.

8. Какой эффект возникает, когда участники группы снижают индивидуальные усилия из-за работы в составе группы?

- А) Групповое мышление.
- Б) Конформность.
- В) Социальная лень. ✓**
- Г) Психологическая безопасность.

9. Что является одной из ключевых задач управления сопротивлением организационным изменениям?

- А) Полностью исключить любые сомнения сотрудников.
- Б) Максимально быстро внедрить изменения независимо от реакции работников.
- В) Выявить причины сопротивления, обеспечить информирование и участие работников и определить подходящие способы сопровождения изменений. ✓**
- Г) Передать ответственность за изменения исключительно руководителям.

10. Какой подход наиболее соответствует диагностике готовности организации к изменениям?

- А) Оценка только финансовых показателей.
- Б) Оценка только личностных характеристик руководителя.
- В) Оценка только отношения сотрудников к непосредственному руководителю.
- Г) Комплексный анализ организационного контекста, культуры, ресурсов, отношения работников к изменениям и возможных барьеров. ✓**

11. Какой из перечисленных элементов относится непосредственно к организационному дизайну?

- А) Индивидуальные предпочтения сотрудника относительно стиля общения.
- Б) Распределение полномочий, ответственности, ролей и взаимосвязей между подразделениями. ✓**
- В) Личная мотивация отдельного работника.
- Г) Индивидуальные особенности темперамента руководителя.

12. Какой риск возникает при несогласованности формальной структуры и фактически сложившихся способов взаимодействия?

- А) Автоматическое повышение вовлеченности работников.
- Б) Уменьшение числа организационных конфликтов.
- В) Дублирование функций, неопределенность ответственности, противоречивые управленческие сигналы и снижение эффективности взаимодействия. ✓**
- Г) Полное исчезновение неформальной структуры.

13. Что является наиболее обоснованным первым шагом при разработке программы психологического развития работников?

- А) Немедленный выбор тренинговой программы.
- Б) Определение единой технологии для всех сотрудников.
- В) Выявление психологических потребностей целевой аудитории и анализ организационного контекста. ✓**
- Г) Подготовка итогового отчета об эффективности программы.

14. Что необходимо учитывать при определении содержания программы психологического просвещения работников?

- А) Только пожелания руководителя.
- Б) Только содержание аналогичных программ других организаций.
- В) Только количество участников. ✓**

Г) Психологические потребности целевой аудитории, особенности профессиональной деятельности, организационный контекст и цели программы. ✓

15. Какой вариант наиболее соответствует принципам андрагогики?

А) Обучение взрослых преимущественно через пассивное запоминание материала.

Б) Опора на опыт обучающихся, практическую значимость содержания и возможность применения полученных знаний в профессиональной деятельности. ✓

В) Исключение обсуждения реальных профессиональных ситуаций.

Г) Одинаковая программа независимо от профессионального опыта участников.

16. Какая формулировка наиболее точно описывает программу психологического просвещения?

А) Разовая передача сотрудникам любой информации психологического характера.

Б) Система административных мероприятий по контролю поведения сотрудников.

В) Целенаправленный комплекс мероприятий, обеспечивающий получение и применение психологических знаний для решения актуальных задач работников и организации. ✓

Г) Индивидуальное психологическое консультирование руководителя.

17. Что должно быть определено при формулировании цели программы психологической профилактики?

А) Только продолжительность программы.

Б) Только количество занятий.

В) Только используемые упражнения.

Г) Проблема или риск, на предупреждение которого направлена программа, целевая группа и предполагаемый результат профилактической работы. ✓

18. Какой вариант наиболее корректно характеризует оценку эффективности программы развития работников?

А) Оценка проводится только по факту завершения последнего занятия.

Б) Эффективность определяется исключительно удовлетворенностью участников.

В) Сопоставляются поставленные цели и планируемые результаты с фактически полученными изменениями по заранее определенным показателям. ✓

Г) Эффективность определяется количеством использованных психологических методов.

19. Какой вариант отражает логику разработки программы, направленной на повышение психологического капитала организации?

А) Выбор готового тренинга → проведение → определение проблемы.

Б) Формулирование мероприятий → выбор участников → поиск организационной проблемы.

В) Анализ потребностей и контекста → постановка целей → определение содержания и технологий → реализация → оценка результатов. ✓

Г) Выбор диагностической методики → проведение диагностики → завершение работы.

20. Организационный психолог выявил низкую вовлеченность сотрудников, высокий уровень межгрупповых конфликтов и недостаточную психологическую безопасность. Какой вариант действий наиболее соответствует компетенции по разработке программ психологического просвещения, профилактики и развития?

А) Провести одинаковый тренинг командообразования для всех сотрудников без дополнительного анализа.

Б) Рекомендовать руководителю заменить руководителей конфликтующих подразделений.

В) Провести индивидуальное консультирование нескольких наиболее активных сотрудников и завершить работу.

Г) Уточнить психологические потребности разных целевых групп, проанализировать организационный контекст, определить взаимосвязанные направления работы и разработать комплексную программу с критериями оценки ее результатов. ✓

Критерии оценивания тестирования

Каждый правильный ответ оценивается в 1 балл.

Максимальное количество баллов — 20.

Оценка	Количество правильных ответов	Критерии оценивания
«Отлично» / зачтено	18–20	Продemonстрированы глубокие знания содержания дисциплины, понимание основных теоретических положений, понятий, закономерностей и современных подходов в изучаемой предметной области. Правильно выполнено не менее 90 % тестовых заданий.

«Хорошо» / зачтено	15–17	Продemonстрированы устойчивые знания содержания дисциплины. Допущены единичные ошибки, не оказывающие существенного влияния на понимание основных понятий, закономерностей и взаимосвязей изучаемой предметной области. Правильно выполнено не менее 75 % тестовых заданий.
«Удовлетворительно» / зачтено	12–14	Продemonстрированы базовые знания содержания дисциплины. Имеются отдельные пробелы в понимании теоретических положений, понятий и закономерностей, однако обучающийся владеет основными знаниями, необходимыми для дальнейшего освоения образовательной программы. Правильно выполнено не менее 60 % тестовых заданий.
«Неудовлетворительно» / не зачтено	менее 12	Продemonстрирован недостаточный уровень знаний содержания дисциплины. Значительная часть тестовых заданий выполнена неверно, что свидетельствует о несформированности результатов обучения по дисциплине. Правильно выполнено менее 60 % тестовых заданий.

Кейсы:

Кейс 1

Компания «Интегра» существует около восьми лет и за последние два года выросла с 120 до 430 сотрудников. Первоначально организация представляла собой относительно компактную предпринимательскую структуру. Основатель принимал большинство ключевых решений, руководители подразделений тесно взаимодействовали между собой, сотрудники часто совмещали несколько функций, а значительная часть рабочих процессов регулировалась неформальными договоренностями. Быстрый рост привел к появлению новых функциональных подразделений, нескольких уровней управления и большого количества проектных команд. Часть сотрудников работает удаленно, часть — в гибридном формате. В компании сохраняется сильная ориентация на инициативность и самостоятельность, однако одновременно руководство пытается внедрить единые процедуры, регламенты и систему управленческой отчетности. В течение последнего года стали проявляться системные проблемы. Руководители подразделений по-разному понимают приоритеты компании и предъявляют сотрудникам противоречивые требования. В отдельных проектах несколько подразделений одновременно претендуют на принятие решений, тогда как некоторые задачи остаются без ответственного. Опытные сотрудники считают, что формализация делает организацию «слишком бюрократической» и снижает скорость принятия решений. Новые сотрудники, напротив, жалуются на отсутствие понятных правил и неформальных ожиданий, которые невозможно быстро освоить. Увеличилось количество межфункциональных конфликтов, а на совещаниях сотрудники стали реже открыто обсуждать проблемные вопросы. Руководство намерено продолжить рост компании и планирует в течение двух лет увеличить численность еще примерно на 50%, но опасается, что существующая система управления не выдержит дальнейшего масштабирования.

Задание: Проведите системный анализ ситуации и определите ключевые проблемы организации на индивидуальном, групповом и организационном уровнях. Проанализируйте, какие особенности жизненного цикла организации, организационной культуры и организационного дизайна способствуют возникновению выявленных проблем. Определите противоречия между формальной структурой и фактически сложившимися способами взаимодействия. Сформулируйте основные психологические потребности работников и руководителей, которые должны быть учтены при разработке программы организационного развития. Разработайте концепцию такой программы: сформулируйте цель, 4–6 основных направлений, целевые группы, содержание мероприятий психологического просвещения, профилактики и развития, предполагаемые результаты и показатели оценки эффективности.

Обоснуйте, какие мероприятия следует реализовать на индивидуальном, групповом и организационном уровнях и каким образом обеспечить участие работников в процессе изменений.

Кейс 2

Производственная компания «ПромСистема» работает на рынке более пятнадцати лет. За последние три года организация столкнулась с изменением условий деятельности и была вынуждена перейти на новую цифровую систему управления производственными и административными процессами. Одновременно был изменен порядок взаимодействия между производственными подразделениями, службой качества, отделом продаж и административным блоком. Формально новая структура была утверждена руководством, проведено несколько информационных совещаний и разработаны инструкции. Однако через шесть месяцев после начала преобразований значительная часть сотрудников продолжает использовать прежние способы работы. Руководители подразделений дают сотрудникам разные указания относительно использования новой системы, а часть сотрудников создает собственные неформальные способы обхода новых процедур. Руководство интерпретирует это как сопротивление изменениям и планирует усилить административный контроль.

В ходе предварительной диагностики организационный психолог обнаружил, что сотрудники по-разному понимают цели преобразований. Часть работников не видит связи между цифровизацией и собственными профессиональными задачами. Некоторые опытные специалисты считают, что новая система обесценивает их профессиональный опыт и увеличивает вероятность ошибок. Руководители среднего звена опасаются потери привычных способов контроля и дополнительной ответственности. В отдельных подразделениях сотрудники открыто не сообщают о проблемах внедрения, поскольку ранее предложения об изменениях не приводили к пересмотру решений руководства. При этом в подразделениях, где руководители регулярно обсуждают с сотрудниками возникающие трудности и позволяют адаптировать рабочие процедуры, использование новой системы идет значительно успешнее.

Задание: Проанализируйте ситуацию как процесс организационных изменений с учетом организационного контекста, культуры, групповой динамики, психологической безопасности и различных источников сопротивления. Определите, какие диагностические данные необходимо дополнительно получить для разработки программы психологического просвещения, профилактики и развития работников. Разработайте структуру программы сопровождения изменений для нескольких целевых групп: рядовых сотрудников, руководителей среднего звена и руководителей подразделений. Для каждой группы определите психологические потребности, цели развития, содержание программы и социально-психологические технологии, которые целесообразно использовать. Предложите механизм оценки эффективности программы на уровне непосредственных результатов и более отдаленных организационных эффектов. Отдельно обоснуйте, какие действия руководства могут усилить сопротивление изменениям, а какие организационные условия могут способствовать принятию и закреплению новых способов работы.

Оценка	Критерии оценивания
«Отлично» / зачтено	Задание полностью выполнено, корректно проанализирована организационная ситуация, выявлены ключевые психологические и организационные проблемы, обоснованно применены современные концепции и модели организационной психологии, корпоративной культуры и организационного развития, предложены логичные и реалистичные рекомендации по решению выявленных проблем, грамотно использовать профессиональная терминология, выводы последовательны, аргументированы и соответствуют условиям кейса.
«Хорошо» / зачтено	Задание выполнено полностью, анализ организационной ситуации проведен корректно, однако отдельные положения раскрыты недостаточно глубоко. Допущены незначительные неточности при применении психологических моделей или обосновании предлагаемых рекомендаций, не влияющие на общее понимание ситуации и качество решения.
«Удовлетворительно» / зачтено	Задание выполнено частично. Выявлены основные проблемы организационной ситуации, однако анализ недостаточно полный, применение теоретических подходов и моделей ограничено, рекомендации носят общий характер или недостаточно аргументированы. Допущены отдельные ошибки в использовании профессиональной терминологии.
«Неудовлетворительно» / не зачтено	Задание не выполнено либо выполнено с существенными ошибками. Обучающийся не смог провести анализ организационной ситуации, выявить основные проблемы, обоснованно применить современные психологические подходы и модели, предложенные рекомендации не соответствуют условиям кейса либо отсутствуют. Продемонстрирован недостаточный уровень владения профессиональной терминологией и содержанием дисциплины.



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение
высшего образования «Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ СИСТЕМ

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости

1.0. Задания для подготовки к практическим занятиям

1. Изучить литературу по теме «Основные подходы и модели организационной эффективности» и подготовить сравнительный анализ целевого, системно-ресурсного, процессного подходов и подхода заинтересованных сторон. Для каждого подхода определить объект оценки, основные критерии эффективности, типичные показатели и ограничения применения. Отдельно сопоставить системно-ресурсный подход Э. Юхтмана и С. Сишора и модель конкурирующих ценностей К. Камерона и Р. Куинна. По результатам анализа сформулировать вывод о том, почему оценка эффективности организации не может основываться на одном показателе.

2. Проанализировать организационную ситуацию: компания демонстрирует рост выручки и количества клиентов, однако одновременно увеличиваются текучесть персонала, количество нарушений сроков выполнения проектов и число обращений клиентов с претензиями. Определить, какие показатели характеризуют результативность, а какие могут свидетельствовать о снижении эффективности организационной системы. Сформировать систему показателей для комплексной оценки ситуации и обосновать выбор каждого показателя с позиции изученных подходов к организационной эффективности.

3. Подготовить обзор актуальных российских и зарубежных исследований организационной эффективности за последние пять лет. Выделить основные направления современных исследований, используемые критерии и показатели эффективности, подходы к оценке финансовых и нефинансовых результатов, роль человеческого капитала и организационных факторов в достижении результатов. На основании обзора определить, какие направления оценки организационной эффективности могут быть значимы для организационно-психологического консультирования.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота выполнения задания;
- самостоятельность выполнения;
- корректность использования научной терминологии;
- способность анализировать и обобщать информацию;
- аргументированность выводов;
- соблюдение требований к оформлению работы.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Задание выполнено полностью. Продemonстрированы глубокое понимание материала, самостоятельность анализа, грамотное использование профессиональной терминологии. Выводы логичны, аргументированы и соответствуют поставленной задаче.
Хорошо	Задание выполнено полностью. Материал изложен последовательно, имеются отдельные неточности или недостаточно полное обоснование отдельных положений, не влияющие на общий результат.

Удовлетворительно	Задание выполнено частично. Материал раскрыт поверхностно, имеются ошибки в терминологии, выводы недостаточно аргументированы.
Неудовлетворительно	Задание не выполнено либо выполнено с существенными ошибками, демонстрирующими отсутствие понимания изучаемого материала.

1.1. Проектное задание

Комплексная оценка эффективности организационной системы и разработка рекомендаций для руководства.

Ситуация для анализа.

Компания «АльфаСофт» — российская компания, занимающаяся разработкой программных решений для среднего и крупного бизнеса. Компания существует 9 лет. Первые годы организация развивалась как небольшая предпринимательская компания, однако за последние четыре года численность сотрудников выросла с 80 до 320 человек. За это же время компания вышла на несколько новых рынков и увеличила количество одновременно реализуемых проектов. Генеральный директор считает основным показателем успешности рост выручки и количества заключенных контрактов. По итогам последнего года выручка выросла на 18%, а число новых клиентов — на 14%.

При этом внутри организации появились признаки проблем, которые руководство первоначально не рассматривало как показатели эффективности. Средний срок выполнения проектов увеличился на 22%, количество проектов, завершенных с нарушением первоначальных сроков, выросло с 17% до 31%. Количество повторных обращений клиентов с претензиями увеличилось на 28%. Текучесть сотрудников за год выросла с 12% до 21%, а среди руководителей проектных команд — до 26%. По результатам внутреннего опроса сотрудники чаще стали отмечать высокую нагрузку, недостаток координации между подразделениями и отсутствие ясности относительно приоритетов компании. При этом производительность отдельных подразделений существенно различается: одни команды выполняют проекты в срок при сохранении высокого качества, другие регулярно превышают сроки и используют больше ресурсов, чем предусмотрено проектным планом.

Руководство компании обратилось к организационному консультанту с запросом определить, насколько эффективно функционирует организационная система, какие показатели необходимо использовать для комплексной оценки эффективности и какие направления управленческих решений следует рассмотреть. От консультанта не требуется проводить психологическую диагностику сотрудников: основная задача состоит в анализе организационных целей, результатов и показателей эффективности с учетом стратегического и системного контекста.

Задание.

1. Провести анализ целей и результатов деятельности компании. Выделить заявленные организационные цели и фактически наблюдаемые результаты, определить показатели, которые характеризуют достижение целей, и показатели, свидетельствующие о возможных проблемах эффективности.

2. Провести оценку ситуации с использованием не менее двух теоретических подходов к организационной эффективности, изученных в курсе. Сопоставить результаты анализа и показать, какие стороны деятельности компании становятся видимыми при использовании разных подходов.

3. Разработать систему показателей для комплексной оценки эффективности компании, включив количественные и качественные, финансовые и нефинансовые показатели. Обосновать выбор показателей и определить, какие из них целесообразно использовать как ключевые показатели эффективности.

4. Подготовить итоговое аналитическое заключение для руководства компании. Сформулировать основные выводы о состоянии организационной эффективности, определить направления дальнейшего организационного анализа и разработать рекомендации, которые могут быть использованы в последующей организационно-психологической консультационной работе.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- соответствие содержания поставленной задаче;
- логичность структуры проекта;
- обоснованность предлагаемых решений;
- способность применять теоретические знания при решении практических задач;
- качество оформления проекта.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Проект полностью соответствует поставленной задаче, отличается логичностью, практической направленностью, содержит аргументированные предложения и оформлен в соответствии с требованиями.
Хорошо	Проект соответствует поставленной задаче, однако отдельные положения требуют дополнительного обоснования или детализации.
Удовлетворительно	Проект выполнен частично, отдельные разделы раскрыты недостаточно полно, имеются логические или содержательные недостатки.
Неудовлетворительно	Проект не соответствует поставленной задаче либо не позволяет оценить уровень подготовки обучающегося.

1.2. Тестовые задания

Задание:

10 вопросов с выбором ответа/кратким ответом. Примеры:

1. Какой подход к организационной эффективности предполагает оценку степени достижения организацией заранее определенных целей?

- а) Системно-ресурсный подход
- ✓ б) Целевой подход
- в) Подход заинтересованных сторон

2. Какая модель связывает оценку организационной эффективности с четырьмя перспективами: финансовой, клиентской, внутренних бизнес-процессов, обучения и развития?

- а) Модель пяти конкурентных сил М. Портера
- ✓ б) Система сбалансированных показателей Р. Каплана и Д. Нортон
- в) Модель жизненного цикла организации И. Адизеса

3. Каковы основные различия между целевым и системно-ресурсным подходами к оценке организационной эффективности? В ответе необходимо раскрыть, что является объектом оценки в каждом подходе, какие критерии используются, какие ограничения имеет каждый подход и почему применение нескольких подходов позволяет

получить более комплексное представление об эффективности организации.

Критерии оценивания

При оценивании учитывается правильность выполнения тестовых заданий и полнота ответа на вопрос открытого типа.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Правильно выполнено 90–100 % тестовых заданий, ответ на вопрос открытого типа полный, логичный и аргументированный.
Хорошо	Правильно выполнено 75–89 % тестовых заданий, ответ на открытый вопрос содержит незначительные неточности.
Удовлетворительно	Правильно выполнено 60–74 % тестовых заданий, ответ на открытый вопрос раскрывает тему частично.
Неудовлетворительно	Правильно выполнено менее 60 % тестовых заданий либо отсутствует ответ на вопрос открытого типа.

1.3. Аналитический кейс

Компания «Профиль» оказывает консалтинговые услуги корпоративным клиентам. За два года количество сотрудников компании увеличилось с 45 до 110 человек, количество проектов — примерно в два раза. Руководство рассматривает динамику как показатель высокой эффективности организации. Финансовые показатели также демонстрируют положительную динамику: выручка выросла на 25%, количество новых клиентов — на 19%. Вместе с тем за тот же период средняя продолжительность выполнения проекта увеличилась, доля проектов, завершенных с превышением бюджета, возросла, а количество повторных заказов от постоянных клиентов практически не изменилось. Руководители подразделений по-разному оценивают приоритеты компании и используют различные критерии успешности работы. Отдельные подразделения ориентируются прежде всего на объем выполненных проектов, другие — на качество клиентского результата и повторные обращения.

Руководство компании поручило организационному консультанту оценить эффективность организационной системы. При этом директор предлагает использовать в качестве основного критерия только динамику выручки, поскольку считает финансовый результат наиболее объективным показателем. Руководители подразделений настаивают на необходимости учитывать также качество процессов, удовлетворенность клиентов, устойчивость результатов и способность организации обеспечивать дальнейший рост. Необходимо определить, какие подходы к оценке эффективности целесообразно применить в данной ситуации и какие показатели позволят избежать односторонней оценки результатов деятельности организации.

Задание: проанализировать организационную ситуацию с позиций не менее трех подходов к оценке организационной эффективности; определить, какие показатели необходимо включить в систему оценки; разделить показатели на показатели результатов и показатели процессов; предложить структуру комплексной оценки эффективности организации и обосновать ее с позиции целей организационно-психологического консультирования.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота анализа ситуации;
- логичность рассуждений;
- способность выявлять проблему;
- обоснованность предложенных решений;
- качество аргументации.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Проведен всесторонний анализ ситуации, выявлены ключевые проблемы, предложены обоснованные решения, выводы логичны и аргументированы.
Хорошо	Анализ ситуации выполнен корректно, однако отдельные аспекты раскрыты недостаточно подробно либо рекомендации требуют уточнения.
Удовлетворительно	Анализ носит поверхностный характер, предложенные решения недостаточно обоснованы.
Неудовлетворительно	Анализ отсутствует либо содержит существенные ошибки, препятствующие оценке уровня подготовки обучающегося.

1.4. Темы для групповой дискуссии

1. Может ли организация считаться эффективной при достижении финансовых целей и одновременном ухудшении показателей, связанных с персоналом?
2. Должна ли эффективность организации оцениваться прежде всего через достижение ее стратегических целей?
3. Можно ли считать КРІ достаточным инструментом оценки организационной эффективности?
4. В какой степени интересы различных заинтересованных сторон должны учитываться при определении эффективности организации?
5. Что важнее для долгосрочной эффективности организации: текущий результат или способность организации сохранять устойчивость и достигать результатов в будущем?
6. Может ли высокая результативность отдельных подразделений сочетаться с низкой эффективностью организации в целом?
7. Насколько возможно объективно измерить организационную эффективность?
8. Как должна использоваться информация об эффективности организации в организационно-психологическом консультировании?

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- активность участия в обсуждении;
- корректность использования профессиональной терминологии;
- аргументированность собственной позиции;
- способность вести конструктивную профессиональную дискуссию;
- уважительное отношение к мнению других участников.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Обучающийся активно участвует в обсуждении, аргументированно высказывает собственную позицию, использует профессиональную терминологию и демонстрирует высокий уровень коммуникативной культуры.
Хорошо	Принимает участие в обсуждении, аргументирует свою позицию, допускает отдельные неточности.
Удовлетворительно	Участие ограничивается отдельными высказываниями, аргументация недостаточно убедительна.
Неудовлетворительно	Не принимает участия в обсуждении либо демонстрирует отсутствие знаний по рассматриваемой теме.

1.5. Реферат

1. Теоретические подходы к определению организационной эффективности в современной организационной теории.
2. Целевой подход к организационной эффективности: возможности и ограничения применения.
3. Системно-ресурсный подход Э. Юхмана и С. Сишора к оценке эффективности организаций.
4. Подход заинтересованных сторон к оценке организационной эффективности.
5. Модель конкурирующих ценностей К. Камерона и Р. Куинна в исследовании организационной эффективности.
6. Соотношение понятий «результативность», «эффективность» и «продуктивность» в теории организации.
7. Стратегическое соответствие как фактор эффективности организационной системы.
8. Концепция стратегического управления И. Ансоффа и ее значение для оценки деятельности организации.
9. Стратегический подход М. Портера к формированию конкурентных преимуществ организации.
10. Современные подходы к оценке эффективности организаций: переход от одномерных к многомерным моделям.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- соответствие содержания заявленной теме;
- полнота раскрытия темы;
- логичность структуры;
- качество анализа научных источников;
- самостоятельность выводов;
- соблюдение требований к оформлению.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Тема раскрыта полностью, проведен анализ научной литературы, выводы самостоятельны и аргументированы, оформление соответствует установленным требованиям.
Хорошо	Тема раскрыта достаточно полно, имеются отдельные недостатки анализа или оформления.
Удовлетворительно	Тема раскрыта частично, анализ источников поверхностный, выводы недостаточно обоснованы.
Неудовлетворительно	Работа не соответствует заявленной теме либо не отвечает установленным требованиям.

1.6. Доклад

Тема 1. П. Друкер и концепция управления по целям: роль целей в оценке результатов деятельности организации.

Тема 2. Стратегия и структура результатов деятельности организации в концепции А. Чандлера.

Тема 3. Модель пяти конкурентных сил М. Портера и анализ внешних условий эффективности организации.

Тема 4. Цепочка создания ценности М. Портера как инструмент анализа организационной деятельности.

Тема 5. Матрица Ансоффа и стратегический выбор организации.

Тема 6. Система сбалансированных показателей Р. Каплана и Д. Нортон как инструмент реализации стратегии.

Тема 7. Финансовые и нефинансовые показатели в оценке организационной эффективности.

Тема 8. Ключевые показатели эффективности (KPI): принципы формирования и использования в организациях.

Тема 9. Проблема измерения организационной эффективности: критерии, показатели и ограничения оценки.

Тема 10. Использование оценки организационной эффективности в деятельности организационного консультанта.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота раскрытия темы;
- логичность и последовательность изложения;
- грамотность речи;
- использование научной терминологии;
- качество ответов на вопросы.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Тема раскрыта полностью, выступление логично и последовательно, обучающийся свободно отвечает на вопросы и демонстрирует высокий уровень владения материалом.
Хорошо	Выступление соответствует теме, отдельные положения раскрыты недостаточно подробно, ответы на вопросы в целом правильные.
Удовлетворительно	Доклад носит описательный характер, имеются пробелы в содержании и затруднения при ответах на вопросы.
Неудовлетворительно	Тема не раскрыта либо обучающийся не владеет представленным материалом.

1.7. Устный опрос

1. Что понимается под организационной эффективностью и чем она отличается от результативности?
2. Какие основные подходы к определению организационной эффективности рассматриваются в современной теории организации?
3. В чем заключается целевой подход к оценке организационной эффективности?
4. Каковы основные положения системно-ресурсного подхода Э. Юхтмана и С. Сишора?
5. Что такое стратегическое управление и как оно связано с эффективностью организации?
6. В чем заключается стратегический подход М. Портера и какие инструменты используются для анализа конкурентной среды?
7. Как соотносятся организационные цели, стратегия и показатели результатов деятельности?
8. Какие преимущества и ограничения имеет использование КРІ для оценки организационной эффективности?
9. В чем заключается логика системы сбалансированных показателей Р. Каплана и Д. Нортон?
10. Почему для организационно-психологического консультирования важно использовать комплексную оценку эффективности организационной системы?

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота и правильность ответа;
- владение профессиональной терминологией;
- логичность изложения;
- способность устанавливать взаимосвязи между изучаемыми понятиями;
- культура профессиональной речи.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Ответ полный, последовательный, логичный, обучающийся свободно использует профессиональную терминологию и демонстрирует глубокое понимание изученного материала.
Хорошо	Ответ правильный, однако содержит отдельные неточности или недостаточно полное раскрытие отдельных положений.
Удовлетворительно	Ответ отражает только основные положения темы, имеются существенные пробелы и ошибки.
Неудовлетворительно	Обучающийся не может раскрыть содержание вопроса либо допускает принципиальные ошибки.

Критерии и шкалы оценивания работы студентов на практических/лабораторных занятиях

Оценка	Критерии оценивания
«отлично»	Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопрос вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Для получения итоговой оценки, необходимо решить тест и 1 кейс. Формат оценивания - зачет

Тест

1. Какой подход к организационной эффективности оценивает организацию прежде всего с точки зрения степени достижения заранее установленных целей?
А) Системно-ресурсный подход
Б) Целевой подход ✓
В) Процессный подход
Г) Подход заинтересованных сторон
2. Кто является автором концепции управления по целям?
А) Майкл Портер
Б) Игорь Ансофф
В) Питер Друкер ✓
Г) Генри Минцберг
3. Что является центральным объектом оценки в системно-ресурсном подходе Э. Юхтмана и С. Сисшора?
А) Только степень достижения формализованных целей
Б) Способность организации привлекать и эффективно использовать необходимые ресурсы ✓
В) Только удовлетворенность сотрудников
Г) Только финансовые результаты организации
4. Какой показатель относится прежде всего к финансовым результатам деятельности организации?
А) Уровень вовлеченности сотрудников
Б) Удовлетворенность клиентов
В) Рентабельность ✓
Г) Текучесть персонала
5. Какой показатель относится к нефинансовым показателям организационной эффективности?
А) Рентабельность продаж
Б) Прибыль
В) Выручка
Г) Удовлетворенность клиентов ✓
6. Что характеризует результативность организации?
А) Степень достижения поставленных целей и запланированных результатов ✓
Б) Только величину использованных ресурсов
В) Только уровень затрат
Г) Только состояние внутренней организационной среды

7. Какая концепция связывает стратегию организации с четырьмя перспективами: финансовой, клиентской, внутренних бизнес-процессов, обучения и развития?
- А) SWOT-анализ
 - Б) Система сбалансированных показателей Р. Каплана и Д. Нортонa ✓
 - В) Модель пяти сил М. Портера
 - Г) Матрица Ансоффа
8. Какова основная функция КРІ в управлении организацией?
- А) Замена стратегических целей организации
 - Б) Определение ключевых параметров, позволяющих отслеживать достижение значимых результатов ✓
 - В) Определение психологических особенностей работников
 - Г) Оценка исключительно финансового состояния организации
9. Какой элемент не входит в систему сбалансированных показателей Р. Каплана и Д. Нортонa?
- А) Финансовая перспектива
 - Б) Клиентская перспектива
 - В) Перспектива внутренних бизнес-процессов
 - Г) Перспектива организационной культуры ✓
10. Что характеризует стратегическое управление?
- А) Только оперативный контроль текущих задач
 - Б) Определение стратегического направления организации и обеспечение его реализации ✓
 - В) Только управление финансовыми ресурсами
 - Г) Только управление персоналом
11. Какая модель используется для анализа конкурентной структуры отрасли?
- А) Модель пяти конкурентных сил М. Портера ✓
 - Б) Модель конкурирующих ценностей К. Камерона и Р. Куинна
 - В) Система сбалансированных показателей
 - Г) Модель управления по целям
12. Что относится к пяти конкурентным силам в модели М. Портера?
- А) Организационная культура
 - Б) Удовлетворенность сотрудников
 - В) Угроза появления новых конкурентов ✓
 - Г) Вовлеченность персонала
13. Какой подход к организационной эффективности предполагает учет интересов различных групп, связанных с деятельностью организации?
- А) Целевой подход
 - Б) Подход заинтересованных сторон ✓
 - В) Системно-ресурсный подход
 - Г) Процессный подход
14. Какое утверждение наиболее точно характеризует связь стратегии и организационной эффективности?
- А) Стратегия не связана с оценкой эффективности
 - Б) Эффективность определяется только текущими финансовыми результатами
 - В) Оценка эффективности должна учитывать соответствие результатов стратегическим целям организации ✓
 - Г) Стратегия необходима только для крупных организаций

15. Что представляет собой цепочка создания ценности М. Портера?
- А) Модель оценки удовлетворенности сотрудников
 - Б) Инструмент анализа деятельности организации через взаимосвязанные виды деятельности, создающие ценность ✓
 - В) Метод оценки организационной культуры
 - Г) Метод психодиагностики руководителей
16. Какое утверждение наиболее точно отражает отличие эффективности от результативности?
- А) Эффективность связана только с финансовой прибылью
 - Б) Результативность связана с достижением целей, а эффективность предполагает соотнесение результатов с используемыми ресурсами ✓
 - В) Эти понятия всегда являются полными синонимами
 - Г) Эффективность характеризует только деятельность сотрудников
17. Для чего при оценке организационной эффективности целесообразно использовать одновременно финансовые и нефинансовые показатели?
- А) Для увеличения количества отчетных документов
 - Б) Для исключения необходимости стратегического анализа
 - В) Для получения более комплексной картины результатов и состояния организации ✓
 - Г) Для замены качественных методов количественными
18. Какова основная идея многомерного подхода к организационной эффективности?
- А) Эффективность определяется одним универсальным показателем
 - Б) Эффективность рассматривается через совокупность различных критериев и результатов ✓
 - В) Эффективность определяется исключительно финансовыми результатами
 - Г) Эффективность определяется только достижением стратегических целей
19. Какое утверждение соответствует логике организационно-психологического консультирования при анализе эффективности?
- А) Консультант должен оценивать организацию исключительно по финансовым показателям
 - Б) Консультант должен учитывать организационный контекст, цели, результаты и показатели деятельности организации ✓
 - В) Консультант должен заменять руководство в принятии управленческих решений
 - Г) Консультант должен использовать только психодиагностические показатели
20. Какой порядок наиболее соответствует логике комплексной оценки организационной эффективности?
- А) Выбор KPI → определение проблемы → формулирование целей → анализ результатов
 - Б) Определение целей → выбор критериев и показателей → сбор и анализ данных → интерпретация результатов ✓
 - В) Сбор любых доступных данных → формулирование стратегии → определение целей → выбор показателей
 - Г) Оценка сотрудников → оценка руководителей → оценка финансов → формулирование целей

Критерии оценивания тестирования

Каждый правильный ответ оценивается в **1 балл**.

Максимальное количество баллов — **20**.

Оценка	Количество правильных ответов	Критерии оценивания
«Отлично» / зачтено	18–20	Продемонстрированы глубокие знания содержания дисциплины, понимание основных теоретических положений, понятий, закономерностей и современных подходов в изучаемой предметной области. Правильно выполнено не менее 90 % тестовых заданий.
«Хорошо» / зачтено	15–17	Продемонстрированы устойчивые знания содержания дисциплины. Допущены единичные ошибки, не оказывающие существенного влияния на понимание основных понятий, закономерностей и взаимосвязей изучаемой предметной области. Правильно выполнено не менее 75 % тестовых заданий.
«Удовлетворительно» / зачтено	12–14	Продемонстрированы базовые знания содержания дисциплины. Имеются отдельные пробелы в понимании теоретических положений, понятий и закономерностей, однако обучающийся владеет основными знаниями, необходимыми для дальнейшего освоения образовательной программы. Правильно выполнено не менее 60 % тестовых заданий.
«Неудовлетворительно» / не зачтено	менее 12	Продемонстрирован недостаточный уровень знаний содержания дисциплины. Значительная часть тестовых заданий выполнена неверно, что свидетельствует о несформированности результатов обучения по дисциплине. Правильно выполнено менее 60 % тестовых заданий.

Кейс

1

Компания «Вектор» работает на рынке корпоративного программного обеспечения 11 лет. За последние три года организация быстро увеличивалась: численность персонала выросла со 140 до 390 человек, количество клиентов — с 85 до 210, а годовая выручка увеличилась на 32%. Генеральный директор рассматривает эти показатели как доказательство высокой эффективности компании и планирует продолжить агрессивную стратегию роста. Совет директоров, однако, обращает внимание на другую динамику: доля проектов, завершенных в установленный срок, снизилась с 82% до 61%, количество проектов с превышением первоначального бюджета выросло с 11% до 27%, а доля повторных заказов крупных клиентов уменьшилась с 68% до 54%. За тот же период текучесть персонала увеличилась с 14% до 23%, особенно среди руководителей проектов и ведущих специалистов. Внутреннее

исследование показало рост числа случаев переработок и увеличение количества сотрудников, которые не могут четко сформулировать приоритеты компании на ближайшие два года.

Система оценки деятельности руководителей подразделений практически полностью основана на финансовых показателях и объеме выполненных проектов. Руководители подразделений получают премии за выполнение плана по выручке и количеству закрытых проектов. Показатели качества проектов, удовлетворенности клиентов, соблюдения сроков и удержания ключевых специалистов используются нерегулярно и не включены в единую систему оценки. При этом руководство компании рассматривает возможность внедрения системы сбалансированных показателей, но не определило, какие показатели должны быть включены в нее и как они должны быть связаны со стратегией организации.

Задание: провести комплексный анализ эффективности организации с использованием не менее трех подходов, рассмотренных в дисциплине; определить, какие результаты свидетельствуют о достижении организационных целей, а какие указывают на потенциальные проблемы эффективности; разработать систему критериев и показателей оценки эффективности, включающую финансовые и нефинансовые показатели; предложить структуру системы сбалансированных показателей для компании с учетом ее стратегии роста; определить, какие данные необходимо дополнительно собрать для обоснованной оценки эффективности; сформулировать аналитическое заключение о противоречиях между текущей системой оценки деятельности и стратегическими задачами организации.

Кейс

2

Компания «Диалог» — российская сеть профессиональных образовательных центров, работающая в нескольких регионах. За последние пять лет руководство последовательно реализовывало стратегию расширения: открывались новые филиалы, увеличивался ассортимент образовательных программ, внедрялись цифровые форматы обучения. Численность сотрудников выросла с 75 до 280 человек. По сравнению с началом периода выручка компании увеличилась на 47%, количество слушателей — на 63%, а число филиалов — с 4 до 13. Руководство считает основным стратегическим результатом расширение рыночного присутствия и увеличение количества клиентов.

Одновременно показатели разных заинтересованных сторон демонстрируют неодинаковую динамику. Инвесторы удовлетворены ростом выручки, руководители филиалов указывают на увеличение операционной нагрузки, часть преподавателей отмечает снижение возможностей для подготовки программ и профессионального развития, а корпоративные клиенты указывают на неодинаковое качество услуг в разных филиалах. Доля слушателей, возвращающихся на следующие программы, снизилась с 46% до 37%. При этом отдельные филиалы демонстрируют высокую прибыльность, но имеют более низкие показатели удовлетворенности клиентов и повторных обращений. Центральный офис предлагает оценивать филиалы преимущественно по финансовому результату, тогда как руководители образовательных программ считают необходимым учитывать качество образовательного продукта, удержание клиентов и развитие сотрудников.

Перед организационным консультантом поставлена задача разработать концептуальную основу оценки эффективности компании, которая позволила бы учитывать различные критерии и интересы заинтересованных сторон и одновременно не потерять связь со стратегическими целями организации. Необходимо определить, какие аспекты деятельности должны быть включены в оценку и как интерпретировать противоречивые результаты разных показателей.

Задание: провести анализ эффективности компании с позиций целевого, системно-ресурсного подхода и подхода заинтересованных сторон; определить, какие критерии могут использоваться для оценки эффективности с позиции каждой из заинтересованных сторон;

проанализировать противоречие между ростом финансовых показателей и снижением отдельных показателей качества и клиентской лояльности; предложить многомерную модель оценки эффективности компании; определить показатели, позволяющие оценивать не только текущие результаты, но и способность организации поддерживать стратегическое развитие; сформулировать рекомендации по использованию результатов оценки в последующей организационно-психологической консультационной работе.

Оценка	Критерии оценивания
«Отлично» / зачтено	Задание выполнено полностью, организационная ситуация проанализирована системно, корректно применены теоретические подходы к оценке эффективности, обоснованы критерии и показатели, выводы и рекомендации соответствуют условиям кейса.
«Хорошо» / зачтено	Задание выполнено полностью, основные проблемы и показатели эффективности определены верно, теоретические подходы применены корректно, но отдельные выводы или обоснования недостаточно глубоки.
«Удовлетворительно» / зачтено	Задание выполнено частично, основные проблемы определены, однако анализ ограничен, применение подходов и критериев оценки эффективности недостаточно обосновано, выводы и рекомендации носят общий характер.
«Неудовлетворительно» / не зачтено	Задание не выполнено или содержит существенные ошибки, организационная ситуация проанализирована недостаточно, теоретические подходы применены некорректно или не применены, выводы и рекомендации отсутствуют либо не соответствуют условиям кейса.



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение
высшего образования «Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ДИАГНОСТИКА

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости

1.0. Задания для подготовки к практическим занятиям

1. Изучить научную и учебную литературу по организационной диагностике и подготовить сравнительный анализ трех диагностических подходов: системного подхода, модели «шести ячеек» М. Вайсборда, модели Берка–Литвина. Выделить объект диагностики, основные диагностические параметры, возможности применения каждого подхода на индивидуальном, групповом и организационном уровнях, преимущества и ограничения каждого подхода. По результатам анализа сформулировать вывод о том, в каких диагностических ситуациях целесообразно использовать каждый из подходов.

2. Провести психологическую диагностику одного из психологических явлений в организации на добровольном участнике: мотивации, удовлетворенности трудом, психологического климата, эмоционального выгорания или другого явления, изученного в рамках дисциплины. Самостоятельно определить диагностическую цель, подобрать соответствующий диагностический инструмент, обосновать его выбор, провести обследование, обработать полученные данные и подготовить краткую психологическую интерпретацию результатов. Отдельно указать ограничения проведенной диагностики и данные, которые целесообразно получить с помощью дополнительных методов.

3. Проанализировать организационную ситуацию, содержащую признаки психологической проблемы на индивидуальном, групповом или организационном уровне. Сформулировать исходный запрос, преобразовать его в диагностическую задачу, определить объект и предмет диагностики, выделить возможные диагностические гипотезы, определить необходимые диагностические параметры и предложить комплекс методов для проверки гипотез. Обосновать необходимость использования нескольких источников диагностической информации.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота выполнения задания;
- самостоятельность выполнения;
- корректность использования научной терминологии;
- способность анализировать и обобщать информацию;
- аргументированность выводов;
- соблюдение требований к оформлению работы.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Задание выполнено полностью. Продемонстрированы глубокое понимание материала, самостоятельность анализа, грамотное использование профессиональной терминологии. Выводы логичны, аргументированы и соответствуют поставленной задаче.
Хорошо	Задание выполнено полностью. Материал изложен последовательно, имеются отдельные неточности или недостаточно полное обоснование отдельных положений, не влияющие на общий результат.

Удовлетворительно	Задание выполнено частично. Материал раскрыт поверхностно, имеются ошибки в терминологии, выводы недостаточно аргументированы.
Неудовлетворительно	Задание не выполнено либо выполнено с существенными ошибками, демонстрирующими отсутствие понимания изучаемого материала.

1.1. Проектное задание

Диагностическое исследование психологических проблем в организации

Компания «Профиль» — организация численностью около 180 сотрудников, работающая в сфере разработки и сопровождения цифровых продуктов. За последний год компания быстро расширилась: были созданы новые подразделения, увеличилось количество проектных команд, часть сотрудников перешла на удаленный и гибридный формат работы. Одновременно с ростом компании изменилась структура взаимодействия между подразделениями. Руководители отмечают, что сотрудники стали чаще обращаться непосредственно к руководителям своих подразделений, минуя коллег из смежных функций, а рабочие вопросы между подразделениями стали решаться дольше. На совещаниях сотрудники редко открыто высказывают несогласие с решениями руководителей, однако после совещаний продолжаются неформальные обсуждения и выражается недовольство принятыми решениями.

В течение последних шести месяцев руководство фиксирует увеличение текучести кадров среди сотрудников со стажем от одного до трех лет. В некоторых командах сотрудники сообщают о высокой рабочей нагрузке и недостатке обратной связи от руководителей. При этом показатели выполнения основных рабочих задач в целом сохраняются на приемлемом уровне. Руководители подразделений по-разному описывают происходящее: одни считают основной проблемой недостаточную мотивацию сотрудников, другие связывают ситуацию с ростом нагрузки и изменением структуры организации, третьи говорят о снижении доверия к руководству и ухудшении взаимодействия между подразделениями. Единых данных о психологическом состоянии сотрудников, уровне удовлетворенности трудом, качестве коммуникации и особенностях взаимодействия внутри команд у руководства нет.

Генеральный директор обращается к организационному психологу с запросом: «Необходимо понять, что происходит с сотрудниками и командами, почему возникли проблемы во взаимодействии и текучести и какие направления работы необходимо определить по результатам диагностики». Руководство ожидает получить не только описание текущей ситуации, но и обоснованное диагностическое заключение, которое позволит определить дальнейшие направления организационно-психологического консультирования.

В рамках проектного задания необходимо разработать проект организационно-психологической диагностики данной организации.

1. Сформулировать исходный запрос клиента в форме диагностической задачи. Определить цель диагностики, объект и предмет исследования, диагностические уровни, основные диагностические параметры и возможные диагностические гипотезы. Разграничить выявленные признаки проблемы и предположения о ее возможных причинах.

2. Разработать программу диагностического исследования. Определить последовательность этапов работы, состав участников диагностики, методы и диагностические инструменты, которые целесообразно использовать на индивидуальном, групповом и организационном уровнях. Обосновать выбор каждого метода в соответствии с поставленной диагностической задачей.

3. Определить, какие данные должны быть получены с помощью каждого выбранного метода, каким образом результаты различных методов могут быть

сопоставлены и какие противоречия между результатами могут возникнуть. Предусмотреть использование нескольких источников информации и принципа триангуляции данных.

4. Определить структуру итогового диагностического заключения. Сформулировать предполагаемые разделы заключения, требования к интерпретации результатов, возможные диагностические выводы и направления последующего организационно-психологического консультирования. Разработать форму представления результатов для руководства организации, исключающую необоснованные выводы и не позволяющую смешивать диагностические данные, их интерпретацию и рекомендации.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- соответствие содержания поставленной задаче;
- логичность структуры проекта;
- обоснованность предлагаемых решений;
- способность применять теоретические знания при решении практических задач;
- качество оформления проекта.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Проект полностью соответствует поставленной задаче, отличается логичностью, практической направленностью, содержит аргументированные предложения и оформлен в соответствии с требованиями.
Хорошо	Проект соответствует поставленной задаче, однако отдельные положения требуют дополнительного обоснования или детализации.
Удовлетворительно	Проект выполнен частично, отдельные разделы раскрыты недостаточно полно, имеются логические или содержательные недостатки.
Неудовлетворительно	Проект не соответствует поставленной задаче либо не позволяет оценить уровень подготовки обучающегося.

1.2. Тестовые задания

Задание:

10 вопросов с выбором ответа/кратким ответом. Примеры:

1. Какое действие является необходимым при переходе от исходного запроса руководителя к проведению организационно-психологической диагностики?

- А) Сразу выбрать наиболее известную диагностическую методику.
Б) Преобразовать исходный запрос в конкретную диагностическую задачу и определить диагностические параметры. ✓
В) Сразу подготовить рекомендации для руководителя.

2. Какой принцип позволяет повысить обоснованность диагностических выводов за счет сопоставления информации, полученной различными методами?

- А) Принцип стандартизации.

Б) Принцип триангуляции данных. ✓

В) Принцип унификации.

3. Какие элементы должны быть представлены в диагностическом заключении по результатам организационно-психологического исследования? В ответе необходимо указать исходный запрос и диагностическую задачу, использованные методы и полученные данные, результаты их анализа и интерпретации, основные диагностические выводы, выявленные психологические проблемы и ресурсы, а также обоснованные рекомендации для клиента.

Критерии оценивания

При оценивании учитывается правильность выполнения тестовых заданий и полнота ответа на вопрос открытого типа.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Правильно выполнено 90–100 % тестовых заданий, ответ на вопрос открытого типа полный, логичный и аргументированный.
Хорошо	Правильно выполнено 75–89 % тестовых заданий, ответ на открытый вопрос содержит незначительные неточности.
Удовлетворительно	Правильно выполнено 60–74 % тестовых заданий, ответ на открытый вопрос раскрывает тему частично.
Неудовлетворительно	Правильно выполнено менее 60 % тестовых заданий либо отсутствует ответ на вопрос открытого типа.

1.3. Аналитический кейс

В компании численностью около 250 сотрудников руководство стало отмечать признаки ухудшения психологического состояния работников в нескольких подразделениях. За последний год увеличилось количество обращений сотрудников к HR-службе по поводу высокой рабочей нагрузки, трудностей взаимодействия с непосредственными руководителями и отсутствия возможностей профессионального развития. В двух подразделениях выросла текучесть кадров, а руководители сообщают о снижении инициативности сотрудников. При этом формальные показатели выполнения планов существенно не изменились. Руководство предполагает, что проблема связана со снижением мотивации сотрудников, и предлагает провести анкетирование удовлетворенности трудом. Организационный психолог считает, что одного метода недостаточно, поскольку внешние проявления проблемы могут иметь различные психологические и организационные причины.

В рамках предварительного интервью сотрудники по-разному описывают ситуацию. Часть работников говорит о высокой нагрузке и постоянной необходимости работать в условиях дефицита времени, другие отмечают недостаток обратной связи и признания результатов труда, третьи указывают на конфликты между подразделениями и отсутствие ясности в распределении ответственности. При проведении наблюдения на рабочих совещаниях обнаруживается низкая активность сотрудников и преимущественно односторонняя коммуникация со стороны руководителей. Одновременно несколько сотрудников неформально сообщают, что официальные опросы они заполняют осторожно,

поскольку опасаются, что результаты могут быть использованы для оценки их профессиональной деятельности.

Задание:

1. Проанализировать представленную ситуацию и определить, какие психологические явления и проблемы требуют диагностического изучения.
2. Сформулировать диагностическую задачу и не менее трех диагностических гипотез.
3. Определить диагностические уровни и параметры исследования.
4. Предложить комплекс диагностических методов, позволяющий сопоставить данные сотрудников, руководителей и наблюдения за организационным взаимодействием.
5. Обосновать выбор методов с учетом их диагностических возможностей, валидности, надежности и ограничений.
6. Определить, какие результаты могут подтвердить или опровергнуть предложенные диагностические гипотезы.
7. Сформулировать основные требования к будущему диагностическому заключению по результатам исследования.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота анализа ситуации;
- логичность рассуждений;
- способность выявлять проблему;
- обоснованность предложенных решений;
- качество аргументации.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Проведен всесторонний анализ ситуации, выявлены ключевые проблемы, предложены обоснованные решения, выводы логичны и аргументированы.
Хорошо	Анализ ситуации выполнен корректно, однако отдельные аспекты раскрыты недостаточно подробно либо рекомендации требуют уточнения.
Удовлетворительно	Анализ носит поверхностный характер, предложенные решения недостаточно обоснованы.
Неудовлетворительно	Анализ отсутствует либо содержит существенные ошибки, препятствующие оценке уровня подготовки обучающегося.

1.4. Темы для групповой дискуссии

1. Всегда ли сформулированный руководителем запрос соответствует реальной психологической проблеме организации?
2. Что важнее для организационного психолога на первом этапе диагностики: глубина исследования или широта охвата организации?
3. В каких случаях данные самоотчета сотрудников могут существенно расходиться с результатами наблюдения?
4. Где проходит граница между организационной диагностикой и психологической диагностикой отдельного сотрудника?

5. Может ли организационный психолог объективно диагностировать психологическое благополучие сотрудников по запросу руководства?
6. Должна ли конфиденциальность индивидуальных диагностических данных иметь приоритет перед запросом руководителя организации?
7. В каких случаях стандартизированная психодиагностическая методика недостаточна для решения организационной диагностической задачи?
8. Может ли одна и та же психологическая проблема иметь разные причины на индивидуальном, групповом и организационном уровнях?

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- активность участия в обсуждении;
- корректность использования профессиональной терминологии;
- аргументированность собственной позиции;
- способность вести конструктивную профессиональную дискуссию;
- уважительное отношение к мнению других участников.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Обучающийся активно участвует в обсуждении, аргументированно высказывает собственную позицию, использует профессиональную терминологию и демонстрирует высокий уровень коммуникативной культуры.
Хорошо	Принимает участие в обсуждении, аргументирует свою позицию, допускает отдельные неточности.
Удовлетворительно	Участие ограничивается отдельными высказываниями, аргументация недостаточно убедительна.
Неудовлетворительно	Не принимает участия в обсуждении либо демонстрирует отсутствие знаний по рассматриваемой теме.

1.5. Реферат

1. Психологическая составляющая организационной диагностики: объект, предмет и основные направления.
2. Диагностическая гипотеза в организационно-психологическом исследовании: функции и требования к формулировке.
3. Психосемантические методы в исследовании восприятия организации сотрудниками.
4. Диагностика организационного стресса: психологические показатели и методы исследования.
5. Диагностика эмоционального выгорания работников в организационном контексте.
6. Психологические факторы удовлетворенности трудом и возможности их диагностики.
7. Диагностика межличностных и межгрупповых конфликтов в организации.
8. Психологическая диагностика профессиональной идентичности сотрудников.

9. Диагностика психологических факторов, связанных с изменениями и организационными преобразованиями.

10. Этические проблемы использования результатов психологической диагностики в организации.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- соответствие содержания заявленной теме;
- полнота раскрытия темы;
- логичность структуры;
- качество анализа научных источников;
- самостоятельность выводов;
- соблюдение требований к оформлению.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Тема раскрыта полностью, проведен анализ научной литературы, выводы самостоятельны и аргументированы, оформление соответствует установленным требованиям.
Хорошо	Тема раскрыта достаточно полно, имеются отдельные недостатки анализа или оформления.
Удовлетворительно	Тема раскрыта частично, анализ источников поверхностный, выводы недостаточно обоснованы.
Неудовлетворительно	Работа не соответствует заявленной теме либо не отвечает установленным требованиям.

1.6. Доклад

Тема 1. Диагностическое интервью с руководителем: структура, задачи и профессиональные требования.

Тема 2. Наблюдение за рабочим взаимодействием как метод организационно-психологической диагностики.

Тема 3. Социометрическое исследование как инструмент диагностики внутригрупповых отношений.

Тема 4. Диагностика мотивации сотрудников: возможности и ограничения психологических методов.

Тема 5. Диагностика психологического климата в трудовой группе.

Тема 6. Диагностика командной эффективности: психологические параметры и методы исследования.

Тема 7. Диагностика организационной культуры в подходе Э. Шейна.

Тема 8. Диагностика психологического благополучия сотрудников: показатели и методы.

Тема 9. Представление результатов организационной диагностики руководству и сотрудникам.

Тема 10. Использование результатов организационной диагностики при выборе направления психологического консультирования.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота раскрытия темы;
- логичность и последовательность изложения;
- грамотность речи;
- использование научной терминологии;
- качество ответов на вопросы.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Тема раскрыта полностью, выступление логично и последовательно, обучающийся свободно отвечает на вопросы и демонстрирует высокий уровень владения материалом.
Хорошо	Выступление соответствует теме, отдельные положения раскрыты недостаточно подробно, ответы на вопросы в целом правильные.
Удовлетворительно	Доклад носит описательный характер, имеются пробелы в содержании и затруднения при ответах на вопросы.
Неудовлетворительно	Тема не раскрыта либо обучающийся не владеет представленным материалом.

1.7. Устный опрос

1. Что является объектом и предметом организационно-психологической диагностики?
2. Какие основные этапы включает организационно-психологическое диагностическое исследование?
3. Чем диагностическая задача отличается от исходного запроса клиента?
4. Какие требования предъявляются к диагностической гипотезе?
5. Какие диагностические методы позволяют получать количественные, а какие качественные данные?
6. В чем различие между валидностью и надежностью диагностического инструмента?
7. Для каких задач используется социометрический метод?
8. Какие психологические явления могут диагностироваться на индивидуальном и групповом уровнях организации?
9. В чем заключается принцип триангуляции диагностических данных?
10. Какие требования предъявляются к формулированию выводов и рекомендаций в диагностическом заключении?

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота и правильность ответа;
- владение профессиональной терминологией;
- логичность изложения;
- способность устанавливать взаимосвязи между изучаемыми понятиями;
- культура профессиональной речи.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Ответ полный, последовательный, логичный, обучающийся свободно использует профессиональную терминологию и демонстрирует глубокое понимание изученного материала.
Хорошо	Ответ правильный, однако содержит отдельные неточности или недостаточно полное раскрытие отдельных положений.
Удовлетворительно	Ответ отражает только основные положения темы, имеются существенные пробелы и ошибки.
Неудовлетворительно	Обучающийся не может раскрыть содержание вопроса либо допускает принципиальные ошибки.

Критерии и шкалы оценивания работы студентов на практических/лабораторных занятиях

Оценка	Критерии оценивания
«отлично»	Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Для получения итоговой оценки, необходимо решить тест и 1 кейс. Формат оценивания - экзамен

Тест

1. Какое действие является методологически необходимым при переходе от исходного запроса руководителя к организационно-психологической диагностике?
А) Выбор наиболее распространенной диагностической методики.
Б) Преобразование запроса в диагностическую задачу с определением объекта, предмета, целей и диагностических параметров. ✓
В) Составление рекомендаций до начала сбора данных.
Г) Проведение анкетирования всех сотрудников организации.
2. Какое положение наиболее точно отражает системный подход в организационной диагностике?
А) Организация рассматривается преимущественно через индивидуальные особенности ее сотрудников.
Б) Основное внимание уделяется формальной структуре управления.
В) Организация рассматривается как система взаимосвязанных элементов, а психологические явления анализируются с учетом их взаимного влияния. ✓
Г) Диагностика проводится только на том уровне, на котором непосредственно проявляется проблема.
3. Что является основной функцией диагностической гипотезы?
А) Предварительно определить предполагаемые связи и объяснения изучаемого явления, которые должны быть проверены в ходе исследования. ✓
Б) Заранее сформулировать окончательное заключение для руководителя.
В) Выбрать статистический метод обработки данных независимо от объекта исследования.
Г) Исключить необходимость использования нескольких диагностических методов.
4. Что должно быть отражено в программе организационно-психологического диагностического исследования?
А) Только перечень психодиагностических методик.
Б) Только описание выборки и сроков исследования.
В) Цель, задачи, объект, диагностические параметры, этапы, методы, участников и предполагаемые способы анализа полученных данных. ✓
Г) Только формы представления результатов руководству.
5. Какое сочетание правильно характеризует валидность и надежность диагностического инструмента?
А) Валидность отражает устойчивость результатов, надежность — соответствие метода цели измерения.
Б) Валидность отражает соответствие метода измеряемому конструкту, надежность — устойчивость и воспроизводимость результатов. ✓
В) Валидность и надежность являются разными названиями одного свойства метода.
Г) Надежность имеет значение только для качественных методов исследования.
6. Что означает принцип триангуляции данных в организационной диагностике?
А) Использование одной методики несколькими специалистами.
Б) Повторное проведение одной и той же методики через определенный промежуток времени.
В) Сопоставление данных, полученных из разных источников или с использованием разных методов. ✓
Г) Использование исключительно количественных методов для повышения объективности.
7. Руководитель сообщает психологу: «Сотрудники потеряли мотивацию, нужно срочно провести тестирование». Какое действие психолога наиболее корректно?
А) Немедленно выбрать тест мотивации и провести его среди всех сотрудников.
Б) Уточнить содержание запроса, определить признаки проблемы, сформулировать диагностическую задачу и определить необходимые диагностические параметры. ✓

- В) Отказаться от проведения диагностики, поскольку руководитель неправильно сформулировал запрос.
- Г) Провести только интервью с руководителем, поскольку он является заказчиком.
8. Какой метод наиболее непосредственно предназначен для изучения структуры межличностных предпочтений и взаимоотношений внутри малой группы?
- А) Социометрия. ✓
- Б) Контент-анализ документов.
- В) Экспертный опрос.
- Г) Семантический дифференциал.
9. Какое из перечисленных явлений относится преимущественно к индивидуальному уровню организационной диагностики?
- А) Структура неформальных подгрупп.
- Б) Организационная культура.
- В) Мотивация сотрудника и его субъективная удовлетворенность трудом. ✓
- Г) Межфункциональное взаимодействие подразделений.
10. Какое сочетание объектов наиболее характерно для диагностики группового уровня?
- А) Профессиональная идентичность, мотивация, индивидуальная удовлетворенность.
- Б) Коммуникация, сплоченность, конфликтность и особенности межличностных отношений. ✓
- В) Организационная структура, стратегия и бизнес-процессы.
- Г) Личностные особенности руководителя и его карьерные планы.
11. Для чего в организационной диагностике используется диагностическое интервью?
- А) Только для получения субъективного мнения руководителя.
- Б) Для получения и уточнения информации о проблемной ситуации, ее проявлениях, контексте и субъективном восприятии участников. ✓
- В) Для замены всех стандартизированных диагностических процедур.
- Г) Только для проверки результатов анкетирования.
12. Какое утверждение наиболее корректно характеризует наблюдение как метод организационно-психологической диагностики?
- А) Наблюдение позволяет непосредственно фиксировать особенности поведения и взаимодействия в естественном организационном контексте, но требует четкого определения объекта и параметров наблюдения. ✓
- Б) Наблюдение позволяет установить истинные причины любого организационного явления без использования других методов.
- В) Наблюдение является исключительно количественным методом.
- Г) Результаты наблюдения не зависят от позиции и подготовки наблюдателя.
13. Какая модель связана с диагностикой организационной культуры через анализ артефактов, провозглашаемых ценностей и базовых предположений?
- А) Модель Берка–Литвина.
- Б) Модель «шести ячеек» М. Вайсборда.
- В) Модель Э. Шейна. ✓
- Г) Теория двух факторов Ф. Герцберга.
14. Какая ситуация наиболее отчетливо указывает на необходимость диагностики нескольких уровней организации?
- А) Сотрудник демонстрирует индивидуально низкую мотивацию при отсутствии других признаков проблемы.
- Б) Один руководитель просит оценить собственные профессиональные компетенции.
- В) В организации одновременно наблюдаются рост текучести, конфликты между подразделениями, снижение удовлетворенности трудом и изменение характера взаимодействия сотрудников с руководителями. ✓
- Г) Необходимо определить соответствие одного сотрудника требованиям должности.
15. Какое утверждение правильно характеризует качественные методы организационной диагностики?
- А) Они позволяют получать только числовые показатели.
- Б) Они используются преимущественно для статистического сравнения больших выборок.
- В) Они позволяют исследовать содержание опыта, представлений и взаимодействия участников организационной ситуации. ✓
- Г) Они не могут использоваться совместно с количественными методами.

16. В организации результаты анкетирования показывают высокий уровень удовлетворенности трудом, однако интервью и наблюдение выявляют недоверие к руководству и напряженность во взаимодействии. Какое действие является наиболее обоснованным?
- А) Признать результаты анкетирования единственно достоверными как количественные.
 - Б) Признать результаты интервью более достоверными как качественные.
 - В) Рассматривать расхождение как диагностически значимое и проверить возможные причины различий с помощью дополнительных данных и методов. ✓
 - Г) Исключить все полученные результаты как противоречивые.
17. Что является принципиально важным при интерпретации результатов психологической диагностики сотрудников в организации?
- А) Представлять любые выявленные взаимосвязи как доказанные причинно-следственные отношения.
 - Б) Разграничивать полученные данные, их интерпретацию и диагностические выводы, учитывать ограничения использованных методов и контекст исследования. ✓
 - В) Использовать только те результаты, которые подтверждают исходную гипотезу.
 - Г) Исключать субъективные данные сотрудников из итогового заключения.
18. Какой вариант наиболее точно описывает диагностическое заключение?
- А) Перечень примененных методик без интерпретации результатов.
 - Б) Свободное описание впечатлений психолога после проведения исследования.
 - В) Структурированное представление результатов исследования, их анализа и интерпретации, диагностических выводов и обоснованных рекомендаций. ✓
 - Г) Перечень управленческих решений, которые руководитель обязан реализовать.
19. В ходе диагностики выявлено, что сотрудники одного подразделения демонстрируют признаки эмоционального выгорания, однако данные указывают одновременно на высокую нагрузку, дефицит обратной связи и конфликтное взаимодействие с руководителем. Какой вывод является наиболее корректным?
- А) Причиной выгорания является исключительно личная устойчивость сотрудников.
 - Б) Выявленное выгорание необходимо рассматривать в контексте совокупности индивидуальных и организационно-психологических факторов, которые требуют дополнительной диагностики. ✓
 - В) Для подтверждения вывода достаточно провести повторный тест на выгорание.
 - Г) Руководителя подразделения необходимо признать причиной проблемы.
20. Какова основная профессиональная задача представления результатов организационной диагностики клиенту?
- А) Передать заказчику максимально полный массив исходных диагностических данных.
 - Б) Подтвердить первоначальную гипотезу консультанта.
 - В) Представить обоснованные результаты диагностики в форме, позволяющей клиенту понять выявленные проблемы и определить дальнейшие направления работы. ✓
 - Г) Убедить руководство принять предложенные консультантом управленческие решения.

Критерии оценивания тестирования

Каждый правильный ответ оценивается в **1 балл**.

Максимальное количество баллов — **20**.

Оценка	Количество правильных ответов	Критерии оценивания

«Отлично» / зачтено	18–20	Продemonстрированы глубокие знания содержания дисциплины, понимание основных теоретических положений, понятий, закономерностей и современных подходов в изучаемой предметной области. Правильно выполнено не менее 90 % тестовых заданий.
«Хорошо» / зачтено	15–17	Продemonстрированы устойчивые знания содержания дисциплины. Допущены единичные ошибки, не оказывающие существенного влияния на понимание основных понятий, закономерностей и взаимосвязей изучаемой предметной области. Правильно выполнено не менее 75 % тестовых заданий.
«Удовлетворительно» / зачтено	12–14	Продemonстрированы базовые знания содержания дисциплины. Имеются отдельные пробелы в понимании теоретических положений, понятий и закономерностей, однако обучающийся владеет основными знаниями, необходимыми для дальнейшего освоения образовательной программы. Правильно выполнено не менее 60 % тестовых заданий.
«Неудовлетворительно» / не зачтено	менее 12	Продemonстрирован недостаточный уровень знаний содержания дисциплины. Значительная часть тестовых заданий выполнена неверно, что свидетельствует о несформированности результатов обучения по дисциплине. Правильно выполнено менее 60 % тестовых заданий.

Кейс 1

В производственно-сервисной компании численностью около 320 сотрудников в течение последних восьми месяцев наблюдается увеличение текучести кадров среди специалистов со стажем от одного до трех лет. Особенно выражена динамика в трех подразделениях, отвечающих за обслуживание ключевых клиентов. Руководители этих подразделений объясняют ситуацию снижением ответственности и мотивации сотрудников. По их мнению, молодые специалисты стали менее заинтересованы в профессиональном развитии, чаще отказываются от дополнительных задач и демонстрируют формальное отношение к работе. HR-служба, напротив, обращает внимание на увеличение количества сверхурочных часов, сокращение числа внутренних обучающих мероприятий и снижение частоты индивидуальной обратной связи со стороны руководителей.

В предварительных интервью сотрудники описывают ситуацию иначе. Они говорят о высокой рабочей нагрузке, недостатке ясности относительно перспектив профессионального развития и ощущении, что дополнительные усилия редко получают признание. Часть сотрудников отмечает, что руководители часто меняют приоритеты и не объясняют причины изменений. При этом результаты ежегодного опроса удовлетворенности трудом показывают лишь умеренное снижение общего показателя удовлетворенности, а по некоторым параметрам значения практически не изменились. В двух подразделениях также выявлены устойчивые неформальные подгруппы, между которыми возникают конфликты по поводу распределения задач и ответственности. Руководство ожидает от организационного психолога ответа на вопрос, почему сотрудники уходят и какие психологические факторы связаны с происходящими изменениями.

Задание: разработать проект организационно-психологического диагностического исследования данной ситуации. Сформулировать диагностическую задачу на основе исходного запроса руководства и выделить не менее четырех возможных диагностических гипотез. Определить индивидуальный, групповой и организационный уровни анализа и соответствующие им диагностические параметры. Разработать программу исследования, включающую не менее пяти различных методов сбора данных, и обосновать назначение каждого метода. Определить, какие данные должны быть получены с помощью каждого метода и каким образом они будут сопоставляться. Предусмотреть возможные расхождения между результатами самоотчета сотрудников, интервью, наблюдения и объективных организационных показателей. Определить, какие данные позволят подтвердить или опровергнуть каждую из диагностических гипотез. Разработать структуру диагностического заключения и сформулировать требования к рекомендациям, которые могут быть представлены руководству по итогам исследования.

Кейс 2

В крупной организации численностью около 700 сотрудников после масштабной реорганизации была объединена работа трех ранее самостоятельных подразделений. Формально новая структура была введена шесть месяцев назад, однако руководители сообщают, что ожидаемого улучшения взаимодействия не произошло. Между подразделениями регулярно возникают споры о распределении ответственности, сотрудники по-разному трактуют приоритеты организации, а решения руководства часто обсуждаются в неформальных каналах коммуникации. Руководители считают, что проблема связана с сопротивлением сотрудников изменениям и недостаточной готовностью принять новую структуру. Часть HR-специалистов предполагает, что основная проблема заключается в нарушении коммуникации и отсутствии единых норм взаимодействия.

При предварительном исследовании психолог обнаруживает существенные различия в восприятии организации сотрудниками разных подразделений. В одном подразделении сотрудники описывают организацию как ориентированную на стабильность и соблюдение процедур, в другом — как ориентированную на индивидуальную инициативу и быстрые изменения. Интервью показывают различия в представлениях о справедливом распределении ответственности и допустимом стиле руководства. Наблюдение за совместными совещаниями выявляет конкуренцию за влияние, частое обращение участников к интересам «своего» подразделения и низкую готовность обсуждать противоречия напрямую. Одновременно формальные показатели эффективности подразделений остаются относительно стабильными, поэтому руководство сомневается, действительно ли возникшая проблема имеет психологическую природу или является следствием несовершенства новой организационной структуры.

Задание: провести многоуровневый анализ диагностической ситуации. Определить, какие признаки относятся к индивидуальному, групповому и организационному уровням и какие из них могут быть связаны между собой. Сформулировать диагностические гипотезы относительно роли организационной культуры, групповой идентичности, коммуникации, конфликтов и восприятия организационных изменений. Предложить диагностическую модель исследования, позволяющую разграничить структурные и психологические факторы проблемы. Подобрать комплекс количественных и качественных методов диагностики, включая методы исследования групповых отношений и организационной культуры, и обосновать их сочетание. Определить, как можно использовать принцип триангуляции для проверки полученных результатов. Описать возможные варианты интерпретации ситуации при расхождении данных разных методов. Сформулировать требования к диагностическому заключению, в котором необходимо отдельно представить фактические данные, их психологическую интерпретацию, диагностические выводы, ограничения исследования и направления последующего организационно-психологического консультирования.

Оценка	Критерии оценивания
«Отлично» / зачтено	<p>Задание полностью выполнено. Обучающийся корректно анализирует организационную ситуацию, выделяет диагностически значимые психологические проблемы, определяет уровни и параметры организационно-психологической диагностики, преобразует исходный запрос в диагностическую задачу и формулирует обоснованные диагностические гипотезы. Обоснованно подбирает методы и диагностические инструменты в соответствии с целями исследования, запросом клиента и организационным контекстом, учитывает требования к качеству диагностических данных, валидности, надежности и триангуляции. Корректно анализирует и интерпретирует диагностические данные, формулирует последовательные и обоснованные диагностические выводы, разрабатывает реалистичные рекомендации для клиента и определяет возможные направления дальнейшего организационно-психологического консультирования. Профессиональная терминология используется точно и уместно, выводы полностью соответствуют условиям кейса.</p>
«Хорошо» / зачтено	<p>Задание выполнено полностью, организационная ситуация проанализирована корректно, основные психологические проблемы, диагностические уровни и параметры определены правильно. Диагностическая задача и гипотезы сформулированы в целом обоснованно. Методы и диагностические инструменты подобраны в соответствии с задачей, однако обоснование выбора отдельных методов или учет их ограничений раскрыты недостаточно глубоко. Анализ и интерпретация данных в целом корректны, но отдельные выводы недостаточно аргументированы. Рекомендации соответствуют условиям кейса и результатам диагностики, однако отдельные из них носят общий характер. Допущены незначительные неточности в использовании профессиональной терминологии, не влияющие на общий результат.</p>
«Удовлетворительно» / зачтено	<p>Задание выполнено частично. Обучающийся выявляет основные проблемы организационной ситуации, однако анализ носит преимущественно описательный характер. Диагностическая задача и гипотезы сформулированы недостаточно четко, уровни и параметры диагностики определены фрагментарно. Подбор диагностических методов лишь частично соответствует поставленной задаче, обоснование их выбора недостаточное. Анализ и интерпретация данных проведены поверхностно, недостаточно учитываются требования к качеству диагностических данных и необходимость сопоставления информации, полученной различными методами. Выводы недостаточно аргументированы, рекомендации носят общий характер и лишь частично связаны с результатами диагностики. Допущены ошибки в использовании профессиональной терминологии и понятийного аппарата организационной диагностики.</p>

<p>«Неудовлетворительно» / не зачтено</p>	<p>Задание не выполнено либо выполнено с существенными ошибками. Обучающийся не способен корректно проанализировать организационную ситуацию, выделить психологическую проблематику и преобразовать исходный запрос в диагностическую задачу. Диагностические гипотезы отсутствуют либо не соответствуют условиям кейса, уровни и параметры диагностики определены неправильно. Подобранные методы не соответствуют диагностической задаче, отсутствует обоснование их выбора. Обучающийся не демонстрирует понимания требований к качеству диагностических данных, не способен корректно анализировать и интерпретировать результаты, формулировать обоснованные диагностические выводы. Рекомендации отсутствуют либо не связаны с результатами диагностики и условиями кейса. Продемонстрирован недостаточный уровень владения содержанием дисциплины, методами организационно-психологической диагностики и профессиональной терминологией.</p>
--	---



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение
высшего образования «Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ПСИХОЛОГИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости

1.0. Задания для подготовки к практическим занятиям

1. Провести психодиагностику организационно-психологической характеристики. Выбрать один из предложенных в курсе инструментов: шкалу общей самооффективности, методику оценки вовлечённости, методику оценки организационной приверженности, опросник мотивации или другой согласованный с преподавателем инструмент. Провести методику на одном респонденте, представить результаты, дать их психологическую интерпретацию и сформулировать 3–5 вопросов, которые необходимо дополнительно выяснить в ходе консультативной беседы с сотрудником. В выводе указать, какие особенности организационного поведения могут быть связаны с полученными результатами и какие дополнительные данные необходимы для их интерпретации.

2. Проанализировать организационную ситуацию на трёх уровнях организационного поведения: индивидуальном, групповом и организационном. Для анализа использовать одну реальную или предложенную преподавателем ситуацию, связанную с мотивацией, вовлечённостью, выгоранием, конфликтом, лидерством или командным взаимодействием. Для каждого уровня определить наблюдаемые проявления поведения, возможные психологические факторы и факторы организационного контекста. Затем выбрать не менее двух теорий или моделей курса, объясняющих ситуацию, и сформулировать вопросы, которые корпоративный психолог должен задать участникам ситуации для уточнения проблемы.

3. Изучить литературу и подготовить сравнительный анализ двух теоретических подходов к объяснению одного организационно-психологического феномена. В качестве феномена выбрать мотивацию, самооффективность, организационную приверженность, вовлечённость, лидерство, групповую сплочённость, профессиональное выгорание или другое понятие из курса. Представить основные положения каждого подхода, указать, какие аспекты поведения сотрудника он позволяет объяснить, сопоставить объяснительные возможности подходов на конкретном организационном примере и сделать вывод о том, какие дополнительные данные потребовались бы корпоративному психологу для анализа ситуации.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота выполнения задания;
- самостоятельность выполнения;
- корректность использования научной терминологии;
- способность анализировать и обобщать информацию;
- аргументированность выводов;
- соблюдение требований к оформлению работы.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Задание выполнено полностью. Продемонстрированы глубокое понимание материала, самостоятельность анализа, грамотное использование профессиональной терминологии. Выводы логичны, аргументированы и соответствуют поставленной задаче.
Хорошо	Задание выполнено полностью. Материал изложен последовательно, имеются отдельные неточности или недостаточно полное обоснование отдельных положений, не влияющие на общий результат.
Удовлетворительно	Задание выполнено частично. Материал раскрыт поверхностно, имеются ошибки в терминологии, выводы недостаточно аргументированы.
Неудовлетворительно	Задание не выполнено либо выполнено с существенными ошибками, демонстрирующими отсутствие понимания изучаемого материала.

1.1. Проектное задание

«Психологический анализ организационного поведения и разработка программы психологического вмешательства».

Ситуация для анализа.

Компания «Новая линия» — российская компания, занимающаяся разработкой и сопровождением цифровых продуктов. В компании около 180 сотрудников, основная часть которых работает в проектных командах. В течение последнего года компания быстро росла: были созданы новые подразделения, увеличилось количество руководителей среднего звена, часть сотрудников получила новые должности без специальной подготовки к управлению людьми. Одновременно компания перешла на более сложную систему проектной работы, при которой сотрудники стали одновременно взаимодействовать с функциональным руководителем и руководителем проекта.

За последние шесть месяцев HR-служба стала получать повторяющиеся обращения от сотрудников. Они жалуются на снижение интереса к работе, усталость, ощущение постоянной перегрузки и недостаток обратной связи от руководителей. При этом показатели выполнения проектов в среднем остаются приемлемыми, поэтому руководство не считает ситуацию критической. В отдельных командах сотрудники, напротив, демонстрируют высокую инициативу, помогают коллегам, предлагают улучшения и готовы брать на себя дополнительные задачи. В других командах сотрудники строго выполняют только формально определённые обязанности, редко предлагают идеи и стараются избегать дополнительной ответственности.

Особенно сложная ситуация сложилась в одной из проектных команд из 12 человек. Руководитель команды — специалист, недавно назначенный на управленческую должность. Он хорошо знает предметную область, но предпочитает самостоятельно принимать решения, подробно контролирует выполнение задач и часто вмешивается в работу сотрудников. Два наиболее опытных сотрудника перестали предлагать идеи и стали рассматривать возможность перехода в другой проект. Несколько молодых сотрудников, напротив, постоянно обращаются к руководителю за подтверждением своих решений. В команде практически отсутствует открытое обсуждение проблем. На совещаниях сотрудники соглашались с решениями руководителя, а после совещаний обсуждают между

собой их недостатки. Один из сотрудников недавно заявил, что «здесь бессмысленно что-либо предлагать, всё равно решение уже принято».

HR-служба обратилась к корпоративному психологу с запросом: понять психологические причины происходящего и предложить программу работы с командой. При этом руководство не хочет проводить широкое организационное исследование и просит представить первоначальный вариант работы на основе имеющейся информации.

Необходимо выполнить следующие задачи.

1. Провести анализ ситуации на индивидуальном, групповом и организационном уровнях. Для каждого уровня выделить наблюдаемые проявления организационного поведения, возможные психологические факторы и факторы организационного контекста. Не смешивать наблюдаемые факты ситуации с гипотезами и интерпретациями.

2. Выбрать не менее трёх теорий или моделей, изученных в дисциплине, и использовать их для объяснения происходящего. Обязательно использовать как минимум одну теорию, относящуюся к индивидуальному уровню, и одну теорию, относящуюся к групповому или лидерскому поведению. Обосновать, почему выбранные теории применимы к данной ситуации.

3. Сформулировать гипотезы о психологических потребностях сотрудников и возможных причинах изменения их организационного поведения. Отдельно рассмотреть возможные проявления снижения самооэффективности, вовлечённости, мотивации, групповой сплочённости и доверия. Определить, какие из этих гипотез нельзя подтвердить только по имеющемуся описанию и требуют дополнительной диагностики.

4. Разработать первоначальную программу психологического вмешательства сроком на 4–6 недель. Указать целевую группу, цели программы, задачи, последовательность мероприятий, предполагаемые формы работы корпоративного психолога, участников со стороны организации и ожидаемые результаты. Программа должна быть связана с выявленными психологическими механизмами, а не представлять собой общий набор тренинговых мероприятий.

5. Предложить не менее пяти показателей, по которым можно будет оценить результаты программы. Разделить их на показатели изменения психологического состояния или поведения сотрудников и показатели изменения группового взаимодействия. Для каждого показателя указать, каким способом его можно оценить.

6. Сформулировать рекомендации руководителю команды. Рекомендации должны быть конкретными, учитывать особенности ситуации и основываться на выбранных теориях организационного поведения. Отдельно указать, какие действия руководителя могут поддерживать существующую проблему, даже если они первоначально воспринимаются им как попытка повысить эффективность.

Объём письменной работы: 5–7 страниц без приложений. В работе необходимо использовать терминологию дисциплины, разграничивать факты, гипотезы и выводы, аргументировать выбор теоретических моделей и показывать связь между диагностикой, психологическим анализом и предлагаемыми мероприятиями.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- соответствие содержания поставленной задаче;
- логичность структуры проекта;
- обоснованность предлагаемых решений;
- способность применять теоретические знания при решении практических задач;
- качество оформления проекта.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Проект полностью соответствует поставленной задаче, отличается логичностью, практической направленностью, содержит аргументированные предложения и оформлен в соответствии с требованиями.
Хорошо	Проект соответствует поставленной задаче, однако отдельные положения требуют дополнительного обоснования или детализации.
Удовлетворительно	Проект выполнен частично, отдельные разделы раскрыты недостаточно полно, имеются логические или содержательные недостатки.
Неудовлетворительно	Проект не соответствует поставленной задаче либо не позволяет оценить уровень подготовки обучающегося.

1.2. Тестовые задания

Задание:

10 вопросов с выбором ответа/кратким ответом. Примеры:

- Какой из перечисленных вариантов наиболее точно соответствует трём уровням анализа организационного поведения?
 А) индивидуальный, групповой, организационный
 Б) личностный, профессиональный, экономический
 В) эмоциональный, когнитивный, поведенческий

Правильный ответ: А.

- Какой стиль руководства в модели ситуационного лидерства Херси — Бланшара предполагает передачу сотруднику большей самостоятельности при высокой готовности сотрудника к выполнению задачи?
 А) инструктирующий
 Б) поощряющий
 В) делегирующий

Правильный ответ: В.

- Руководитель утверждает, что сотрудники стали менее инициативными исключительно потому, что «им не хватает мотивации». Какие данные необходимо дополнительно получить корпоративному психологу, прежде чем делать такой вывод? В ответе должны быть представлены возможные альтернативные объяснения поведения сотрудников, указаны не менее двух уровней анализа организационного поведения и предложены конкретные вопросы или диагностические процедуры для проверки гипотез о мотивации, самоэффективности, стиле руководства, групповом взаимодействии и организационном контексте.

Критерии оценивания

При оценивании учитывается правильность выполнения тестовых заданий и полнота ответа на вопрос открытого типа.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Правильно выполнено 90–100 % тестовых заданий, ответ на вопрос открытого типа полный, логичный и аргументированный.
Хорошо	Правильно выполнено 75–89 % тестовых заданий, ответ на открытый вопрос содержит незначительные неточности.
Удовлетворительно	Правильно выполнено 60–74 % тестовых заданий, ответ на открытый вопрос раскрывает тему частично.
Неудовлетворительно	Правильно выполнено менее 60 % тестовых заданий либо отсутствует ответ на вопрос открытого типа.

1.3. Аналитический кейс

В компании «Вектор» работает отдел из 15 сотрудников, занимающийся сопровождением крупных клиентов. За последние четыре месяца руководитель отдела заметил, что сотрудники стали значительно реже проявлять инициативу. Раньше специалисты самостоятельно предлагали клиентам дополнительные решения, помогали коллегам и обсуждали способы улучшения работы отдела. Теперь большинство сотрудников выполняет только те задачи, которые непосредственно указаны руководителем. На совещаниях почти никто не предлагает новых идей. Руководитель объясняет ситуацию снижением мотивации и предлагает ввести более жёсткий контроль и индивидуальные показатели эффективности. При этом сотрудники в неформальных разговорах говорят, что перестали понимать, «что именно считается хорошей работой», поскольку решения руководителя часто меняются, а критика за ошибки звучит публично.

В отделе также произошли изменения в составе команды. Трое опытных сотрудников ушли в другие подразделения, а вместо них пришли пять новых специалистов. Новые сотрудники часто обращаются за подтверждением даже относительно простых решений. Более опытные сотрудники стали раздражаться из-за необходимости постоянно помогать коллегам, а руководитель считает, что команда должна «сама адаптироваться». На одном из последних совещаний возник спор по поводу распределения сложного проекта. После критического замечания руководителя один из сотрудников перестал участвовать в обсуждении, а несколько коллег позднее сообщили HR-специалисту, что не хотят высказывать своё мнение открыто. Руководитель отдела по-прежнему оценивает ситуацию преимущественно как проблему индивидуальной мотивации.

Задание: определите возможные психологические причины изменения организационного поведения сотрудников; проанализируйте ситуацию на индивидуальном, групповом и организационном уровнях; выделите не менее трёх конкурирующих гипотез о причинах происходящего; примените к анализу не менее трёх теорий или моделей курса; определите, какие дополнительные данные необходимо

получить для проверки гипотез; сформулируйте рекомендации корпоративного психолога руководителю отдела; предложите два первоочередных мероприятия психологического вмешательства и объясните, какую проблему каждое из них должно решать.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота анализа ситуации;
- логичность рассуждений;
- способность выявлять проблему;
- обоснованность предложенных решений;
- качество аргументации.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Проведен всесторонний анализ ситуации, выявлены ключевые проблемы, предложены обоснованные решения, выводы логичны и аргументированы.
Хорошо	Анализ ситуации выполнен корректно, однако отдельные аспекты раскрыты недостаточно подробно либо рекомендации требуют уточнения.
Удовлетворительно	Анализ носит поверхностный характер, предложенные решения недостаточно обоснованы.
Неудовлетворительно	Анализ отсутствует либо содержит существенные ошибки, препятствующие оценке уровня подготовки обучающегося.

1.4. Темы для групповой дискуссии

1. Всегда ли снижение инициативности сотрудников означает снижение мотивации?
2. Может ли высокая самооэффективность сотрудника становиться источником проблем для организации?
3. Почему сотрудники могут демонстрировать согласие с руководителем на совещании и одновременно сопротивляться его решениям после совещания?
4. Где проходит граница между организационно полезным поведением и поведением, которое приводит к перегрузке сотрудника?
5. Может ли сильная командная сплочённость снижать эффективность работы группы?
6. Должен ли стиль руководства адаптироваться к сотруднику или сотрудник должен адаптироваться к стилю руководителя?
7. В какой мере организационная справедливость влияет на отношение сотрудника к работодателю даже при отсутствии материальных изменений?
8. Можно ли считать отсутствие конфликтов признаком благополучного состояния рабочей группы?

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- активность участия в обсуждении;
- корректность использования профессиональной терминологии;

- аргументированность собственной позиции;
- способность вести конструктивную профессиональную дискуссию;
- уважительное отношение к мнению других участников.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Обучающийся активно участвует в обсуждении, аргументированно высказывает собственную позицию, использует профессиональную терминологию и демонстрирует высокий уровень коммуникативной культуры.
Хорошо	Принимает участие в обсуждении, аргументирует свою позицию, допускает отдельные неточности.
Удовлетворительно	Участие ограничивается отдельными высказываниями, аргументация недостаточно убедительна.
Неудовлетворительно	Не принимает участия в обсуждении либо демонстрирует отсутствие знаний по рассматриваемой теме.

1.5. Реферат

1. Психологические механизмы ролевого, надролевого и девиантного поведения работников.
2. Организационное гражданское поведение как предмет организационно-психологического анализа.
3. Локус контроля и проактивность как психологические характеристики поведения работника в организации.
4. Эмоциональный труд и его связь с организационным поведением работников.
5. Организационный климат как фактор поведения сотрудников.
6. Организационная справедливость: виды, психологические механизмы и последствия для поведения работников.
7. Вовлечённость работников в контексте организационно-психологического консультирования.
8. Организационная приверженность: психологическое содержание и формы проявления.
9. Социальное восприятие руководителя: основные ошибки и эффекты восприятия.
10. Психологическая диагностика руководителя в организационном контексте.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- соответствие содержания заявленной теме;
- полнота раскрытия темы;
- логичность структуры;
- качество анализа научных источников;
- самостоятельность выводов;
- соблюдение требований к оформлению.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Тема раскрыта полностью, проведен анализ научной литературы, выводы самостоятельны и аргументированы, оформление соответствует установленным требованиям.
Хорошо	Тема раскрыта достаточно полно, имеются отдельные недостатки анализа или оформления.
Удовлетворительно	Тема раскрыта частично, анализ источников поверхностный, выводы недостаточно обоснованы.
Неудовлетворительно	Работа не соответствует заявленной теме либо не отвечает установленным требованиям.

1.6. Доклад

Тема 1. Типология организационных девиаций Р. Мертон, С. Робинсона и Р. Беннетт.

Тема 2. «Тёмная триада» личности и её проявления в организационном поведении.

Тема 3. Самоэффективность А. Бандуры как психологический ресурс профессионального поведения.

Тема 4. Выученная беспомощность и её проявления в профессиональной деятельности.

Тема 5. Профессиональное выгорание: психологические механизмы и организационный контекст.

Тема 6. Групповое мышление как феномен принятия решений в организации.

Тема 7. Командные роли Р. Белбина и их использование при анализе группового поведения.

Тема 8. Ситуационная модель лидерства П. Херси и К. Бланшара.

Тема 9. Теория самодетерминации Э. Деси и Р. Райана в объяснении трудовой мотивации.

Тема 10. Гендерные стереотипы и феномен «стеклянного потолка» в организациях.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота раскрытия темы;
- логичность и последовательность изложения;
- грамотность речи;
- использование научной терминологии;
- качество ответов на вопросы.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Тема раскрыта полностью, выступление логично и последовательно, обучающийся свободно отвечает на вопросы и демонстрирует высокий уровень владения материалом.
Хорошо	Выступление соответствует теме, отдельные положения раскрыты недостаточно подробно, ответы на вопросы в целом правильные.
Удовлетворительно	Доклад носит описательный характер, имеются пробелы в содержании и затруднения при ответах на вопросы.
Неудовлетворительно	Тема не раскрыта либо обучающийся не владеет представленным материалом.

1.7. Устный опрос

1. Что является предметом психологии организационного поведения и чем организационное поведение отличается от организационной психологии?

2. Какие уровни анализа используются при изучении организационного поведения и какие психологические процессы относятся к каждому из них?

3. Какие виды организационного поведения можно выделить и чем надрольное поведение отличается от ролевого?

4. Какие психологические характеристики личности имеют значение для поведения человека в организации?

5. Что такое самооэффективность и какие источники её формирования выделял А. Бандура?

6. Как профессиональный стресс и выгорание могут проявляться в организационном поведении сотрудника?

7. Что такое организационный климат и каким образом он может влиять на поведение работников?

8. Какие факторы определяют групповое поведение и какие феномены могут снижать эффективность работы команды?

9. Чем отличаются основные подходы к изучению лидерства и в чём заключается принцип ситуационного лидерства?

10. Какие основные теории мотивации позволяют объяснять различия в поведении работников и какие данные необходимо учитывать при анализе мотивационного профиля сотрудника?

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота и правильность ответа;
- владение профессиональной терминологией;
- логичность изложения;
- способность устанавливать взаимосвязи между изучаемыми понятиями;
- культура профессиональной речи.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Ответ полный, последовательный, логичный, обучающийся свободно использует профессиональную терминологию и демонстрирует глубокое понимание изученного материала.

Хорошо	Ответ правильный, однако содержит отдельные неточности или недостаточно полное раскрытие отдельных положений.
Удовлетворительно	Ответ отражает только основные положения темы, имеются существенные пробелы и ошибки.
Неудовлетворительно	Обучающийся не может раскрыть содержание вопроса либо допускает принципиальные ошибки.

Критерии и шкалы оценивания работы студентов на практических/лабораторных занятиях

Оценка	Критерии оценивания
«отлично»	Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопрос вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Для получения итоговой оценки, необходимо решить тест и 1 кейс. Формат оценивания - экзамен

Тест

1. Какие три уровня анализа организационного поведения используются в дисциплине?
А) Индивидуальный, групповой, организационный ✓
Б) Личностный, профессиональный, экономический
В) Эмоциональный, когнитивный, поведенческий
Г) Стратегический, тактический, операционный
2. Какая характеристика относится к организационному гражданскому поведению?
А) Выполнение только формально закрепленных обязанностей
Б) Добровольное поведение, выходящее за формальные требования роли и способствующее функционированию организации ✓
В) Намеренное нарушение организационных норм
Г) Отказ от участия в групповой работе
3. Согласно типологии Р. Мертона, какой тип поведения предполагает принятие культурно одобряемых целей при отказе от институционально одобряемых средств их достижения?
А) Конформизм
Б) Ритуализм
В) Инновация ✓
Г) Ретритизм
4. Какой показатель относится к внутренней психологической характеристике, способной влиять на организационное поведение?
А) Организационная структура
Б) Лocus контроля ✓
В) Штатное расписание
Г) Система бюджетирования
5. Что в концепции самоэффективности А. Бандуры относится к источникам самоэффективности?
А) Опыт успеха ✓
Б) Размер заработной платы
В) Формальный статус
Г) Организационная структура
6. Какой вариант наиболее точно описывает профессиональное выгорание в модели К. Маслач?
А) Только физическая усталость после рабочего дня
Б) Эмоциональное истощение, деперсонализация и снижение чувства профессиональных достижений ✓
В) Снижение заработной платы и карьерных возможностей
Г) Конфликт между сотрудником и руководителем
7. Какой тип организационного климата предполагает участие сотрудников в принятии решений?
А) Авторитарный
Б) Патерналистский
В) Консультативный
Г) Партисипативный ✓
8. Какие компоненты включает трехкомпонентная модель установки?
А) Когнитивный, эмоциональный, поведенческий ✓
Б) Индивидуальный, групповой, организационный
В) Внутренний, внешний, смешанный
Г) Формальный, неформальный, ситуативный
9. Какие три компонента выделяются в модели организационной приверженности Дж. Мейера и Н. Аллен?
А) Когнитивная, эмоциональная, поведенческая
Б) Аффективная, продолженная, нормативная ✓
В) Личная, групповая, организационная

Г) Активная, пассивная, нейтральная

10. Что характеризует социальную лень?

А) Повышение индивидуальных усилий при присутствии коллег

Б) Снижение индивидуальных усилий при выполнении групповой задачи ✓

В) Усиление групповой сплоченности

Г) Возрастание индивидуальной ответственности при коллективной работе

11. Что такое групповое мышление в концепции И. Джанис?

А) Метод генерации идей

Б) Тенденция группы стремиться к согласию, подавляя критическое рассмотрение

альтернатив ✓

В) Техника разрешения конфликта

Г) Метод оценки командных ролей

12. Какой стиль лидерства К. Левина предполагает наиболее широкое участие группы в принятии решений?

А) Авторитарный

Б) Демократический ✓

В) Либеральный

Г) Директивный

13. Какой стиль в модели ситуационного лидерства П. Херси и К. Бланшара соответствует высокой готовности сотрудника к выполнению задачи?

А) Инструктирующий

Б) Убеждающий

В) Поощряющий

Г) Делегирующий ✓

14. Какой стиль в теории «путь — цель» Р. Хауса предполагает четкое обозначение задач, правил и способов достижения результата?

А) Директивный ✓

Б) Поддерживающий

В) Соучастующий

Г) Ориентированный на достижение

15. Какая теория мотивации утверждает, что на внутреннюю мотивацию влияют потребности в автономии, компетентности и связанности?

А) Теория справедливости Дж. Адамса

Б) Теория самодетерминации Э. Деси и Р. Райана ✓

В) Теория двух факторов Ф. Герцберга

Г) Теория ожиданий В. Врума

16. Какие потребности выделяет Д. МакКлелланд?

А) Достижения, власти, аффилиации ✓

Б) Автономии, компетентности, связанности

В) Безопасности, признания, самоактуализации

Г) Существования, связи, роста

17. Какой тип справедливости связан с восприятием справедливости процедур принятия решений?

А) Дистрибутивная

Б) Процедурная ✓

В) Интеракционная

Г) Межличностная

18. Какой феномен описывает ситуацию, когда женщин чаще назначают на руководящие позиции в условиях организационного кризиса?

А) Стеклонный потолок

Б) Стеклонный обрыв ✓

В) Эффект обратной реакции

Г) Ролевая конгруэнтность

19. Что означает эффект обратной реакции в контексте гендерных ролей?

А) Положительную оценку поведения, нарушающего гендерные ожидания

Б) Негативную реакцию на поведение, воспринимаемое как нарушающее гендерные

предписания ✓

В) Отсутствие различий в оценке мужчин и женщин

Г) Автоматическое повышение статуса сотрудника

20. Какой принцип является наиболее корректным для психологической диагностики организационного поведения?

А) Делать вывод о сотруднике на основании одного наблюдаемого поведения

- Б) Использовать один тест без учета организационного контекста
 В) Сопоставлять данные разных источников и учитывать индивидуальный, групповой и организационный уровни анализа ✓
 Г) Интерпретировать результаты диагностики независимо от цели обследования

Критерии оценивания тестирования

Каждый правильный ответ оценивается в **1 балл**.

Максимальное количество баллов — **20**.

Оценка	Количество правильных ответов	Критерии оценивания
«Отлично» / зачтено	18–20	Продemonстрированы глубокие знания содержания дисциплины, понимание основных теоретических положений, понятий, закономерностей и современных подходов в изучаемой предметной области. Правильно выполнено не менее 90 % тестовых заданий.
«Хорошо» / зачтено	15–17	Продemonстрированы устойчивые знания содержания дисциплины. Допущены единичные ошибки, не оказывающие существенного влияния на понимание основных понятий, закономерностей и взаимосвязей изучаемой предметной области. Правильно выполнено не менее 75 % тестовых заданий.
«Удовлетворительно» / зачтено	12–14	Продemonстрированы базовые знания содержания дисциплины. Имеются отдельные пробелы в понимании теоретических положений, понятий и закономерностей, однако обучающийся владеет основными знаниями, необходимыми для дальнейшего освоения образовательной программы. Правильно выполнено не менее 60 % тестовых заданий.
«Неудовлетворительно» / не зачтено	менее 12	Продemonстрирован недостаточный уровень знаний содержания дисциплины. Значительная часть тестовых заданий выполнена неверно, что свидетельствует о несформированности результатов обучения по дисциплине. Правильно выполнено менее 60 % тестовых заданий.

Кейс 1

В компании «Сфера» работает подразделение, отвечающее за развитие корпоративных цифровых сервисов. В подразделении 24 сотрудника, объединённых в четыре проектные команды. Руководителем подразделения шесть месяцев назад назначена Анна, ранее занимавшая должность ведущего эксперта. До назначения она пользовалась высоким профессиональным авторитетом и была известна как сильный специалист, однако опыта управления большой группой у неё не было. После назначения Анна сохранила значительный объём экспертной работы и одновременно стала самостоятельно контролировать большинство решений, связанных с проектами. Она регулярно запрашивает у сотрудников промежуточные результаты, лично корректирует рабочие материалы и часто возвращает задачи на доработку без подробного объяснения критериев

качества.

В одной из команд, состоящей из шести человек, за последние три месяца особенно заметно снизилась инициативность. Два опытных специалиста перестали предлагать новые решения и теперь выполняют только формально поставленные задачи. Один из них сказал HR-специалисту: «Раньше я понимал, зачем мне здесь проявлять инициативу. Сейчас всё равно последнее слово остаётся за Анной». При этом два молодых сотрудника, напротив, постоянно обращаются к руководителю за подтверждением даже небольших решений. Они объясняют это тем, что «не хотят ошибиться и получить замечание». На совещаниях сотрудники почти не спорят с руководителем, но после совещаний обсуждают между собой несогласие с её решениями. Анна считает, что проблема связана с недостаточной мотивацией и ответственностью сотрудников, и предлагает усилить индивидуальный контроль и ввести дополнительные показатели выполнения задач. В результате внутреннего опроса HR-служба получила неоднозначные данные. У сотрудников сохраняется достаточно высокая удовлетворённость содержанием работы и уровнем оплаты, однако оценки по вопросам, связанным с возможностью влиять на решения, получать обратную связь и самостоятельно определять способы выполнения задач, заметно ниже. При этом показатели выполнения формальных задач остаются на приемлемом уровне. Руководство ожидает от корпоративного психолога заключения о причинах изменения поведения сотрудников и рекомендаций по работе с руководителем и командой.

Задание: 1) разделите факты, интерпретации и гипотезы, содержащиеся в описании ситуации; 2) проанализируйте ситуацию на индивидуальном и групповом уровнях, отдельно рассмотрев поведение опытных и молодых сотрудников; 3) примените не менее четырёх теоретических моделей курса, включая не менее одной теории мотивации и одной модели лидерства; 4) сформулируйте не менее трёх конкурирующих гипотез о причинах снижения инициативности и укажите, какие данные необходимы для их проверки; 5) оцените, насколько обоснованно объяснение руководителя о «низкой мотивации» сотрудников; 6) разработайте план первичной психологической диагностики и консультативной работы с руководителем, включив методы сбора информации и последовательность этапов; 7) предложите изменения в поведении руководителя и организационные мероприятия, которые могут поддержать восстановление самостоятельности и вовлечённости сотрудников; 8) определите показатели, по которым можно будет оценить результаты вмешательства через 1–2 месяца.

Кейс 2

В производственно-сервисной компании «Контур» работает крупное подразделение клиентской поддержки численностью около 70 человек. Сотрудники разделены на пять команд, каждая из которых обслуживает отдельный сегмент клиентов. В течение последних двух лет подразделение демонстрировало стабильные результаты, однако за последние восемь месяцев компания изменила систему оценки эффективности. Теперь значительная часть премии зависит от индивидуальных показателей скорости обработки обращений. Одновременно руководство сократило время на командные обсуждения сложных случаев, поскольку считает их непроизводительными. Руководители команд получили задачу следить прежде всего за индивидуальными показателями. Через несколько месяцев HR-служба обнаружила заметные различия между командами. В одной команде сотрудники демонстрируют высокую взаимопомощь, регулярно обсуждают сложные случаи и готовы временно перераспределять нагрузку между собой. При этом индивидуальные показатели скорости обработки обращений у них несколько ниже среднего по подразделению. В другой команде показатели скорости высокие, но сотрудники практически не помогают друг другу, избегают передачи сложных клиентов коллегам и стараются не брать на себя задачи, которые могут ухудшить их индивидуальные показатели. Руководитель этой команды считает такую ситуацию проявлением высокой результативности. Несколько опытных сотрудников сообщили HR, что стали эмоционально

истощаться, поскольку вынуждены самостоятельно справляться со сложными клиентами. Один из них отметил: «Если я помогу коллеге, это не будет видно в моих показателях, зато я потеряю время». В этой же команде увеличилось количество краткосрочных больничных и заявлений о переводе в другие подразделения. Дополнительная проблема возникла после того, как руководство объявило о новой системе премирования. Сотрудники считают распределение вознаграждения несправедливым, поскольку результаты зависят не только от скорости, но и от сложности обращений, распределяемых между ними. Руководитель утверждает, что критерии одинаковы для всех и поэтому система объективна. Внутри команды появились взаимные обвинения, сотрудники стали осторожнее обмениваться информацией, а на совещаниях почти исчезли критические обсуждения. HR-служба предлагает провести командный тренинг, однако директор подразделения считает, что проблема носит исключительно дисциплинарный характер и требует усиления контроля.

Задание: 1) определите, какие изменения организационного поведения произошли на индивидуальном, групповом и организационном уровнях; 2) проанализируйте ситуацию с использованием теории справедливости Дж. Адамса, теории самодетерминации Э. Деси и Р. Райана и не менее двух других моделей курса; 3) определите возможные взаимосвязи между системой индивидуального стимулирования, групповой динамикой, взаимопомощью, выгоранием и организационной приверженностью; 4) сформулируйте альтернативные объяснения различий между командами и определите, какие данные позволят проверить каждое объяснение; 5) оцените риски предлагаемого HR-службой командного тренинга и объясните, какие организационные условия необходимо изменить до или одновременно с проведением психологического вмешательства; 6) разработайте программу вмешательства корпоративного психолога, включив диагностический, консультативный и развивающий этапы; 7) предложите систему показателей для оценки эффективности программы, включив показатели индивидуального поведения, группового взаимодействия и организационного контекста; 8) подготовьте аргументированную позицию для встречи с директором подразделения, показывающую, почему изменение поведения сотрудников нельзя анализировать исключительно как проблему дисциплины.

Оценка	Критерии оценивания
«Отлично» / зачтено	Задание выполнено полностью. Корректно проанализирована организационная ситуация, выявлены ключевые психологические факторы, обоснованно применены теории и модели организационного поведения. Выводы и рекомендации логичны, аргументированы и соответствуют условиям кейса.
«Хорошо» / зачтено	Задание выполнено полностью. Анализ ситуации в целом корректен, теоретические подходы применены правильно, однако отдельные положения раскрыты недостаточно глубоко. Рекомендации соответствуют ситуации, но отдельные выводы недостаточно обоснованы.
«Удовлетворительно» / зачтено	Задание выполнено частично. Выявлены основные проблемы ситуации, однако анализ недостаточно полный, применение теорий ограничено. Рекомендации носят общий характер и недостаточно связаны с результатами анализа.

<p>«Неудовлетворительно» / не зачтено</p>	<p>Задание не выполнено либо выполнено с существенными ошибками. Не выявлены основные психологические проблемы, теоретические подходы применены некорректно или отсутствуют. Рекомендации отсутствуют либо не соответствуют условиям кейса.</p>
--	---



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение
высшего образования «Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

СОВРЕМЕННАЯ КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости

1.0. Задания для подготовки к практическим занятиям

Задание. Изучить научную литературу по современным подходам к пониманию корпоративной культуры и подготовить сравнительный анализ моделей Э. Шейна, К. Камерона и Р. Куинна, Д. Денисона и антропологического подхода Д. Брауна и Итске Крамера. Выделить основания каждой модели, ключевые понятия, возможности применения для анализа организации и ограничения применения. Результат представить в виде сравнительной таблицы и кратких выводов о том, какие аспекты корпоративной культуры позволяет выявить каждая из рассмотренных моделей.

Задание. Провести анализ корпоративной культуры выбранной организации на основе доступных открытых материалов: официального сайта, социальных сетей, вакансий, корпоративных публикаций, отзывов сотрудников, описания ценностей, символики и публичных мероприятий. Выделить проявления корпоративных ценностей, норм, символов, ритуалов, организационных историй и культурных паттернов. Сопоставить заявляемую и наблюдаемую культуру, определить возможные культурные разрывы и сформулировать 3–5 выводов о психологических потребностях работников, которые могут быть связаны с выявленными особенностями культуры.

Задание. Проанализировать организационную ситуацию, связанную с изменением корпоративной культуры, и разработать мини-программу психологического просвещения работников. Выбрать одну проблему: снижение вовлеченности, трудности адаптации новых сотрудников, недостаток доверия, противоречие декларируемых и реально действующих ценностей, трудности взаимодействия между подразделениями или сопротивление изменениям. Определить целевую аудиторию, психологическую потребность, цель и 3–4 задачи программы, подобрать формы и методы работы со взрослыми участниками, определить содержание одного просветительского мероприятия и способы оценки его предполагаемого эффекта. Задание ориентировано на разработку элементов программы психологического просвещения и развития работников и трудовых коллективов.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота выполнения задания;
- самостоятельность выполнения;
- корректность использования научной терминологии;
- способность анализировать и обобщать информацию;
- аргументированность выводов;
- соблюдение требований к оформлению работы.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Задание выполнено полностью. Продемонстрированы глубокое понимание материала, самостоятельность анализа, грамотное использование профессиональной терминологии. Выводы логичны, аргументированы и соответствуют поставленной задаче.

Хорошо	Задание выполнено полностью. Материал изложен последовательно, имеются отдельные неточности или недостаточно полное обоснование отдельных положений, не влияющие на общий результат.
Удовлетворительно	Задание выполнено частично. Материал раскрыт поверхностно, имеются ошибки в терминологии, выводы недостаточно аргументированы.
Неудовлетворительно	Задание не выполнено либо выполнено с существенными ошибками, демонстрирующими отсутствие понимания изучаемого материала.

1.1. Проектное задание

Разработка программы психологического развития работников на основе анализа корпоративной культуры организации

Ситуация для анализа

Компания «Вектор» существует около восьми лет и за последние два года значительно увеличила численность сотрудников. В организации работают около 300 человек, появились новые подразделения, часть сотрудников перешла на удаленный или гибридный формат работы. Руководство компании заявляет в качестве основных ценностей профессионализм, сотрудничество, ответственность и развитие. Эти ценности отражены на сайте компании, в презентациях для кандидатов и в корпоративных материалах. При этом сотрудники по-разному понимают содержание этих ценностей и их практическое значение.

В ходе внутреннего опроса выяснилось, что сотрудники разных подразделений описывают компанию по-разному. В одном подразделении высоко ценятся самостоятельность и инициативность, в другом — строгое соблюдение указаний руководителя. Новые сотрудники отмечают, что формальные правила достаточно понятны, но неформальные нормы поведения приходится осваивать самостоятельно. Руководители подразделений по-разному реагируют на ошибки сотрудников: одни используют ошибки как основание для обсуждения и обучения, другие публично критикуют сотрудников и требуют «не допускать промахов». При этом руководство считает психологическую безопасность важным условием развития, но отдельные сотрудники избегают открыто говорить о проблемах, опасаясь негативной реакции руководителя.

В компании регулярно проводятся корпоративные мероприятия, однако участие в них постепенно снижается. Сотрудники отмечают, что часть мероприятий воспринимается как формальная обязанность. При этом внутри отдельных подразделений существуют собственные традиции: совместные встречи новых сотрудников, профессиональные ритуалы, неформальные способы признания достижений, внутренние истории о важных событиях компании. Эти практики практически не связаны между собой и редко используются руководством как средство формирования единой культуры. Между подразделениями периодически возникают конфликты, которые объясняются руководителями преимущественно личными особенностями сотрудников. Одновременно сотрудники сообщают о недостатке обратной связи, различиях в требованиях руководителей и отсутствии единого понимания того, какое поведение действительно соответствует заявленным ценностям компании.

Перед организационно-психологическим консультантом поставлена задача разработать программу психологического просвещения, профилактики и развития работников и трудовых коллективов, которая должна учитывать особенности корпоративной культуры организации, психологические потребности сотрудников и существующие различия между подразделениями.

Выполнение проектного задания

1. Провести анализ корпоративной культуры компании «Вектор». Выделить основные ценности, нормы, символы, ритуалы, организационные истории, культурные паттерны, особенности взаимодействия подразделений, проявления субкультур и возможные противоречия между декларируемой и реально действующей культурой. Для анализа использовать одну или несколько изученных теоретических моделей корпоративной культуры и обосновать выбор модели.

2. Определить основные психологические потребности работников и трудовых коллективов, связанные с выявленными особенностями корпоративной культуры. Выделить не менее трех потребностей и показать, какие данные ситуации позволяют сделать соответствующие выводы. Определить культурные ресурсы организации, которые могут быть использованы в программе развития, а также культурные риски, которые необходимо учитывать при ее разработке.

3. Разработать программу психологического просвещения, профилактики и развития работников и трудовых коллективов. Определить целевую аудиторию, цель программы, 3–4 задачи, содержание программы, основные формы работы, методы и технологии, используемые для реализации программы. Обосновать соответствие выбранных методов особенностям взрослых участников, профессиональной деятельности сотрудников и организационному контексту. Предусмотреть не менее трех мероприятий программы, например обучающее занятие, фасилитационную сессию, работу с руководителями, разработку корпоративных практик или программу адаптации новых сотрудников.

4. Разработать систему оценки предполагаемой эффективности программы. Определить критерии и показатели, по которым можно будет оценить изменения в психологическом состоянии и взаимодействии работников, развитии корпоративной культуры и психологического капитала организации. Описать, какие методы сбора данных могут быть использованы до и после реализации программы, и сформулировать ожидаемые результаты.

Результат представить в виде структурированного проекта программы с аналитической частью, обоснованием выбранных подходов и методов, описанием мероприятий и системой оценки эффективности.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- соответствие содержания поставленной задаче;
- логичность структуры проекта;
- обоснованность предлагаемых решений;
- способность применять теоретические знания при решении практических задач;
- качество оформления проекта.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Проект полностью соответствует поставленной задаче, отличается логичностью, практической направленностью, содержит аргументированные предложения и оформлен в соответствии с требованиями.
Хорошо	Проект соответствует поставленной задаче, однако отдельные положения требуют дополнительного обоснования или детализации.

Удовлетворительно	Проект выполнен частично, отдельные разделы раскрыты недостаточно полно, имеются логические или содержательные недостатки.
Неудовлетворительно	Проект не соответствует поставленной задаче либо не позволяет оценить уровень подготовки обучающегося.

1.2. Тестовые задания

Задание:

10 вопросов с выбором ответа/кратким ответом. Примеры:

1. Какой подход рассматривает корпоративную культуру прежде всего через систему смыслов, символов, ритуалов, историй и отношений внутри организации?

- а) Антропологический подход
- б) Административно-нормативный подход
- в) Финансово-экономический подход

Правильный ответ: а) Антропологический подход

2. Что является необходимым элементом разработки программы психологического просвещения и развития работников?

- а) Выбор одинакового содержания программы для всех организаций независимо от контекста
- б) Определение психологических потребностей целевой аудитории и организационного контекста
- в) Проведение исключительно информационной лекции без оценки результатов

Правильный ответ: б) Определение психологических потребностей целевой аудитории и организационного контекста

3. Раскройте, каким образом анализ корпоративной культуры может использоваться при разработке программы психологического просвещения, профилактики и развития работников и трудовых коллективов. В ответе необходимо отразить связь между диагностикой культурных особенностей организации, выявлением психологических потребностей работников, определением целей и содержания программы, выбором социально-психологических технологий и оценкой предполагаемой эффективности программы.

Критерии оценивания

При оценивании учитывается правильность выполнения тестовых заданий и полнота ответа на вопрос открытого типа.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Правильно выполнено 90–100 % тестовых заданий, ответ на вопрос открытого типа полный, логичный и аргументированный.
Хорошо	Правильно выполнено 75–89 % тестовых заданий, ответ на открытый вопрос содержит незначительные неточности.

Удовлетворительно	Правильно выполнено 60–74 % тестовых заданий, ответ на открытый вопрос раскрывает тему частично.
Неудовлетворительно	Правильно выполнено менее 60 % тестовых заданий либо отсутствует ответ на вопрос открытого типа.

1.3. Аналитический кейс

В производственно-сервисной компании «Сфера» работает около 250 сотрудников. За последние полтора года организация быстро расширилась: были созданы новые подразделения, увеличилось количество руководителей среднего звена, часть сотрудников была переведена на гибридный формат работы. Руководство компании регулярно сообщает сотрудникам о необходимости придерживаться ценностей открытости, сотрудничества, развития и ответственности. Эти ценности представлены в корпоративном кодексе и используются в материалах для новых сотрудников. Однако результаты внутреннего опроса показывают, что сотрудники неодинаково понимают содержание этих ценностей. В одном подразделении инициативность поощряется, в другом сотрудники предпочитают не предлагать изменения без прямого указания руководителя. Новые сотрудники сообщают, что им трудно понять негласные правила организации. В коллективе существуют различные традиции и ритуалы, но они характерны преимущественно для отдельных подразделений. Между подразделениями возникают споры о правилах взаимодействия, сроках выполнения задач и ответственности за результат.

Дополнительная проблема связана с психологической безопасностью и обратной связью. Руководители декларируют готовность обсуждать ошибки и использовать их как возможности для обучения, однако часть сотрудников избегает открытого обсуждения проблем. В некоторых подразделениях ошибки обсуждаются публично, что усиливает осторожность и снижает готовность сотрудников обращаться за помощью. Руководство считает, что необходимо «усилить корпоративную культуру», но не определило, какие именно изменения должны произойти и какие психологические потребности работников необходимо учитывать. Консультанту необходимо перейти от общего запроса на «улучшение культуры» к конкретной программе психологического просвещения, профилактики и развития работников.

Задание: проанализировать ситуацию с использованием изученных подходов к корпоративной культуре, определить основные культурные паттерны, противоречия, ресурсы и риски организации, выявить психологические потребности работников, определить приоритетное направление программы психологического развития, сформулировать ее цель и 3–4 задачи, предложить не менее трех конкретных мероприятий и определить критерии, по которым можно будет оценить предполагаемую эффективность программы.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота анализа ситуации;
- логичность рассуждений;
- способность выявлять проблему;
- обоснованность предложенных решений;
- качество аргументации.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Проведен всесторонний анализ ситуации, выявлены ключевые проблемы, предложены обоснованные решения, выводы логичны и аргументированы.
Хорошо	Анализ ситуации выполнен корректно, однако отдельные аспекты раскрыты недостаточно подробно либо рекомендации требуют уточнения.
Удовлетворительно	Анализ носит поверхностный характер, предложенные решения недостаточно обоснованы.
Неудовлетворительно	Анализ отсутствует либо содержит существенные ошибки, препятствующие оценке уровня подготовки обучающегося.

1.4. Темы для групповой дискуссии

1. Корпоративная культура как ресурс или ограничение организационного развития.
2. Должна ли корпоративная культура быть единой для всей организации.
3. Организационные субкультуры: ресурс разнообразия или источник конфликтов.
4. Корпоративные истории и рассказывание историй как механизм формирования культуры.
5. Психологическая безопасность как элемент современной корпоративной культуры.
6. Можно ли целенаправленно изменить корпоративную культуру.
7. «Племенная» логика организации: возможности и ограничения антропологического подхода.
8. Бирюзовые организации и самоорганизация: изменение требований к корпоративной культуре.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- активность участия в обсуждении;
- корректность использования профессиональной терминологии;
- аргументированность собственной позиции;
- способность вести конструктивную профессиональную дискуссию;
- уважительное отношение к мнению других участников.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Обучающийся активно участвует в обсуждении, аргументированно высказывает собственную позицию, использует профессиональную терминологию и демонстрирует высокий уровень коммуникативной культуры.

Хорошо	Принимает участие в обсуждении, аргументирует свою позицию, допускает отдельные неточности.
Удовлетворительно	Участие ограничивается отдельными высказываниями, аргументация недостаточно убедительна.
Неудовлетворительно	Не принимает участия в обсуждении либо демонстрирует отсутствие знаний по рассматриваемой теме.

1.5. Реферат

1. Модель корпоративной культуры Э. Шейна в современной организационной психологии.
2. Модель конкурирующих ценностей К. Камерона и Р. Куинна: возможности применения в организационно-психологическом консультировании.
3. Модель корпоративной культуры Д. Денисона и ее применение для анализа организаций.
4. Культурные измерения Г. Хофстеде и проблемы межкультурного взаимодействия в организациях.
5. Ценностные ориентации Ф. Кluckhohn и Ф. Л. Штробека в исследовании организационной культуры.
6. Типология корпоративных культур С. Ханди и ее применение к анализу современных организаций.
7. Корпоративная культура и организационная идентичность работников.
8. Культурная ДНК организации как концепция анализа устойчивых моделей организационного поведения.
9. Корпоративная культура и психологическая безопасность работников.
10. Психологический капитал как направление развития работников и трудовых коллективов.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- соответствие содержания заявленной теме;
- полнота раскрытия темы;
- логичность структуры;
- качество анализа научных источников;
- самостоятельность выводов;
- соблюдение требований к оформлению.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Тема раскрыта полностью, проведен анализ научной литературы, выводы самостоятельны и аргументированы, оформление соответствует установленным требованиям.
Хорошо	Тема раскрыта достаточно полно, имеются отдельные недостатки анализа или оформления.

Удовлетворительно	Тема раскрыта частично, анализ источников поверхностный, выводы недостаточно обоснованы.
Неудовлетворительно	Работа не соответствует заявленной теме либо не отвечает установленным требованиям.

1.6. Доклад

Тема 1. Антропологический подход к изучению организаций.

Тема 2. Даниэль Браун и Итске Крамер: концепция корпоративного племени.

Тема 3. Спиральная динамика К. Грейвза, Д. Бека и К. Коуэна в анализе организационных культур.

Тема 4. Организационные мифы и их роль в воспроизводстве корпоративной культуры.

Тема 5. Ритуалы перехода в процессе адаптации новых сотрудников.

Тема 6. Корпоративная символика и символическое управление.

Тема 7. Корпоративный язык и метафоры как элементы культурной среды организации.

Тема 8. Субкультуры и контркультуры в современной организации.

Тема 9. Культура стартапа и культура крупной корпорации: основные различия.

Тема 10. Самоорганизация и трансформация корпоративной культуры в современных организациях.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота раскрытия темы;
- логичность и последовательность изложения;
- грамотность речи;
- использование научной терминологии;
- качество ответов на вопросы.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Тема раскрыта полностью, выступление логично и последовательно, обучающийся свободно отвечает на вопросы и демонстрирует высокий уровень владения материалом.
Хорошо	Выступление соответствует теме, отдельные положения раскрыты недостаточно подробно, ответы на вопросы в целом правильные.
Удовлетворительно	Доклад носит описательный характер, имеются пробелы в содержании и затруднения при ответах на вопросы.
Неудовлетворительно	Тема не раскрыта либо обучающийся не владеет представленным материалом.

1.7. Устный опрос

1. Что такое корпоративная культура и какие основные элементы входят в ее структуру?
2. Какие уровни корпоративной культуры выделяет Э. Шейн?
3. В чем заключается специфика антропологического подхода к изучению организации?
4. Какую роль играют организационные истории, мифы и ритуалы в формировании корпоративной культуры?
5. Что такое субкультура и контркультура организации?
6. Какие психологические потребности работников могут быть выявлены при анализе корпоративной культуры?
7. Какие методы могут использоваться для диагностики культурных паттернов организации?
8. Как связаны корпоративная культура, психологическая безопасность и организационное доверие?
9. Какие этапы необходимо учитывать при разработке программы психологического просвещения и развития работников?
10. Какие критерии могут использоваться для оценки эффективности программы развития корпоративной культуры и психологического капитала организации?

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота и правильность ответа;
- владение профессиональной терминологией;
- логичность изложения;
- способность устанавливать взаимосвязи между изучаемыми понятиями;
- культура профессиональной речи.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Ответ полный, последовательный, логичный, обучающийся свободно использует профессиональную терминологию и демонстрирует глубокое понимание изученного материала.
Хорошо	Ответ правильный, однако содержит отдельные неточности или недостаточно полное раскрытие отдельных положений.
Удовлетворительно	Ответ отражает только основные положения темы, имеются существенные пробелы и ошибки.
Неудовлетворительно	Обучающийся не может раскрыть содержание вопроса либо допускает принципиальные ошибки.

Критерии и шкалы оценивания работы студентов на практических/лабораторных занятиях

Оценка	Критерии оценивания
«отлично»	Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Для получения итоговой оценки, необходимо решить тест и 1 кейс. Формат оценивания - экзамен

Тест

1. Какие три уровня корпоративной культуры выделяет Э. Шейн?

А) Ценности, нормы и мотивацию

Б) Артефакты, провозглашаемые ценности и базовые основополагающие предположения ✓

В) Стратегию, структуру и технологии

Г) Миссию, цели и показатели эффективности

2. Что является специфической особенностью антропологического подхода к изучению организации?

А) Рассмотрение организации преимущественно как формальной структуры

Б) Анализ только измеряемых показателей организационной эффективности

В) Исследование смыслов, символов, ритуалов, историй и отношений как элементов культурной жизни организации ✓

Г) Изучение исключительно индивидуальных личностных характеристик работников

3. Какие параметры лежат в основе модели конкурирующих ценностей К. Камерона и Р. Куинна?

А) Размер организации и срок ее существования

- Б) Ориентация на рынок и уровень заработной платы
- В) Гибкость — стабильность и внутренняя — внешняя ориентация ✓**
- Г) Формальность коммуникаций и численность персонала
4. Что относится к измерениям модели корпоративной культуры Д. Денисона?
- А) Вовлеченность, согласованность, адаптивность, миссия ✓**
- Б) Иерархия, власть, конфликт, мотивация
- В) Лидерство, структура, контроль, вознаграждение
- Г) Индивидуализм, дистанция власти, маскулинность, избегание неопределенности
5. Что в контексте корпоративной культуры наиболее точно характеризует культурную ДНК организации?
- А) Совокупность формальных документов, регулирующих деятельность
- Б) Устойчивые глубинные паттерны смыслов, норм, отношений и поведения, воспроизводящиеся в организации ✓**
- В) Только фирменный стиль и визуальная символика
- Г) Перечень компетенций работников
6. Какую функцию выполняют организационные истории и мифы в корпоративной культуре?
- А) Только развлекательную
- Б) Исключительно информационную
- В) Передают и закрепляют смыслы, нормы, ценности и образцы организационного поведения ✓**
- Г) Заменяют все формальные регламенты
7. Что наиболее точно характеризует ритуалы перехода в организации?
- А) Любые регулярные совещания руководителей
- Б) Символически значимые практики, сопровождающие изменение организационного статуса человека или группы ✓**
- В) Только корпоративные праздники
- Г) Процедуры финансового контроля
8. Чем организационная субкультура отличается от контркультуры?
- А) Субкультура всегда является неформальной, а контркультура всегда формальной
- Б) Субкультура представляет культурное своеобразие группы внутри общей культуры, а контркультура содержит нормы и ценности, противостоящие доминирующей культуре ✓**
- В) Между ними нет содержательного различия
- Г) Субкультура существует только в крупных организациях
9. Какой признак наиболее непосредственно указывает на проблему психологической безопасности?
- А) Высокая частота корпоративных мероприятий
- Б) Сотрудники избегают сообщать о проблемах и ошибках из-за опасения негативных последствий ✓**
- В) Наличие формального корпоративного кодекса
- Г) Использование нескольких каналов коммуникации
10. Какой принцип наиболее важен при диагностике корпоративной культуры?
- А) Использование только одного стандартизированного опросника
- Б) Ориентация исключительно на мнение руководства
- В) Сопоставление данных, полученных разными методами и из разных источников ✓**
- Г) Исключение качественных методов исследования
11. Что представляет собой культурный разрыв?
- А) Различие в должностных инструкциях сотрудников
- Б) Несовпадение между декларируемыми ценностями и реально воспроизводимыми нормами и практиками ✓**
- В) Разницу в возрасте работников
- Г) Различие между очным и дистанционным форматом работы
12. Что характеризует Спиральную динамику К. Грейвза, Д. Бека и К. Коуэна?
- А) Классификацию только типов лидерства
- Б) Концепцию развития ценностных систем и способов организации социальной жизни ✓**
- В) Метод измерения удовлетворенности трудом
- Г) Модель оценки финансовой устойчивости организации
13. Какой подход к организационным изменениям соответствует модели К. Левина?
- А) Диагностика — обучение — контроль
- Б) Размораживание — изменение — замораживание ✓**
- В) Планирование — делегирование — мотивация
- Г) Анализ — проектирование — сертификация
14. Какой элемент является обязательным при разработке программы психологического просвещения работников?
- А) Одинаковая программа для всех категорий сотрудников
- Б) Определение психологических потребностей целевой аудитории и организационного контекста ✓**

- В) Отказ от предварительного анализа ситуации
 Г) Ориентация только на мнение заказчика
15. Какой вариант наиболее точно соответствует принципам андрагогики?
 А) Обучение взрослых преимущественно через запоминание готовых определений
Б) Ориентация содержания на опыт обучающихся, практическую значимость и решение актуальных задач ✓
- В) Исключение самостоятельного анализа
 Г) Использование одинаковых методов независимо от профессионального опыта
16. Какие компоненты входят в модель психологического капитала Ф. Лютанса, Б. Авوليو и К. Юсефа-Моргана?
 А) Самооценка, эмпатия, мотивация, интеллект
Б) Надежда, самоэффективность, оптимизм и резильентность ✓
- В) Лояльность, удовлетворенность, вовлеченность и идентичность
 Г) Доверие, безопасность, сотрудничество и автономия
17. Какой вариант наиболее корректно описывает связь диагностики и проектирования программы развития корпоративной культуры?
 А) Диагностика проводится только после завершения программы
Б) Результаты диагностики позволяют определить потребности, цели, содержание и подходящие технологии программы ✓
- В) Диагностика необходима только для подготовки отчета
 Г) Результаты диагностики не должны влиять на содержание программы
18. Что следует считать показателем качества разработанной программы психологического развития работников?
 А) Количество проведенных мероприятий независимо от их результатов
Б) Соответствие целей, содержания и технологий выявленным потребностям и возможность оценить предполагаемые результаты ✓
- В) Максимальное количество участников
 Г) Использование максимально большого числа методов
19. Какой вариант лучше всего отражает принцип оценки эффективности программы развития корпоративной культуры?
 А) Оценивать только удовлетворенность участников сразу после мероприятия
Б) Сопоставлять исходные и итоговые показатели по заранее определенным критериям и учитывать изменения организационного контекста ✓
- В) Оценивать только мнение руководителя
 Г) Использовать исключительно количественные показатели
20. Какая последовательность наиболее соответствует логике организационно-психологической работы с корпоративной культурой?
 А) Проведение тренинга — выбор проблемы — диагностика — оценка
Б) Диагностика — определение потребностей и целей — проектирование программы — реализация — оценка результатов ✓
- В) Выбор технологии — проведение мероприятия — формулирование цели — диагностика
 Г) Опрос сотрудников — проведение корпоративного праздника — оценка финансовых результатов

Критерии оценивания тестирования

Каждый правильный ответ оценивается в **1 балл**.

Максимальное количество баллов — **20**.

Оценка	Количество правильных ответов	Критерии оценивания
«Отлично» / зачтено	18–20	Продemonстрированы глубокие знания содержания дисциплины, понимание основных теоретических положений, понятий, закономерностей и современных подходов в изучаемой предметной области. Правильно выполнено не менее 90 % тестовых заданий.
«Хорошо» / зачтено	15–17	Продemonстрированы устойчивые знания содержания дисциплины. Допущены единичные ошибки, не оказывающие существенного влияния на понимание основных понятий, закономерностей и взаимосвязей изучаемой предметной области. Правильно выполнено не менее 75 % тестовых заданий.
«Удовлетворительно» / зачтено	12–14	Продemonстрированы базовые знания содержания дисциплины. Имеются отдельные пробелы в понимании теоретических положений, понятий и закономерностей, однако обучающийся владеет основными знаниями, необходимыми для дальнейшего освоения образовательной программы. Правильно выполнено не менее 60 % тестовых заданий.
«Неудовлетворительно» / не зачтено	менее 12	Продemonстрирован недостаточный уровень знаний содержания дисциплины. Значительная часть тестовых заданий выполнена неверно, что свидетельствует о несформированности результатов обучения по дисциплине. Правильно выполнено менее 60 % тестовых заданий.

Кейс 1

Компания «Меридиан» за четыре года выросла из регионального технологического бизнеса в организацию с численностью около 900 сотрудников. За последний год были приобретены две небольшие компании, сотрудники которых были включены в существующую структуру без существенной перестройки рабочих процессов. Руководство формально объединило ценности всех подразделений вокруг четырех понятий: ответственность, развитие, сотрудничество и клиентская ориентация. Эти ценности представлены на корпоративном сайте, в презентациях для кандидатов и в вводном курсе для новых сотрудников. Однако результаты внутреннего исследования показывают заметные различия между подразделениями. В головном офисе сотрудники описывают культуру как ориентированную на инициативность и скорость принятия решений; в подразделениях, вошедших в компанию в результате приобретения, сотрудники чаще говорят о необходимости согласования решений и осторожности. В одном из присоединенных подразделений существует устойчивая традиция еженедельных встреч, на которых разбираются ошибки и обсуждаются способы улучшения процессов. В головном офисе подобные обсуждения практически отсутствуют, а ошибки чаще рассматриваются в индивидуальных разговорах с руководителем.

В организации также обнаружены различия в историях, которыми сотрудники объясняют успех компании. Руководители головного офиса рассказывают о предпринимательской инициативе основателей и способности быстро принимать решения. Сотрудники присоединенных компаний чаще рассказывают истории о профессионализме, надежности и сохранении качества даже при высоком давлении со стороны бизнеса. В опросе сотрудники обеих групп называют сотрудничество важной ценностью, но под этим словом понимают разные модели поведения. При этом около трети сотрудников сообщают, что избегают открыто говорить о проблемах, если считают, что их позиция может быть воспринята как критика руководителя. После интеграции новых подразделений выросло количество межфункциональных конфликтов, увеличилось время согласования решений и снизилась удовлетворенность сотрудников взаимодействием между подразделениями. Руководство предлагает провести единый корпоративный тренинг «Наши общие ценности» и считает, что после его проведения культурные различия должны уменьшиться.

Задание: проанализировать культурную ситуацию в компании «Меридиан» с использованием не менее двух теоретических подходов к корпоративной культуре, включая модель Э. Шейна и антропологический подход. Выделить проявления артефактов, провозглашаемых ценностей и базовых основополагающих предположений, определить существующие субкультуры и культурные разрывы, сопоставить декларируемые и реально воспроизводимые нормы. Проанализировать организационные истории, ритуалы и практики как носители культурных смыслов. Сформулировать не менее трех проверяемых гипотез о причинах выявленных различий и разработать программу дополнительной диагностики с указанием методов, целевых групп и предполагаемых источников данных. Обосновать, почему единый обучающий тренинг может оказаться недостаточным для решения выявленной проблемы, и предложить основные направления программы психологического развития работников и трудовых коллективов. Определить критерии, по которым можно будет оценить ее предполагаемую эффективность.

Кейс 2

Производственная группа «Альта» объединяет около 2000 сотрудников и в течение нескольких лет последовательно внедряет практики самоорганизации. Руководство стремится сократить количество согласований, расширить автономию рабочих команд и повысить ответственность сотрудников за результаты. В публичных коммуникациях организация позиционирует себя как современная компания, ориентированная на доверие, развитие и самостоятельность. При этом структура управления остается преимущественно иерархической: ключевые решения принимаются руководителями функциональных направлений, показатели эффективности устанавливаются централизованно, а часть руководителей среднего звена продолжает оценивать качество работы через степень соблюдения инструкций. В результате в организации одновременно существуют несколько логик поведения. Одни команды самостоятельно распределяют задачи, обсуждают ошибки и регулярно проводят ретроспективы. Другие команды ждут подробных указаний руководителя и избегают самостоятельных решений, поскольку ранее инициативы сотрудников приводили к критике за отклонение от привычного порядка.

На фоне изменений руководство обнаружило снижение доверия к программе самоорганизации. Часть сотрудников воспринимает ее как расширение ответственности без соответствующего расширения полномочий, другая часть считает, что новые правила создают неопределенность и увеличивают риск ошибок. В некоторых подразделениях появились неформальные лидеры, которые помогают коллегам осваивать новые способы работы, однако руководители воспринимают часть этих лидеров как конкурентов. Одновременно в компании увеличилось количество внутренних обучающих мероприятий, но их содержание преимущественно связано с информированием сотрудников о новых правилах. Данных о том, какие психологические потребности работников препятствуют изменениям, руководство не собирало. Заказчик обращается к организационному

психологу с запросом: «Нужно сформировать современную культуру самоорганизации и объяснить сотрудникам, как правильно работать в новой системе». При этом руководство ожидает, что программа должна одновременно поддерживать изменения, снизить сопротивление, укрепить психологическую безопасность и способствовать развитию психологического капитала работников.

Задание: разработать концепцию организационно-психологической программы сопровождения перехода к культуре самоорганизации. Проанализировать противоречия между декларируемыми ценностями и организационными практиками, определить психологические потребности разных целевых групп — руководителей, сотрудников и неформальных лидеров. Использовать при анализе идеи Спиральной динамики как один из возможных инструментов интерпретации различий ценностных систем, не подменяя ею диагностику организации. Сформулировать цель и не менее четырех задач программы, определить этапы ее реализации и подобрать для каждого этапа соответствующие технологии психологического просвещения, профилактики и развития взрослых работников. Предусмотреть отдельные мероприятия для руководителей и сотрудников, а также механизмы работы с неформальными лидерами. Определить, какие изменения в корпоративной культуре, психологической безопасности и компонентах психологического капитала предполагается получить в результате программы, и разработать систему оценки эффективности с исходными и итоговыми показателями.

Оценка	Критерии оценивания
«Отлично» / зачтено	Задание полностью выполнено. Корректно и системно проанализирована корпоративная культура, выявлены психологические потребности, ресурсы и риски организации. Обоснованно применены теоретические подходы и модели корпоративной культуры. Разработана логичная и реалистичная программа с учетом целей, задач, содержания, технологий и критериев эффективности. Профессиональная терминология используется корректно, выводы последовательны и аргументированы.
«Хорошо» / зачтено	Задание выполнено полностью. Корректно проанализирована корпоративная культура и основные проблемы организации, определены психологические потребности и направление программы развития. Теоретические подходы применены правильно, но отдельные положения раскрыты недостаточно глубоко. Программа в целом логична, однако отдельные технологии или критерии эффективности недостаточно обоснованы.
«Удовлетворительно» / зачтено	Задание выполнено частично. Выявлены основные особенности корпоративной культуры и проблемы организации, однако анализ недостаточно системный. Психологические потребности определены неполно, применение теоретических подходов ограничено. Программа имеет общий или формальный характер, отдельные цели, задачи, технологии и критерии эффективности не проработаны.

<p>«Неудовлетворительно» / не зачтено</p>	<p>Задание не выполнено либо выполнено с существенными ошибками. Не проведен содержательный анализ корпоративной культуры и психологических потребностей работников. Теоретические подходы применяются некорректно или отсутствуют. Предлагаемая программа не соответствует выявленным проблемам либо отсутствует, технологии и критерии эффективности не определены.</p>
--	---



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение
высшего образования «Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ДИАГНОСТИКА КОМАНДНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости

1.0. Задания для подготовки к практическим занятиям

1. Изучить литературу по теме «Модели командной эффективности» и подготовить сравнительный анализ моделей Дж. Р. Хэкмана, Дж. Катценбаха и Д. Смита, Б. Такмана, М. Белбина и П. Ленсиони. В анализе определить, какие характеристики команды рассматриваются каждой моделью, какие критерии эффективности используются, какие аспекты командного функционирования позволяют диагностировать данные модели и какие ограничения имеет применение каждой из них для организационно-психологического консультирования. В завершение сформулировать вывод о том, какую комбинацию моделей целесообразно использовать при комплексной диагностике одной и той же команды. Задание направлено на освоение теоретических подходов к диагностике командной эффективности и методов организационно-психологического обследования, предусмотренных ПК-1.1.

2. Провести учебную психодиагностику командного взаимодействия на малой группе с использованием социометрической процедуры. Сформировать диагностическую карту группы, определить структуру межличностных предпочтений, выявить возможные неформальные центры влияния, взаимные выборы, изолированные позиции и подгруппы. Проанализировать полученные результаты с точки зрения командной сплочённости, коммуникации и потенциальных трудностей взаимодействия. Подготовить краткое диагностическое заключение с указанием ограничений проведённой диагностики и рекомендаций по корректному представлению результатов участникам группы.

3. Проанализировать актуальные российские и зарубежные исследования командной эффективности за последние пять лет. Выбрать не менее пяти научных публикаций, посвящённых психологической безопасности, командному обучению, общим ментальным моделям, командному выгоранию, распределённым или проектным командам. Для каждой публикации определить исследовательский вопрос, характеристики выборки, использованные методы диагностики и основные результаты. На основании обзора выделить не менее трёх современных направлений развития диагностики команд и определить, какие из них могут быть применены в практике организационно-психологического консультирования.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота выполнения задания;
- самостоятельность выполнения;
- корректность использования научной терминологии;
- способность анализировать и обобщать информацию;
- аргументированность выводов;
- соблюдение требований к оформлению работы.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Задание выполнено полностью. Продемонстрированы глубокое понимание материала, самостоятельность анализа, грамотное использование профессиональной терминологии. Выводы логичны, аргументированы и соответствуют поставленной задаче.
Хорошо	Задание выполнено полностью. Материал изложен последовательно, имеются отдельные неточности или недостаточно полное обоснование отдельных положений, не влияющие на общий результат.
Удовлетворительно	Задание выполнено частично. Материал раскрыт поверхностно, имеются ошибки в терминологии, выводы недостаточно аргументированы.
Неудовлетворительно	Задание не выполнено либо выполнено с существенными ошибками, демонстрирующими отсутствие понимания изучаемого материала.

1.1. Проектное задание

Комплексная диагностика командной эффективности и разработка программы организационно-психологического консультирования

В проекте запуска нового цифрового сервиса внутри крупной компании сформирована межфункциональная команда из девяти человек. В неё входят руководитель проекта, два специалиста по продукту, дизайнер, три специалиста по разработке, маркетолог и представитель службы поддержки. Большинство участников ранее не работали вместе. Руководитель проекта характеризует команду как профессионально сильную, но отмечает, что участники «работают каждый сам по себе». На совещаниях активно высказываются только три человека, остальные предпочитают обсуждать возникающие вопросы индивидуально. Между специалистами по продукту и разработчиками регулярно возникают споры относительно сроков и объёма задач: разработчики считают требования постоянно меняющимися, а продуктовая часть команды считает разработчиков недостаточно гибкими. Участники по-разному понимают приоритеты проекта и критерии готовности результата. В команде отсутствует единое представление о распределении ответственности: часть задач выполняют одновременно несколько человек, другие задачи остаются без явного владельца.

Проект реализуется в гибком формате с двухнедельными итерациями. Ежедневные короткие командные встречи проводятся регулярно, однако участники воспринимают их преимущественно как отчёт руководителю проекта. Обзор результатов итерации проходит формально, а ретроспективы проводятся нерегулярно и сводятся преимущественно к обсуждению того, что «не успели сделать». За последние два месяца увеличилось количество переработок, два сотрудника стали сообщать о постоянной усталости и снижении мотивации, один участник рассматривает возможность перехода в другой проект. Руководитель проекта считает, что основной проблемой является «недостаток ответственности» отдельных сотрудников, тогда как HR-партнёр предполагает, что проблема связана с организацией командного взаимодействия и накопившимся напряжением. Заказчик проекта требует повысить скорость выполнения задач без увеличения численности команды.

Для выполнения проектного задания необходимо:

1. Разработать программу комплексного организационно-психологического обследования команды. Определить цели и задачи диагностики, сформулировать диагностические гипотезы и выбрать не менее четырёх методов сбора информации, обосновав применение каждого метода. Предусмотреть сочетание методов изучения структуры команды, командных ролей, групповой динамики, коммуникации, психологической безопасности, координации деятельности и признаков командного выгорания.

2. Проанализировать представленную ситуацию с использованием не менее трёх теоретических моделей командной эффективности. Рассмотреть команду с позиции жизненного цикла группы, ролевой структуры, особенностей групповой динамики, распределения ответственности, психологической безопасности, общих ментальных моделей и особенностей проектной работы.

3. Разработать структуру диагностического заключения по результатам предполагаемого обследования. Выделить возможные сильные стороны команды, проблемные зоны, факторы риска для эффективности и профессионального благополучия участников, а также информацию, которую необходимо дополнительно получить для подтверждения или опровержения диагностических гипотез.

4. Разработать программу организационно-психологического консультирования команды по результатам диагностики. Определить цели и последовательность консультативной работы, предложить не менее пяти конкретных мероприятий, включая работу с командными нормами и ролями, коммуникацией, распределением ответственности, ретроспективами и профилактикой командного выгорания. Определить показатели, по которым можно будет оценить результаты консультативной работы.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- соответствие содержания поставленной задаче;
- логичность структуры проекта;
- обоснованность предлагаемых решений;
- способность применять теоретические знания при решении практических задач;
- качество оформления проекта.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Проект полностью соответствует поставленной задаче, отличается логичностью, практической направленностью, содержит аргументированные предложения и оформлен в соответствии с требованиями.
Хорошо	Проект соответствует поставленной задаче, однако отдельные положения требуют дополнительного обоснования или детализации.
Удовлетворительно	Проект выполнен частично, отдельные разделы раскрыты недостаточно полно, имеются логические или содержательные недостатки.
Неудовлетворительно	Проект не соответствует поставленной задаче либо не позволяет оценить уровень подготовки обучающегося.

1.2. Тестовые задания

Задание:

10 вопросов с выбором ответа/кратким ответом. Примеры:

1. Какое из условий непосредственно относится к модели командной эффективности Дж. Р. Хэкмана?

- а) Наличие благоприятной структуры команды и поддерживающего организационного контекста
- б) Полное отсутствие разногласий между участниками
- в) Совпадение личностных характеристик всех членов команды

Правильный ответ: а) Наличие благоприятной структуры команды и поддерживающего организационного контекста

2. Какой метод наиболее непосредственно позволяет выявить структуру межличностных предпочтений и взаимных выборов в группе?

- а) Контент-анализ документов
- б) Социометрия
- в) Анализ должностных инструкций

Правильный ответ: б) Социометрия

3. Какие факторы необходимо учитывать при диагностике командной эффективности в проектной команде, работающей в гибком формате? В ответе необходимо раскрыть особенности итеративной организации работы, распределения ролей и ответственности, коммуникации и координации, проведения ретроспектив, реакции команды на изменение требований, а также возможные признаки накопления перегрузки и командного выгорания.

Критерии оценивания

При оценивании учитывается правильность выполнения тестовых заданий и полнота ответа на вопрос открытого типа.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Правильно выполнено 90–100 % тестовых заданий, ответ на вопрос открытого типа полный, логичный и аргументированный.
Хорошо	Правильно выполнено 75–89 % тестовых заданий, ответ на открытый вопрос содержит незначительные неточности.
Удовлетворительно	Правильно выполнено 60–74 % тестовых заданий, ответ на открытый вопрос раскрывает тему частично.
Неудовлетворительно	Правильно выполнено менее 60 % тестовых заданий либо отсутствует ответ на вопрос открытого типа.

1.3. Аналитический кейс

В производственной компании была сформирована проектная команда для внедрения новой системы работы с клиентами. В команде восемь человек из разных подразделений: информационных технологий, продаж, маркетинга, клиентского сервиса и финансов. Руководитель проекта отмечает, что формально команда выполняет план, однако сроки отдельных этапов постоянно переносятся. Участники регулярно обращаются непосредственно к руководителю за решениями даже по вопросам, которые должны решаться внутри команды. На совещаниях сотрудники часто защищают интересы своих подразделений, а не общий результат проекта. Между двумя ключевыми участниками возник устойчивый конфликт: один считает другого чрезмерно контролирующим, второй считает коллегу недостаточно ответственным. Остальные участники стараются не вмешиваться в конфликт. В результате часть решений принимается повторно, информация между подразделениями передаётся с задержкой, а участники сообщают о росте усталости и раздражительности.

Компания недавно перешла к двухнедельным рабочим итерациям. Ежедневные встречи проводятся, но используются главным образом для передачи статусов руководителю. Ретроспективы команда проводит только после серьёзных срывов. Во время последней ретроспективы участники впервые открыто заявили, что не понимают, кто отвечает за принятие решений по нескольким направлениям проекта. Руководитель проекта предложил увеличить количество контрольных встреч, однако часть команды считает, что это приведёт к ещё большей нагрузке и не решит проблему взаимодействия. HR-служба обратилась к организационному психологу с запросом определить причины снижения эффективности команды и предложить программу психологической помощи.

Задание: Проанализируйте ситуацию как специалист по организационно-психологическому консультированию. Определите основные диагностические гипотезы, выделите возможные проблемы структуры и групповой динамики команды, определите, какие дополнительные данные необходимо получить. Предложите комплекс диагностических методов и обоснуйте их выбор. Сформулируйте предварительное диагностическое заключение и разработайте рекомендации по дальнейшей консультативной работе с командой, отдельно обозначив меры по улучшению взаимодействия и меры по предупреждению командного выгорания.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота анализа ситуации;
- логичность рассуждений;
- способность выявлять проблему;
- обоснованность предложенных решений;
- качество аргументации.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Проведен всесторонний анализ ситуации, выявлены ключевые проблемы, предложены обоснованные решения, выводы логичны и аргументированы.
Хорошо	Анализ ситуации выполнен корректно, однако отдельные аспекты раскрыты недостаточно подробно либо рекомендации требуют уточнения.
Удовлетворительно	Анализ носит поверхностный характер, предложенные решения недостаточно обоснованы.

Неудовлетворительно	Анализ отсутствует либо содержит существенные ошибки, препятствующие оценке уровня подготовки обучающегося.
---------------------	---

1.4. Темы для групповой дискуссии

1. Можно ли считать команду эффективной, если она достигает результата ценой хронической перегрузки и снижения благополучия участников?
2. Как соотношение формальных и неформальных ролей влияет на эффективность команды?
3. Психологическая безопасность и продуктивность команды: условие эффективности или самостоятельный результат командного развития?
4. В каких случаях конфликт внутри команды является ресурсом развития, а в каких становится фактором снижения эффективности?
5. Может ли высокая сплочённость команды препятствовать её эффективности?
6. Как изменяется командная динамика при переходе от стабильной рабочей команды к временной проектной команде?
7. Что может дать командная ретроспектива для диагностики командных процессов и почему ретроспектива не всегда приводит к изменениям?
8. Командное выгорание: сумма индивидуального выгорания участников или самостоятельный феномен групповой динамики?

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- активность участия в обсуждении;
- корректность использования профессиональной терминологии;
- аргументированность собственной позиции;
- способность вести конструктивную профессиональную дискуссию;
- уважительное отношение к мнению других участников.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Обучающийся активно участвует в обсуждении, аргументированно высказывает собственную позицию, использует профессиональную терминологию и демонстрирует высокий уровень коммуникативной культуры.
Хорошо	Принимает участие в обсуждении, аргументирует свою позицию, допускает отдельные неточности.
Удовлетворительно	Участие ограничивается отдельными высказываниями, аргументация недостаточно убедительна.
Неудовлетворительно	Не принимает участия в обсуждении либо демонстрирует отсутствие знаний по рассматриваемой теме.

1.5. Реферат

1. Теоретические подходы к определению понятия «командная эффективность» в современной организационной психологии
2. Модель командной эффективности Дж. Р. Хэкмана и её применение в организационно-психологической диагностике
3. Командные роли Р. М. Белбина как инструмент анализа структуры рабочей команды
4. Модель развития группы Б. Такмана и возможности её применения при диагностике команд на разных этапах жизненного цикла
5. Концепция пяти дисфункций команды П. Ленсиони в контексте организационно-психологического консультирования
6. Модель прерывистого равновесия К. Джерсик и особенности развития временных проектных команд
7. Общие ментальные модели команды как фактор координации совместной деятельности
8. Транзактивная система памяти как механизм распределения знаний и экспертизы в команде
9. Психологическая безопасность команды: подход Э. Эдмондсон и современные направления исследований
10. Современные подходы к изучению командного выгорания в организационной психологии

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- соответствие содержания заявленной теме;
- полнота раскрытия темы;
- логичность структуры;
- качество анализа научных источников;
- самостоятельность выводов;
- соблюдение требований к оформлению.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Тема раскрыта полностью, проведен анализ научной литературы, выводы самостоятельны и аргументированы, оформление соответствует установленным требованиям.
Хорошо	Тема раскрыта достаточно полно, имеются отдельные недостатки анализа или оформления.
Удовлетворительно	Тема раскрыта частично, анализ источников поверхностный, выводы недостаточно обоснованы.
Неудовлетворительно	Работа не соответствует заявленной теме либо не отвечает установленным требованиям.

1.6. Доклад

Тема 1. Соотношение понятий «группа», «рабочая группа» и «команда» в организационной психологии

Тема 2. Критерии и показатели результативности, качества командного опыта и способности команды к дальнейшему функционированию

Тема 3. Особенности диагностики межфункциональных команд

Тема 4. Диагностика распределённых и гибридных команд

Тема 5. Командное обучение и командная рефлексия как объекты психологической диагностики

Тема 6. Особенности диагностики коммуникации и координации в командах

Тема 7. Социометрический подход к изучению структуры межличностных отношений в рабочей команде

Тема 8. Использование наблюдения и анализа командного взаимодействия в организационно-психологической диагностике

Тема 9. Ретроспектива как инструмент анализа и совершенствования командных процессов

Тема 10. Диагностика ресурсов и факторов риска в командах, работающих в условиях высокой неопределённости

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота раскрытия темы;
- логичность и последовательность изложения;
- грамотность речи;
- использование научной терминологии;
- качество ответов на вопросы.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Тема раскрыта полностью, выступление логично и последовательно, обучающийся свободно отвечает на вопросы и демонстрирует высокий уровень владения материалом.
Хорошо	Выступление соответствует теме, отдельные положения раскрыты недостаточно подробно, ответы на вопросы в целом правильные.
Удовлетворительно	Доклад носит описательный характер, имеются пробелы в содержании и затруднения при ответах на вопросы.
Неудовлетворительно	Тема не раскрыта либо обучающийся не владеет представленным материалом.

1.7. Устный опрос

1. Чем рабочая команда отличается от малой группы и какие признаки позволяют отнести группу сотрудников к команде?
2. Какие критерии командной эффективности выделяются в модели Дж. Р. Хэкмана?
3. Какие факторы определяют переход группы от совместного присутствия к эффективной командной работе?
4. Как распределение командных ролей по Р. М. Белбину может быть использовано в диагностике команды?
5. Какие стадии развития команды выделяет Б. Такман и какие диагностические признаки характерны для каждой стадии?
6. Какие дисфункции команды выделяет П. Ленсиони и каким образом они могут проявляться в поведении участников?
7. Что такое психологическая безопасность команды и каким образом её можно диагностировать?
8. Какие методы могут использоваться для комплексного организационно-психологического обследования команды и почему целесообразно сочетать несколько методов?
9. Какие особенности необходимо учитывать при диагностике временной или проектной команды?
10. Какие признаки позволяют предположить наличие командного выгорания и чем его диагностика отличается от диагностики индивидуального профессионального выгорания?

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота и правильность ответа;
- владение профессиональной терминологией;
- логичность изложения;
- способность устанавливать взаимосвязи между изучаемыми понятиями;
- культура профессиональной речи.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Ответ полный, последовательный, логичный, обучающийся свободно использует профессиональную терминологию и демонстрирует глубокое понимание изученного материала.
Хорошо	Ответ правильный, однако содержит отдельные неточности или недостаточно полное раскрытие отдельных положений.
Удовлетворительно	Ответ отражает только основные положения темы, имеются существенные пробелы и ошибки.
Неудовлетворительно	Обучающийся не может раскрыть содержание вопроса либо допускает принципиальные ошибки.

Критерии и шкалы оценивания работы студентов на практических/лабораторных занятиях

Оценка	Критерии оценивания
«отлично»	Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Для получения итоговой оценки, необходимо решить тест и 1 кейс. Формат оценивания - зачет с оценкой

Тест

1. Какое положение наиболее точно соответствует подходу Дж. Р. Хэкмана к эффективности команды?
 - А) Эффективность определяется прежде всего совпадением личностных характеристик членов команды.
 - Б) Эффективность команды определяется только достижением непосредственного производственного результата.
 - В) Эффективность связана с результатом совместной работы, способностью команды продолжать эффективно взаимодействовать и индивидуальным развитием её участников. ✓**
 - Г) Эффективность определяется исключительно удовлетворённостью участников командой.

2. Какое из условий, согласно модели Хэкмана, относится к структурным условиям эффективной команды?

- А) Максимальная специализация участников без пересечения функций.
- Б) Оптимальный размер команды, ясная структура и распределение задач. ✓**
- В) Отсутствие автономии участников.
- Г) Постоянное присутствие руководителя при выполнении всех командных задач.

3. Какая характеристика наиболее точно отражает различие между рабочей группой и командой?

- А) В рабочей группе всегда отсутствует руководитель.
- Б) Команда обязательно состоит менее чем из пяти человек.
- В) Рабочая группа всегда является временной, а команда — постоянной.
- Г) Команда предполагает взаимозависимость участников и общую ответственность за совместный результат. ✓**

4. На какой стадии модели Б. Такмана наиболее вероятно возникновение открытого соперничества, конфликтов по поводу ролей, влияния и способов работы?

- А) Forming — формирование.
- Б) Storming — противостояние и конфликт. ✓**
- В) Norming — нормирование.
- Г) Performing — эффективное функционирование.

5. Какой принцип лежит в основе подхода Р. М. Белбина к командным ролям?

А) Каждый участник должен выполнять только одну строго закреплённую должностную функцию.

- Б) Эффективная команда должна состоять из участников с одинаковым набором характеристик.
- В) Эффективность команды зависит, в частности, от сочетания различных командных ролей и их соответствия задачам. ✓**

Г) Командные роли полностью определяются формальной должностью сотрудника.

6. Какое утверждение наиболее соответствует концепции пяти дисфункций команды П. Ленсиони?

А) Основной причиной неэффективности команды является недостаток индивидуальной мотивации.

Б) Все командные проблемы сводятся к неправильному распределению должностных обязанностей.

В) Конфликт в команде всегда является признаком её дисфункциональности.

Г) Недостаток доверия может препятствовать возникновению конструктивного конфликта, принятию решений и коллективной ответственности. ✓

7. Что в концепции психологической безопасности Э. Эдмондсон наиболее точно понимается как психологическая безопасность команды?

А) Отсутствие эмоциональных переживаний и конфликтов.

Б) Гарантия отсутствия негативных последствий для сотрудника при любом его поведении.

В) Общее убеждение участников команды в том, что в ней безопасно идти на межличностный риск, например задавать вопросы, признавать ошибки и высказывать сомнения. ✓

Г) Высокий уровень удовлетворённости сотрудников условиями труда.

8. Какой метод наиболее непосредственно позволяет выявить структуру межличностных предпочтений в группе?

А) Контент-анализ организационных документов.

Б) Экспертное интервью с руководителем.

В) Социометрия. ✓

Г) Анализ должностных инструкций.

9. Почему при комплексной диагностике команды целесообразно использовать несколько методов?

А) Чтобы увеличить количество полученных данных независимо от их качества.

Б) Чтобы заменить субъективные методы исключительно объективными.

В) Чтобы исключить необходимость интерпретации результатов психологом.

Г) Чтобы сопоставить данные разных источников и методов и получить более обоснованное представление о командных процессах. ✓

10. Что является существенным ограничением интерпретации результатов социометрии в организационной команде?

А) Социометрия вообще не позволяет выявлять межличностные отношения.

Б) Социометрические выборы отражают структуру отношений в конкретной ситуации и не должны автоматически интерпретироваться как характеристика профессиональной компетентности участников. ✓

В) Социометрия применима только к командам численностью более 50 человек.

Г) Результаты социометрии всегда полностью совпадают с формальной организационной структурой.

11. Что такое общие ментальные модели команды?

А) Единый психологический профиль всех членов команды.

Б) Формальный документ с распределением должностных обязанностей.

В) Совокупность индивидуальных целей участников, не связанных между собой.

Г) Разделяемые участниками представления о задачах, способах работы, ролях, взаимодействиях и требованиях ситуации, которые способствуют координации совместной деятельности. ✓

12. Какую функцию выполняет транзактивная система памяти в команде?

А) Позволяет руководителю хранить информацию обо всех сотрудниках.

Б) Обеспечивает одинаковый объём знаний у всех членов команды.

В) Позволяет участникам распределять знание о том, кто обладает определённой информацией или экспертизой, и обращаться к соответствующему участнику. ✓

Г) Заменяет необходимость коммуникации между членами команды.

13. Что является наиболее характерной особенностью временной проектной команды с точки зрения диагностики?

А) В ней отсутствует групповая динамика из-за ограниченности срока существования.

Б) В ней невозможно формирование командных норм.

В) Её эффективность определяется только индивидуальной компетентностью участников.

Г) Диагностика должна учитывать ограниченный жизненный цикл команды, изменяющиеся задачи, межфункциональную зависимость и необходимость быстрого формирования рабочих норм и механизмов координации. ✓

14. Какую диагностическую функцию может выполнять ретроспектива в проектной команде?

А) Только оценивать индивидуальную производительность сотрудников.

Б) Заменять все методы психологической диагностики.

В) Выявлять повторяющиеся трудности командного процесса, анализировать причины проблем и определять изменения в способах совместной работы. ✓

Г) Контролировать соблюдение сотрудниками должностных инструкций.

15. Какое утверждение наиболее корректно описывает связь сплочённости и эффективности команды?

А) Чем выше сплочённость, тем выше эффективность независимо от содержания командных норм.

Б) Сплочённость не имеет отношения к командной эффективности.

В) Высокая сплочённость может поддерживать эффективность, но её влияние зависит, в частности, от содержания групповых норм и направленности совместной

деятельности. ✓

Г) Высокая сплочённость всегда снижает эффективность из-за конформизма.

16. Какой вариант наиболее соответствует принципам валидного выбора диагностического инструментария?

А) Использовать наиболее популярную методику независимо от диагностического запроса.

Б) Выбирать методику с максимальным количеством вопросов.

В) Использовать один инструмент для любых командных проблем.

Г) Соотносить диагностическую задачу, характеристики изучаемого феномена, особенности выборки и психометрические характеристики инструмента. ✓

17. Какой признак наиболее обоснованно может рассматриваться как диагностический сигнал возможной проблемы координации в команде?

А) Наличие различий в профессиональном опыте участников.

Б) Регулярное дублирование работы, потеря информации при передаче задач и отсутствие ясности относительно ответственности за решения. ✓

В) Наличие нескольких профессиональных специализаций.

Г) Использование разных профессиональных терминов представителями разных подразделений.

18. Что принципиально важно учитывать при диагностике командного выгорания?

А) Командное выгорание можно полностью определить по одному индивидуальному опроснику.

Б) Если хотя бы один участник испытывает выгорание, команда автоматически является выгоревшей.

В) Необходимо рассматривать индивидуальные проявления в связи с особенностями командного взаимодействия, рабочими требованиями, ресурсами и организационным контекстом. ✓

Г) Командное выгорание определяется исключительно количеством сверхурочных часов.

19. Руководитель сообщает консультанту: «Команда плохо работает, потому что три сотрудника недостаточно мотивированы». Какой диагностический шаг наиболее корректен?

А) Сразу провести мотивационный тренинг для всей команды.

Б) Подтвердить гипотезу руководителя с помощью индивидуального тестирования мотивации.

В) Рекомендовать заменить сотрудников, которые воспринимаются руководителем как немотивированные.

Г) Рассмотреть гипотезу о мотивации как одну из возможных и дополнительно исследовать структуру задач, роли, взаимодействие, нормы, координацию и организационный контекст. ✓

20. Какое действие наиболее соответствует переходу от организационно-психологической диагностики к консультативной работе?

А) Передача руководителю всех индивидуальных результатов диагностики.

Б) Проведение повторной диагностики без анализа полученных данных.

В) Формулирование универсальных рекомендаций без учёта специфики команды.

Г) На основании диагностических данных определить психологическую проблему, цели консультативной работы, соответствующие методы и критерии оценки предполагаемых изменений. ✓

Критерии оценивания тестирования

Каждый правильный ответ оценивается в **1 балл**.

Максимальное количество баллов — **20**.

Оценка	Количество правильных ответов	Критерии оценивания
«Отлично» / зачтено	18–20	Продemonстрированы глубокие знания содержания дисциплины, понимание основных теоретических положений, понятий, закономерностей и современных подходов в изучаемой предметной области. Правильно выполнено не менее 90 % тестовых заданий.
«Хорошо» / зачтено	15–17	Продemonстрированы устойчивые знания содержания дисциплины. Допущены единичные ошибки, не оказывающие существенного влияния на понимание основных понятий, закономерностей и взаимосвязей изучаемой предметной области. Правильно выполнено не менее 75 % тестовых заданий.
«Удовлетворительно» / зачтено	12–14	Продemonстрированы базовые знания содержания дисциплины. Имеются отдельные пробелы в понимании теоретических положений, понятий и закономерностей, однако обучающийся владеет основными знаниями, необходимыми для дальнейшего освоения образовательной программы. Правильно выполнено не менее 60 % тестовых заданий.
«Неудовлетворительно» / не зачтено	менее 12	Продemonстрирован недостаточный уровень знаний содержания дисциплины. Значительная часть тестовых заданий выполнена неверно, что свидетельствует о несформированности результатов обучения по дисциплине. Правильно выполнено менее 60 % тестовых заданий.

Кейс 1

В международной технологической компании была создана временная межфункциональная команда для разработки и вывода на рынок нового цифрового продукта. В команде десять человек: руководитель проекта, четыре разработчика, два специалиста по продукту, UX-дизайнер, маркетолог и представитель службы клиентского сервиса. Участники находятся в трёх городах и большую часть времени работают дистанционно. Восемь сотрудников одновременно участвуют в других проектах компании. Срок реализации проекта первоначально составлял шесть месяцев, однако через два месяца заказчик существенно изменил требования к продукту.

На первых этапах команда демонстрировала высокую скорость работы. Участники активно обменивались информацией, быстро принимали решения и самостоятельно распределяли задачи. После изменения требований ситуация изменилась. Разработчики

стали утверждать, что продуктовая команда постоянно меняет приоритеты и не понимает технических ограничений. Специалисты по продукту, напротив, считают, что разработчики «защищают свою зону» и недостаточно ориентированы на клиента. На общих встречах участники всё чаще обсуждают уже возникшие проблемы, а не способы их предотвращения. Часть решений принимается в индивидуальных чатах, после чего остальные участники узнают о них с задержкой. Руководитель проекта усилил контроль: появились дополнительные статусные встречи, обязательные отчёты и согласование большинства решений через него.

Через три месяца сроки нескольких ключевых задач были нарушены. Два разработчика начали работать по вечерам, маркетолог сообщил о постоянной перегрузке, а представитель клиентского сервиса практически перестал участвовать в обсуждениях. На ретроспективах участники формально называют отдельные проблемы, но редко обсуждают причины происходящего. При этом формальные показатели выполнения отдельных задач остаются достаточно высокими. Руководитель проекта считает команду «в целом эффективной», поскольку продукт продолжает разрабатываться, тогда как HR-партнёр обращает внимание на ухудшение взаимодействия, рост нагрузки и снижение вовлечённости участников.

Задание: Проведите комплексный организационно-психологический анализ ситуации. Сформулируйте не менее пяти диагностических гипотез, относящихся к различным уровням командного функционирования. Разработайте программу диагностики, включающую не менее пяти методов и источников информации, и обоснуйте, какие именно вопросы позволяет решить каждый метод. Проанализируйте ситуацию с использованием не менее четырёх теоретических подходов к командной эффективности. Отдельно рассмотрите особенности временной, межфункциональной и распределённой команды, изменение требований проекта и влияние организационного контекста. Определите, какие данные позволят различить проблемы структуры команды, групповой динамики, координации, психологической безопасности и перегрузки. Сформулируйте диагностическое заключение и разработайте программу организационно-психологического консультирования, включив цели, этапы, методы работы с командой и критерии оценки изменений. Обоснуйте, какие выводы можно сделать уже на основании имеющихся данных, а какие требуют дополнительной диагностики.

Кейс 2

В крупной производственной компании действует постоянная команда руководителей среднего звена, объединяющая руководителей пяти функциональных подразделений: производства, продаж, логистики, качества и финансов. Формально команда существует около четырёх лет и собирается один раз в неделю для обсуждения вопросов, затрагивающих деятельность нескольких подразделений. Генеральный директор характеризует её как опытную и профессионально сильную. Однако в течение последнего года в компании увеличилось количество межфункциональных конфликтов, возросло число повторных согласований, а сроки реализации решений руководства стали увеличиваться.

Наблюдение за несколькими совещаниями показало, что руководители активно участвуют в обсуждении вопросов, но преимущественно защищают интересы собственных подразделений. В ситуации разногласий участники редко задают друг другу уточняющие вопросы и часто апеллируют к прежнему опыту или формальным полномочиям. Несогласие с позицией генерального директора практически не выражается открыто. После совещаний отдельные руководители обсуждают принятые решения между собой и иногда договариваются об альтернативных вариантах их реализации. При этом внешне команда демонстрирует высокую лояльность и отсутствие открытых конфликтов.

Внутреннее обследование показало высокую субъективную удовлетворённость принадлежностью к управленческой команде, однако сотрудники подразделений сообщают о недостаточной согласованности решений руководителей. Некоторые руководители

регулярно берут на себя дополнительные задачи, поскольку считают, что иначе работа не будет выполнена вовремя. Другие участники, напротив, редко иницируют совместные действия за пределами своей функциональной зоны. Генеральный директор предлагает провести командный тренинг на сплочение, тогда как организационный психолог предполагает, что проблема может быть связана не столько с недостатком сплочённости, сколько с особенностями норм взаимодействия, распределением ответственности, психологической безопасностью и системой межфункциональной координации.

Задание: Проанализируйте данную ситуацию как консультант по организационной психологии. Сформулируйте диагностическую модель, в которой будут представлены взаимосвязи между структурой команды, формальными и неформальными ролями, групповыми нормами, психологической безопасностью, конфликтами, механизмами принятия решений, координацией и организационным контекстом. Определите, какие диагностические данные необходимо получить до принятия решения о проведении командного тренинга. Предложите комплекс диагностических процедур, включая методы изучения командной структуры, межличностных отношений, коммуникации, психологической безопасности и процессов принятия решений. Проанализируйте возможные альтернативные объяснения низкой согласованности работы и покажите, какие данные позволят их различить. Сформулируйте диагностическое заключение в нескольких возможных вариантах в зависимости от результатов обследования и для каждого варианта определите соответствующее направление консультативной работы. Отдельно обоснуйте, в каких случаях целесообразна работа с командой как целостной системой, а в каких необходимо воздействие на организационные процессы, управленческие практики или распределение ответственности.

Оценка	Критерии оценивания
«Отлично» / зачтено	Полностью проанализирована командная ситуация, выявлены ключевые психологические проблемы, обоснованно применены модели и методы диагностики командной эффективности, предложены адекватные и аргументированные рекомендации по организационно-психологическому консультированию.
«Хорошо» / зачтено	Ситуация проанализирована, основные проблемы выявлены, модели и методы диагностики применены в целом корректно. Отдельные положения раскрыты недостаточно глубоко или рекомендации имеют отдельные недочёты.
«Удовлетворительно» / зачтено	Выявлены основные проблемы ситуации, но анализ неполный. Теоретические модели и методы диагностики применены ограниченно, рекомендации сформулированы преимущественно в общем виде.
«Неудовлетворительно» / не зачтено	Анализ ситуации отсутствует или содержит существенные ошибки. Основные проблемы команды не выявлены, методы диагностики и теоретические модели применены некорректно, рекомендации отсутствуют или не соответствуют условиям кейса.



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение
высшего образования «Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

РУКОВОДСТВО И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ЛИДЕРСТВО

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости

1.0. Задания для подготовки к практическим занятиям

1. Изучить литературу по теме «Теории и модели организационного лидерства» и подготовить сравнительный анализ личностного, поведенческого и ситуационного подходов. В анализе сопоставить исходные представления о лидерстве, основные положения подходов, ключевых авторов и модели, представления об эффективном лидерском поведении, возможности применения каждого подхода при анализе деятельности руководителя в организации. Завершить работу выводом о том, какие аспекты деятельности руководителя позволяет анализировать каждый из подходов.

2. Провести полуструктурированное интервью с руководителем или сотрудником организации на тему особенностей руководства и лидерства в подразделении. Подготовить не менее 8 вопросов, направленных на выявление представлений об эффективном руководителе, используемых способов влияния, особенностей взаимодействия с сотрудниками, делегирования, предоставления обратной связи, разрешения рабочих противоречий и развития сотрудников. По итогам интервью выделить основные характеристики стиля руководства и сопоставить полученные данные с изученными теориями лидерства.

3. Проанализировать организационную ситуацию, связанную с деятельностью руководителя и трудового коллектива. Определить особенности лидерского поведения руководителя, источники его влияния, характер взаимодействия с сотрудниками, возможные причины возникающих трудностей и ресурсы развития руководителя и коллектива. На основании анализа разработать краткую памятку для руководителя, содержащую 5–7 рекомендаций по совершенствованию руководства и развитию сотрудников.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота выполнения задания;
- самостоятельность выполнения;
- корректность использования научной терминологии;
- способность анализировать и обобщать информацию;
- аргументированность выводов;
- соблюдение требований к оформлению работы.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Задание выполнено полностью. Продемонстрированы глубокое понимание материала, самостоятельность анализа, грамотное использование профессиональной терминологии. Выводы логичны, аргументированы и соответствуют поставленной задаче.
Хорошо	Задание выполнено полностью. Материал изложен последовательно, имеются отдельные неточности или недостаточно полное обоснование отдельных положений, не влияющие на общий результат.

Удовлетворительно	Задание выполнено частично. Материал раскрыт поверхностно, имеются ошибки в терминологии, выводы недостаточно аргументированы.
Неудовлетворительно	Задание не выполнено либо выполнено с существенными ошибками, демонстрирующими отсутствие понимания изучаемого материала.

1.1. Проектное задание

Разработка программы развития лидерского потенциала руководителей организации

Ситуация. Компания «Вектор» — российская организация численностью около 180 сотрудников, работающая в сфере разработки и сопровождения цифровых продуктов. За последние два года компания выросла примерно вдвое. Вместе с ростом численности изменилась структура управления: появились новые руководители проектов и руководители функциональных подразделений, часть специалистов впервые получила управленческие полномочия. Формально структура управления была выстроена, однако результаты внутреннего опроса сотрудников показали неоднородность управленческих практик. В одних подразделениях руководители регулярно проводят индивидуальные встречи с сотрудниками, обсуждают рабочие задачи и развитие, делегируют ответственность и предоставляют обратную связь. В других подразделениях преобладает оперативный контроль, решения преимущественно принимаются руководителем, а сотрудники редко понимают критерии оценки своей работы и возможности профессионального развития.

HR-служба провела серию интервью с руководителями и сотрудниками. Руководители отмечают, что испытывают трудности с делегированием, развитием сотрудников и поддержанием вовлеченности команды при высокой нагрузке. Некоторые руководители считают, что эффективное управление предполагает прежде всего контроль результатов и быстрое принятие решений. Сотрудники при этом указывают на недостаток обратной связи, неопределенность ожиданий со стороны руководителя и различия в стиле управления между подразделениями. Руководство компании рассматривает развитие лидерского потенциала руководителей как одно из направлений развития организации и поручает HR-службе совместно с организационным психологом разработать программу психологического просвещения и развития руководителей.

Задание. На основе представленной ситуации разработать проект программы развития лидерского потенциала руководителей организации. В работе необходимо:

1. Проанализировать ситуацию с позиции современных теорий и моделей руководства и организационного лидерства, определить основные психологические проблемы и потребности целевой аудитории.
2. Сформулировать цель, задачи и предполагаемые результаты программы с учетом особенностей руководителей и организационного контекста компании.
3. Определить содержание программы и обосновать выбор социально-психологических технологий, форм психологического просвещения и методов развития руководителей; предусмотреть работу с делегированием, обратной связью, стилями руководства, взаимодействием с сотрудниками и развитием лидерского потенциала.
4. Разработать критерии и способы оценки результатов программы, позволяющие определить изменения в управленческом поведении руководителей и практиках взаимодействия с сотрудниками.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- соответствие содержания поставленной задаче;
- логичность структуры проекта;

- обоснованность предлагаемых решений;
- способность применять теоретические знания при решении практических задач;
- качество оформления проекта.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Проект полностью соответствует поставленной задаче, отличается логичностью, практической направленностью, содержит аргументированные предложения и оформлен в соответствии с требованиями.
Хорошо	Проект соответствует поставленной задаче, однако отдельные положения требуют дополнительного обоснования или детализации.
Удовлетворительно	Проект выполнен частично, отдельные разделы раскрыты недостаточно полно, имеются логические или содержательные недостатки.
Неудовлетворительно	Проект не соответствует поставленной задаче либо не позволяет оценить уровень подготовки обучающегося.

1.2. Тестовые задания

Задание:

10 вопросов с выбором ответа/кратким ответом. Примеры:

- Какой подход рассматривает эффективность лидерства во взаимосвязи с конкретными условиями и ситуацией управления?
 - личностный подход
 - ✓ ситуационный подход
 - психоаналитический подход
- Какие источники власти относятся к классической типологии Дж. Френча и Б. Равена?
 - ✓ экспертная, референтная, легитимная, вознаграждающая, принудительная
 - эмоциональная, коммуникативная, стратегическая, экспертная, нормативная
 - профессиональная, организационная, ценностная, информационная, мотивационная
- Сравните транзакционное и трансформационное лидерство. В ответе должны быть раскрыты основные характеристики обоих типов лидерства, особенности взаимодействия руководителя и последователей, механизмы влияния и различия в направленности лидерского воздействия.

Критерии оценивания

При оценивании учитывается правильность выполнения тестовых заданий и полнота ответа на вопрос открытого типа.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Правильно выполнено 90–100 % тестовых заданий, ответ на вопрос открытого типа полный, логичный и аргументированный.
Хорошо	Правильно выполнено 75–89 % тестовых заданий, ответ на открытый вопрос содержит незначительные неточности.
Удовлетворительно	Правильно выполнено 60–74 % тестовых заданий, ответ на открытый вопрос раскрывает тему частично.
Неудовлетворительно	Правильно выполнено менее 60 % тестовых заданий либо отсутствует ответ на вопрос открытого типа.

1.3. Аналитический кейс

В производственной компании «Профиль» руководитель отдела клиентского сервиса получил задачу повысить качество работы подразделения и одновременно сократить количество просроченных обращений клиентов. В течение нескольких месяцев руководитель самостоятельно контролировал выполнение практически всех ключевых задач, регулярно корректировал работу сотрудников и требовал оперативного предоставления отчетности. Он объяснял такой стиль управления высокой ответственностью за результат и недостатком времени на обучение сотрудников. При этом часть сотрудников стала избегать самостоятельного принятия решений и передавать руководителю даже те вопросы, которые ранее решались самостоятельно. Несколько опытных специалистов сообщили, что не видят возможностей для расширения зоны ответственности. Руководитель, в свою очередь, считает, что сотрудники недостаточно инициативны и поэтому нуждаются в более жестком контроле.

После назначения заместителя руководителя ситуация изменилась неоднозначно. Заместителю были переданы отдельные управленческие функции, однако руководитель продолжал регулярно вмешиваться в его решения и требовал согласовывать большинство действий. В подразделении возникло несколько конфликтов по поводу распределения ответственности. Сотрудники стали получать противоречивые сигналы относительно полномочий и критериев оценки результатов. HR-служба обратилась к организационному психологу с запросом на анализ ситуации и рекомендации по развитию управленческих практик руководителя.

Задание. Проанализируйте ситуацию с позиции теорий и моделей руководства и лидерства. Определите особенности стиля руководства, проблемы распределения полномочий и делегирования, возможные механизмы влияния руководителя на сотрудников. Сформулируйте рекомендации по изменению управленческого поведения руководителя и предложите направления психологического просвещения и развития руководителя и сотрудников.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота анализа ситуации;
- логичность рассуждений;
- способность выявлять проблему;
- обоснованность предложенных решений;
- качество аргументации.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Проведен всесторонний анализ ситуации, выявлены ключевые проблемы, предложены обоснованные решения, выводы логичны и аргументированы.
Хорошо	Анализ ситуации выполнен корректно, однако отдельные аспекты раскрыты недостаточно подробно либо рекомендации требуют уточнения.
Удовлетворительно	Анализ носит поверхностный характер, предложенные решения недостаточно обоснованы.
Неудовлетворительно	Анализ отсутствует либо содержит существенные ошибки, препятствующие оценке уровня подготовки обучающегося.

1.4. Темы для групповой дискуссии

1. Всегда ли формальный руководитель является лидером трудового коллектива?
2. В какой степени эффективность руководства определяется личностными характеристиками руководителя?
3. Может ли один и тот же стиль руководства быть эффективным в разных организационных ситуациях?
4. Как соотношение власти и доверия влияет на взаимодействие руководителя с сотрудниками?
5. Где проходит граница между эффективным управленческим контролем и избыточным контролем?
6. Как изменяется роль руководителя при переходе от индивидуального управления к управлению командой?
7. Может ли лидерство быть распределено между несколькими участниками трудового коллектива?
8. Какие организационные условия способствуют развитию лидерского потенциала сотрудников?

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- активность участия в обсуждении;
- корректность использования профессиональной терминологии;
- аргументированность собственной позиции;
- способность вести конструктивную профессиональную дискуссию;
- уважительное отношение к мнению других участников.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Обучающийся активно участвует в обсуждении, аргументированно высказывает собственную позицию, использует профессиональную терминологию и демонстрирует высокий уровень коммуникативной культуры.
Хорошо	Принимает участие в обсуждении, аргументирует свою позицию, допускает отдельные неточности.
Удовлетворительно	Участие ограничивается отдельными высказываниями, аргументация недостаточно убедительна.
Неудовлетворительно	Не принимает участия в обсуждении либо демонстрирует отсутствие знаний по рассматриваемой теме.

1.5. Реферат

1. Историческое развитие представлений о лидерстве в психологической науке.
2. Исследования лидерских качеств Р. Стогдилла и развитие личностного подхода к лидерству.
3. Поведенческий подход К. Левина к исследованию стилей руководства.
4. Управленческая решетка Р. Блейка и Дж. Моутон как модель анализа руководства.
5. Ситуационная модель лидерства Ф. Фидлера.
6. Ситуационное лидерство П. Херси и К. Бланшара.
7. Модель «путь — цель» Р. Хауса и ее применение к анализу деятельности руководителя.
8. Теория обмена между лидером и последователем Г. Грэна и М. Уль-Бьен.
9. Трансформационное лидерство в концепции Дж. Бернса и Б. Басса.
10. Харизматическое лидерство в современной организационной психологии.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- соответствие содержания заявленной теме;
- полнота раскрытия темы;
- логичность структуры;
- качество анализа научных источников;
- самостоятельность выводов;
- соблюдение требований к оформлению.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Тема раскрыта полностью, проведен анализ научной литературы, выводы самостоятельны и аргументированы, оформление соответствует установленным требованиям.
Хорошо	Тема раскрыта достаточно полно, имеются отдельные недостатки анализа или оформления.

Удовлетворительно	Тема раскрыта частично, анализ источников поверхностный, выводы недостаточно обоснованы.
Неудовлетворительно	Работа не соответствует заявленной теме либо не отвечает установленным требованиям.

1.6. Доклад

Тема 1. Понятие и функции руководства в современной организации.

Тема 2. Формальное и неформальное лидерство в трудовом коллективе.

Тема 3. Источники социальной власти руководителя: типология Дж. Френча и Б. Равена.

Тема 4. Социальное влияние как механизм руководства и лидерства.

Тема 5. Авторитет руководителя и его психологические основания.

Тема 6. Последователи как фактор организационного лидерства.

Тема 7. Доверие к руководителю как условие эффективного управленческого взаимодействия.

Тема 8. Делегирование полномочий как управленческая технология.

Тема 9. Обратная связь в деятельности руководителя.

Тема 10. Лидерство и организационные изменения.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота раскрытия темы;
- логичность и последовательность изложения;
- грамотность речи;
- использование научной терминологии;
- качество ответов на вопросы.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Тема раскрыта полностью, выступление логично и последовательно, обучающийся свободно отвечает на вопросы и демонстрирует высокий уровень владения материалом.
Хорошо	Выступление соответствует теме, отдельные положения раскрыты недостаточно подробно, ответы на вопросы в целом правильные.
Удовлетворительно	Доклад носит описательный характер, имеются пробелы в содержании и затруднения при ответах на вопросы.
Неудовлетворительно	Тема не раскрыта либо обучающийся не владеет представленным материалом.

1.7. Устный опрос

1. В чем состоит психологическое различие между руководством и лидерством?
2. Какие функции выполняет руководитель в организации?
3. Какие основные подходы сформировались в исследованиях лидерства?
4. В чем состоит специфика личностного подхода к изучению лидерства?
5. Какие стили руководства выделял К. Левин?
6. Какие источники власти выделяются в типологии Дж. Френча и Б. Равена?
7. Какие механизмы социального влияния может использовать руководитель?
8. В чем различие между транзакционным и трансформационным лидерством?
9. Какие факторы организационного контекста необходимо учитывать при анализе руководства и лидерства?
10. Какие направления психологического просвещения и развития могут быть использованы для повышения лидерского потенциала руководителей и трудовых коллективов?

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота и правильность ответа;
- владение профессиональной терминологией;
- логичность изложения;
- способность устанавливать взаимосвязи между изучаемыми понятиями;
- культура профессиональной речи.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Ответ полный, последовательный, логичный, обучающийся свободно использует профессиональную терминологию и демонстрирует глубокое понимание изученного материала.
Хорошо	Ответ правильный, однако содержит отдельные неточности или недостаточно полное раскрытие отдельных положений.
Удовлетворительно	Ответ отражает только основные положения темы, имеются существенные пробелы и ошибки.
Неудовлетворительно	Обучающийся не может раскрыть содержание вопроса либо допускает принципиальные ошибки.

Критерии и шкалы оценивания работы студентов на практических/лабораторных занятиях

Оценка	Критерии оценивания
«отлично»	Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопрос вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Для получения итоговой оценки, необходимо решить тест и 1 кейс. Формат оценивания - экзамен

Тест

1. Какое положение наиболее точно отражает содержание ситуационного подхода к лидерству?
 - А) Эффективность лидерства определяется преимущественно устойчивыми личностными качествами лидера.
 - Б) Эффективность лидерства определяется соответствием поведения лидера конкретным условиям ситуации. ✓
 - В) Эффективность лидерства определяется исключительно формальными полномочиями руководителя.

- Г) Эффективность лидерства определяется прежде всего уровнем профессиональной компетентности последователей.
2. Какой исследователь разработал континуум стилей руководства, рассматривающий переход от преимущественно авторитарного к демократическому управлению?
- А) Ф. Фидлер
 - Б) Р. Хаус
 - В) Р. Танненбаум и У. Шмидт. ✓
 - Г) Б. Басс
3. Какие параметры лежат в основе ситуационной модели лидерства Ф. Фидлера?
- А) Уровень зрелости последователей, структура задачи и характер обратной связи
 - Б) Отношения лидера с группой, структурированность задачи и позиционная власть лидера. ✓
 - В) Потребность в достижении, потребность во власти и потребность в аффилиации
 - Г) Компетентность сотрудников, организационная культура и размер организации
4. Какой из перечисленных источников власти относится к типологии Дж. Френча и Б. Равена?
- А) Стратегическая власть
 - Б) Коммуникативная власть
 - В) Референтная власть. ✓
 - Г) Инновационная власть
5. Что является центральным положением теории обмена между лидером и последователем (LMX)?
- А) Лидер должен одинаково воздействовать на всех сотрудников независимо от особенностей взаимодействия.
 - Б) Лидерство определяется исключительно формальной структурой организации.
 - В) Между руководителем и отдельными сотрудниками формируются различные по качеству диадические отношения. ✓
 - Г) Эффективность руководства зависит только от личностных качеств руководителя.
6. Какой стиль руководства К. Левин связывал с участием членов группы в принятии решений?
- А) Авторитарный
 - Б) Либеральный
 - В) Демократический. ✓
 - Г) Директивный
7. Что характеризует трансформационное лидерство в концепции Б. Басса?
- А) Обмен вознаграждениями за выполнение конкретных задач
 - Б) Использование исключительно формальной власти руководителя
 - В) Воздействие на ценности, мотивацию и представления последователей, способствующее достижению изменений. ✓
 - Г) Отказ руководителя от вмешательства в деятельность сотрудников
8. Что является характерной особенностью трансакционного лидерства?
- А) Формирование общей системы организационных ценностей посредством личного примера
 - Б) Обмен между лидером и последователями, основанный на выполнении задач и получении обусловленных вознаграждений. ✓

- В) Передача лидерских функций исключительно неформальным лидерам
 - Г) Отказ от контроля результатов деятельности
9. Какой элемент относится к четырем компонентам трансформационного лидерства в модели Б. Басса?
- А) Индивидуализированное внимание. ✓
 - Б) Формальный контроль
 - В) Административное принуждение
 - Г) Централизация принятия решений
10. Что представляет собой управленческая решетка Р. Блейка и Дж. Моутон?
- А) Модель классификации источников организационной власти
 - Б) Модель оценки руководства по степени ориентации на производство и на людей. ✓
 - В) Модель оценки зрелости сотрудников
 - Г) Модель анализа организационной культуры
11. Какой стиль в управленческой решетке Блейка и Моутон характеризуется высокой ориентацией одновременно на производство и людей?
- А) Обедненное управление
 - Б) Управление по типу «загородного клуба»
 - В) Авторитарное управление
 - Г) Командное управление. ✓
12. Что является ключевым положением ситуационной теории лидерства П. Херси и К. Бланшара?
- А) Стиль руководства должен соответствовать уровню готовности или развития последователей. ✓
 - Б) Эффективный лидер всегда использует демократический стиль.
 - В) Лидерские качества полностью определяются врожденными характеристиками.
 - Г) Формальная должность определяет эффективность лидерства независимо от ситуации.
13. Какова основная идея модели «путь — цель» Р. Хауса?
- А) Руководитель должен выбирать стиль управления исключительно на основании собственной личности.
 - Б) Руководитель способствует достижению целей последователей, уточняя путь к результату и устраняя препятствия. ✓
 - В) Руководитель должен полностью передавать принятие решений группе.
 - Г) Руководитель должен использовать одинаковые способы мотивации для всех сотрудников.
14. Какое утверждение наиболее точно характеризует делегирование полномочий?
- А) Передача руководителем части задач без передачи ответственности за их результат
 - Б) Полная передача руководителем своих управленческих функций подчиненному
 - В) Передача сотруднику полномочий для выполнения задачи при сохранении за руководителем общей ответственности за результат подразделения. ✓
 - Г) Передача сотруднику исключительно технических функций без права принимать решения
15. Что в наибольшей степени отличает лидерство от формального руководства?
- А) Лидерство связано преимущественно с процессом социального влияния, которое не обязательно основывается на формальной должности. ✓

- Б) Лидерство всегда предполагает наличие административных полномочий.
 - В) Руководство всегда является неформальным процессом.
 - Г) Лидерство существует только в малых группах.
16. Какое утверждение соответствует концепции организационного лидерства?
- А) Лидерство ограничивается непосредственным взаимодействием руководителя с подчиненными.
 - Б) Организационное лидерство связано с воздействием на людей и организационные процессы в контексте достижения целей и развития организации. ✓
 - В) Организационное лидерство является исключительно характеристикой высшего руководства.
 - Г) Организационное лидерство не связано с организационными изменениями.
17. Какой подход наиболее непосредственно связан с анализом отношений между руководителем и конкретным сотрудником?
- А) Теория черт
 - Б) Теория обмена между лидером и последователем (LMX). ✓
 - В) Поведенческий подход К. Левина
 - Г) Теория великого человека
18. Какая из перечисленных практик непосредственно связана с развитием лидерского потенциала руководителей?
- А) Исключение обратной связи для повышения самостоятельности руководителя
 - Б) Увеличение количества административных регламентов
 - В) Коучинг, наставничество и систематическая обратная связь. ✓
 - Г) Сокращение взаимодействия руководителя с сотрудниками
19. Какой фактор необходимо учитывать организационному психологу при разработке программы развития руководителей?
- А) Только индивидуальные личностные характеристики руководителя
 - Б) Только должностные полномочия руководителя
 - В) Индивидуальные особенности руководителя, особенности сотрудников и организационный контекст. ✓
 - Г) Только показатели экономической эффективности подразделения
20. Какой вариант наиболее соответствует задаче организационно-психологического консультирования в области руководства и лидерства?
- А) Выбор наиболее эффективного руководителя на основании одного психодиагностического показателя
 - Б) Разработка рекомендаций без учета запроса организации и особенностей ситуации
 - В) Анализ управленческой ситуации, выявление потребностей руководителей и сотрудников и разработка мероприятий психологического просвещения и развития. ✓
 - Г) Передача руководителю универсального алгоритма управления персоналом

Критерии оценивания тестирования

Каждый правильный ответ оценивается в **1 балл**.

Максимальное количество баллов — **20**.

Оценка	Количество правильных ответов	Критерии оценивания
«Отлично» / зачтено	18–20	Продемонстрированы глубокие знания содержания дисциплины, понимание основных теоретических положений, понятий, закономерностей и современных подходов в изучаемой предметной области. Правильно выполнено не менее 90 % тестовых заданий.
«Хорошо» / зачтено	15–17	Продемонстрированы устойчивые знания содержания дисциплины. Допущены единичные ошибки, не оказывающие существенного влияния на понимание основных понятий, закономерностей и взаимосвязей изучаемой предметной области. Правильно выполнено не менее 75 % тестовых заданий.
«Удовлетворительно» / зачтено	12–14	Продемонстрированы базовые знания содержания дисциплины. Имеются отдельные пробелы в понимании теоретических положений, понятий и закономерностей, однако обучающийся владеет основными знаниями, необходимыми для дальнейшего освоения образовательной программы. Правильно выполнено не менее 60 % тестовых заданий.
«Неудовлетворительно» / не зачтено	менее 12	Продемонстрирован недостаточный уровень знаний содержания дисциплины. Значительная часть тестовых заданий выполнена неверно, что свидетельствует о несформированности результатов обучения по дисциплине. Правильно выполнено менее 60 % тестовых заданий.

Кейс 1

В компании «Новые решения», занимающейся разработкой программного обеспечения, около двух лет назад была проведена реорганизация. Часть функциональных подразделений была объединена в кросс-функциональные команды, которым поручили самостоятельно распределять текущие задачи и отвечать за сроки реализации проектов. Формально руководители сохранили свои должностные полномочия, однако часть оперативных решений была передана руководителям проектов. Через год после реорганизации руководство компании обратило внимание на существенные различия в результатах работы команд. В одних командах сотрудники активно обсуждают способы решения задач, самостоятельно распределяют ответственность, обращаются к

руководителю преимущественно по вопросам, требующим управленческого решения, и демонстрируют высокую готовность брать на себя ответственность. В других командах сотрудники регулярно ждут указаний руководителя, избегают самостоятельного принятия решений и передают ему даже вопросы, которые формально находятся в зоне их ответственности.

Особенно сложная ситуация сложилась в команде, которую возглавляет руководитель с большим профессиональным опытом и высокой экспертностью. Он хорошо знает предметную область, быстро принимает решения и лично контролирует ключевые этапы проектов. Сотрудники характеризуют его как компетентного и требовательного руководителя, однако отмечают, что предложения, не совпадающие с его первоначальной позицией, редко получают развитие. Руководитель считает, что делегирование полномочий возможно только после того, как сотрудник докажет свою компетентность, поэтому наиболее сложные задачи он предпочитает оставлять за собой. При этом два наиболее опытных сотрудника фактически выполняют функции неформальных лидеров: коллеги обращаются к ним за консультациями, а в рабочих обсуждениях именно их позиция часто определяет решение группы. Между этими сотрудниками и руководителем периодически возникают разногласия по поводу распределения ответственности и способов решения задач. HR-служба предполагает, что проблема связана не только с индивидуальным стилем руководителя, но и с особенностями взаимодействия внутри команды.

Задание. Проанализируйте ситуацию с использованием не менее трех теоретических подходов к руководству и лидерству, изученных в дисциплине. Определите особенности формального и неформального лидерства, источники власти руководителя и неформальных лидеров, характер распределения ответственности и возможные причины трудностей делегирования. Проанализируйте ситуацию с позиции теории обмена между лидером и последователем и ситуационных моделей лидерства. Сформулируйте диагностические гипотезы, которые необходимо проверить организационному психологу до начала работы с руководителем и командой. Разработайте предложения по программе психологического развития руководителя и команды, указав ее цель, основные задачи, предполагаемые формы работы и способы оценки результатов. Обоснуйте, какие изменения в управленческом поведении и взаимодействии внутри команды позволят считать программу результативной.

Кейс 2

Крупная российская компания «Альфа» с численностью около 2000 сотрудников в течение нескольких лет демонстрировала устойчивые результаты и имела выраженную иерархическую систему управления. Стратегические решения принимались высшим руководством, руководители среднего звена отвечали преимущественно за реализацию поставленных задач, а сотрудники имели ограниченные возможности влиять на организационные решения. Внутреннее исследование, проведенное HR-службой, показало, что руководители среднего звена обладают высокой профессиональной компетентностью, однако существенно различаются по способности формировать общее видение, развивать самостоятельность сотрудников и поддерживать изменения. В подразделениях, где руководители активно вовлекают сотрудников в обсуждение целей и предоставляют им большую автономию, сотрудники демонстрируют более высокую готовность участвовать в проектах изменений. В подразделениях с преимущественно директивным управлением сотрудники чаще ориентируются на формальное выполнение распоряжений и избегают инициативы.

После выхода компании на новый рынок совет директоров утвердил стратегию, предполагающую существенное изменение организационных процессов, внедрение новых цифровых инструментов и переход части подразделений к проектной форме работы. Первые месяцы реализации стратегии сопровождались сопротивлением сотрудников и руководителей среднего звена. Некоторые руководители открыто поддерживали изменения, но продолжали использовать прежние способы управления: детальный

контроль, централизованное принятие решений и минимальное делегирование. Другие руководители демонстрировали поддержку стратегии на словах, однако не могли связать стратегические цели компании с повседневными задачами подразделений. HR-служба предложила создать комплексную программу развития организационного лидерства, однако между руководителями возник спор о ее содержании. Одна группа предлагала сосредоточиться на обучении конкретным управленческим навыкам, другая — на развитии лидерского мышления, способности работать с изменениями, формировать общее видение и влиять на организационную культуру.

Задание. Разработайте концепцию программы развития организационного лидерства для руководителей среднего звена. Проанализируйте ситуацию с позиций трансакционного и трансформационного лидерства, ситуационных подходов, концепции организационного лидерства и представлений о развитии лидерского потенциала. Определите, какие потребности руководителей и организации необходимо диагностировать до разработки программы. Сформулируйте цель и задачи программы, предложите ее содержательные модули и социально-психологические технологии развития. Обоснуйте сочетание индивидуальной и групповой работы с руководителями, возможности использования коучинга, наставничества, обратной связи и практико-ориентированных методов. Предложите систему оценки эффективности программы на уровне изменений в управленческом поведении, взаимодействии с сотрудниками и организационных процессах. При разработке решения необходимо разграничить непосредственно психологические задачи программы и задачи, относящиеся к общему управленческому или бизнес-консультированию.

Оценка	Критерии оценивания
«Отлично» / зачтено	Кейс полностью проанализирован, корректно применены теории и модели руководства и организационного лидерства, выявлены ключевые психологические проблемы, предложены обоснованные рекомендации и направления развития.
«Хорошо» / зачтено	Кейс проанализирован, основные проблемы выявлены, теоретические подходы применены в целом корректно, рекомендации обоснованы, но отдельные аспекты раскрыты недостаточно глубоко.
«Удовлетворительно» / зачтено	Кейс проанализирован частично, основные проблемы определены, применение теорий и моделей ограничено, рекомендации имеют общий характер и недостаточно связаны с условиями кейса.
«Неудовлетворительно» / не зачтено	Кейс не проанализирован или содержит существенные ошибки, ключевые проблемы не выявлены, теории и модели руководства и лидерства не применены либо применены некорректно, рекомендации отсутствуют или не соответствуют ситуации.



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение
высшего образования «Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ И САМОЭФФЕКТИВНОСТЬ СОТРУДНИКОВ

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости

1.0. Задания для подготовки к практическим занятиям

1. Изучить литературу по теме «Теоретические подходы к изучению психологического благополучия и самооффективности сотрудников» и подготовить сравнительный анализ основных подходов к пониманию психологического благополучия: гедонистического и эвдемонического. В анализе сопоставить концепцию субъективного благополучия Э. Динера, модель психологического благополучия К. Рифф и модель пяти компонентов благополучия М. Селигмана, определить возможности применения каждой концепции для анализа состояния сотрудников организации.

2. Провести психодиагностическое исследование самооффективности сотрудника с использованием методики, изученной в рамках курса. Представить результаты диагностики, интерпретировать полученные показатели с позиции концепции самооффективности А. Бандуры, определить возможные источники и факторы, влияющие на уровень самооффективности сотрудника, сформулировать выводы о возможностях психологического сопровождения.

3. Разработать программу психологического просвещения сотрудников на тему «Психологическое благополучие и профессиональная эффективность». Определить целевую группу, сформулировать цель и задачи программы, выделить основные содержательные блоки, связанные с психологическим благополучием, самооффективностью, профессиональным стрессом, эмоциональным выгоранием и психологическим капиталом, предложить формы проведения и способы оценки результатов программы.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота выполнения задания;
- самостоятельность выполнения;
- корректность использования научной терминологии;
- способность анализировать и обобщать информацию;
- аргументированность выводов;
- соблюдение требований к оформлению работы.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Задание выполнено полностью. Продемонстрированы глубокое понимание материала, самостоятельность анализа, грамотное использование профессиональной терминологии. Выводы логичны, аргументированы и соответствуют поставленной задаче.
Хорошо	Задание выполнено полностью. Материал изложен последовательно, имеются отдельные неточности или недостаточно полное обоснование отдельных положений, не влияющие на общий результат.
Удовлетворительно	Задание выполнено частично. Материал раскрыт поверхностно, имеются ошибки в терминологии, выводы недостаточно аргументированы.

Неудовлетворительно	Задание не выполнено либо выполнено с существенными ошибками, демонстрирующими отсутствие понимания изучаемого материала.
---------------------	---

1.1. Проектное задание

Разработка программы повышения психологического благополучия и самоэффективности сотрудников организации

Компания «Вектор» — российская компания, занимающаяся разработкой и сопровождением цифровых продуктов. В организации работает около 250 сотрудников, большая часть которых занята в проектных командах. За последний год компания быстро расширялась, одновременно увеличилось количество проектов и изменилась система управления. Часть сотрудников перешла на новые должности, были сформированы новые команды, руководители получили больше самостоятельности в принятии решений. При этом требования к срокам выполнения проектов существенно выросли. В некоторых подразделениях одновременно реализуется несколько проектов, сотрудники регулярно сталкиваются с изменением приоритетов и необходимостью быстро осваивать новые задачи.

В течение последних шести месяцев HR-служба стала получать обращения руководителей, связанные со снижением инициативности сотрудников, ростом эмоционального напряжения и увеличением количества конфликтных ситуаций. По результатам внутреннего опроса сотрудники чаще всего отмечали ощущение высокой рабочей нагрузки, недостаток времени для восстановления, неуверенность в собственных возможностях при выполнении новых задач и ощущение, что усилия не всегда приводят к ожидаемому результату. Одновременно руководители отмечают, что часть сотрудников стала избегать сложных задач, реже предлагает новые идеи и чаще обращается за дополнительными инструкциями. В некоторых командах сохраняется высокий уровень вовлечённости, однако в других отмечаются признаки эмоционального истощения и снижения удовлетворённости работой. При этом компания уже проводит отдельные мероприятия для сотрудников — корпоративные встречи, обучение руководителей и спортивные активности, — но системной программы психологического благополучия пока нет.

Необходимо разработать проект программы психологического просвещения, профилактики и развития сотрудников, направленной на повышение психологического благополучия и самоэффективности.

В рамках выполнения проектного задания необходимо:

1. Проанализировать представленную организационную ситуацию и определить основные психологические проблемы и факторы риска, связанные с психологическим благополучием и самоэффективностью сотрудников. Обосновать выделенные проблемы с опорой на теоретические подходы и модели, изученные в дисциплине.

2. Определить целевую группу программы и провести анализ её потребностей. Выделить показатели, по которым целесообразно оценить исходное состояние сотрудников, включая показатели психологического благополучия, самоэффективности, профессионального стресса, эмоционального выгорания, вовлечённости и психологических ресурсов.

3. Разработать структуру программы психологического просвещения, профилактики и развития. Сформулировать цель, задачи и ожидаемые результаты программы, определить не менее четырёх содержательных блоков, подобрать для каждого блока соответствующие формы и технологии работы, определить продолжительность и последовательность реализации программы.

4. Разработать систему оценки эффективности программы. Определить, какие показатели должны быть измерены до и после её реализации, какие изменения будут свидетельствовать о достижении поставленных целей, и предложить способы получения обратной связи от участников и представителей организации.

Итоговый проект должен представлять собой целостную программу, в которой выявленные проблемы, цели, содержание, формы работы и способы оценки эффективности логически связаны между собой.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- соответствие содержания поставленной задаче;
- логичность структуры проекта;
- обоснованность предлагаемых решений;
- способность применять теоретические знания при решении практических задач;
- качество оформления проекта.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Проект полностью соответствует поставленной задаче, отличается логичностью, практической направленностью, содержит аргументированные предложения и оформлен в соответствии с требованиями.
Хорошо	Проект соответствует поставленной задаче, однако отдельные положения требуют дополнительного обоснования или детализации.
Удовлетворительно	Проект выполнен частично, отдельные разделы раскрыты недостаточно полно, имеются логические или содержательные недостатки.
Неудовлетворительно	Проект не соответствует поставленной задаче либо не позволяет оценить уровень подготовки обучающегося.

1.2. Тестовые задания

Задание:

10 вопросов с выбором ответа/кратким ответом. Примеры:

1. Какой из перечисленных компонентов относится к источникам самоэффективности в концепции А. Бандуры?

- а) организационная приверженность;
- б) опыт успешного выполнения деятельности;
- в) удовлетворённость заработной платой.

Правильный ответ: б) опыт успешного выполнения деятельности.

2. Какая модель рассматривает психологическое благополучие как многокомпонентное состояние, включающее, в частности, автономию, управление средой, позитивные отношения, наличие целей и личностный рост?

- а) модель психологического благополучия К. Рифф;
- б) теория локуса контроля Дж. Роттера;
- в) теория требований и ресурсов работы.

Правильный ответ: а) модель психологического благополучия К. Рифф.

3. Объясните, каким образом самоэффективность сотрудника может быть связана с его профессиональной эффективностью и психологическим благополучием. В ответе необходимо раскрыть понятие самоэффективности, указать основные источники её формирования и показать возможные связи самоэффективности с профессиональным поведением, преодолением рабочих трудностей и психологическим состоянием сотрудника.

Критерии оценивания

При оценивании учитывается правильность выполнения тестовых заданий и полнота ответа на вопрос открытого типа.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Правильно выполнено 90–100 % тестовых заданий, ответ на вопрос открытого типа полный, логичный и аргументированный.
Хорошо	Правильно выполнено 75–89 % тестовых заданий, ответ на открытый вопрос содержит незначительные неточности.
Удовлетворительно	Правильно выполнено 60–74 % тестовых заданий, ответ на открытый вопрос раскрывает тему частично.
Неудовлетворительно	Правильно выполнено менее 60 % тестовых заданий либо отсутствует ответ на вопрос открытого типа.

1.3. Аналитический кейс

В отделе клиентского сопровождения крупной компании работает 35 сотрудников. В течение последних восьми месяцев подразделение перешло на новую цифровую систему работы, одновременно количество обращений клиентов увеличилось примерно на 25 %. Руководство сохранило прежние сроки обработки обращений и установило дополнительные показатели эффективности. Новые сотрудники достаточно быстро осваивают систему, однако часть опытных специалистов испытывает трудности при работе с новыми задачами. На совещаниях сотрудники стали чаще говорить о том, что «не успевают», «не уверены, что справляются правильно» и «не хотят брать на себя дополнительные задачи». Руководитель отмечает снижение инициативности и стремление части сотрудников выполнять только строго обозначенные обязанности. При этом показатели производительности подразделения в целом остаются приемлемыми.

Результаты внутреннего опроса показывают неоднородную картину: у одной части сотрудников сохраняется высокая уверенность в собственных профессиональных возможностях и готовность осваивать новые способы работы, у другой отмечаются снижение уверенности, эмоциональное истощение и ощущение недостатка ресурсов для выполнения требований. Несколько сотрудников сообщили о снижении удовлетворённости работой. Руководитель считает основной проблемой «недостаток мотивации», тогда как HR-служба предполагает, что причиной могут быть профессиональный стресс, недостаток ресурсов и снижение самоэффективности. Компания планирует обратиться к организационному психологу для проведения анализа ситуации и подготовки предложений.

Задание: проанализировать представленную ситуацию с позиции изученных в дисциплине концепций и моделей; определить возможные взаимосвязи между требованиями профессиональной среды, ресурсами сотрудников, самоэффективностью, психологическим благополучием, вовлечённостью и эмоциональным состоянием; определить, какую дополнительную информацию необходимо получить для подтверждения основных гипотез; предложить направления психологической профилактики и развития сотрудников; сформулировать показатели, по которым можно будет оценить результативность предложенных мероприятий.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота анализа ситуации;
- логичность рассуждений;
- способность выявлять проблему;
- обоснованность предложенных решений;
- качество аргументации.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Проведен всесторонний анализ ситуации, выявлены ключевые проблемы, предложены обоснованные решения, выводы логичны и аргументированы.
Хорошо	Анализ ситуации выполнен корректно, однако отдельные аспекты раскрыты недостаточно подробно либо рекомендации требуют уточнения.
Удовлетворительно	Анализ носит поверхностный характер, предложенные решения недостаточно обоснованы.
Неудовлетворительно	Анализ отсутствует либо содержит существенные ошибки, препятствующие оценке уровня подготовки обучающегося.

1.4. Темы для групповой дискуссии

1. Психологическое благополучие сотрудника: личная характеристика или результат взаимодействия человека и организации?
2. Может ли высокая самоэффективность иметь негативные последствия для профессионального благополучия сотрудника?
3. Где проходит граница ответственности сотрудника и организации за психологическое благополучие на рабочем месте?
4. Что сильнее влияет на профессиональную эффективность: индивидуальные психологические ресурсы или организационные условия?
5. Можно ли рассматривать психологический капитал как ресурс развития организации?
6. Профессиональный стресс как фактор развития: при каких условиях стресс перестаёт быть ресурсом и становится фактором риска?
7. Насколько программы благополучия сотрудников должны быть ориентированы на изменение самого сотрудника, а насколько — на изменение организации?

8. Можно ли считать отсутствие эмоционального выгорания достаточным показателем психологического благополучия сотрудника?

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- активность участия в обсуждении;
- корректность использования профессиональной терминологии;
- аргументированность собственной позиции;
- способность вести конструктивную профессиональную дискуссию;
- уважительное отношение к мнению других участников.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Обучающийся активно участвует в обсуждении, аргументированно высказывает собственную позицию, использует профессиональную терминологию и демонстрирует высокий уровень коммуникативной культуры.
Хорошо	Принимает участие в обсуждении, аргументирует свою позицию, допускает отдельные неточности.
Удовлетворительно	Участие ограничивается отдельными высказываниями, аргументация недостаточно убедительна.
Неудовлетворительно	Не принимает участия в обсуждении либо демонстрирует отсутствие знаний по рассматриваемой теме.

1.5. Реферат

1. Гедонистический и эвдемонический подходы к пониманию психологического благополучия.

2. Концепция субъективного благополучия Э. Динера и возможности её применения в организационной психологии.

3. Модель психологического благополучия К. Рифф в контексте профессиональной деятельности.

4. Позитивная психология М. Селигмана и развитие представлений о благополучии человека.

5. Концепция самоэффективности А. Бандуры и её значение для профессиональной деятельности.

6. Теория выученной беспомощности и её значение для понимания поведения сотрудников организации.

7. Психологический капитал как ресурс профессиональной деятельности.

8. Теория требований и ресурсов работы в изучении психологического благополучия сотрудников.

9. Профессиональное выгорание как феномен организационной психологии.

10. Психологическая безопасность и её связь с благополучием сотрудников организации.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- соответствие содержания заявленной теме;

- полнота раскрытия темы;
- логичность структуры;
- качество анализа научных источников;
- самостоятельность выводов;
- соблюдение требований к оформлению.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Тема раскрыта полностью, проведен анализ научной литературы, выводы самостоятельны и аргументированы, оформление соответствует установленным требованиям.
Хорошо	Тема раскрыта достаточно полно, имеются отдельные недостатки анализа или оформления.
Удовлетворительно	Тема раскрыта частично, анализ источников поверхностный, выводы недостаточно обоснованы.
Неудовлетворительно	Работа не соответствует заявленной теме либо не отвечает установленным требованиям.

1.6. Доклад

Тема 1. Источники формирования самооэффективности сотрудника в концепции А. Бандуры.

Тема 2. Личная и коллективная самооэффективность в профессиональной деятельности.

Тема 3. Вовлечённость сотрудников как показатель психологического благополучия.

Тема 4. Удовлетворённость трудом и психологическое благополучие сотрудников.

Тема 5. Профессиональный стресс и психологические ресурсы сотрудника.

Тема 6. Эмоциональное выгорание: основные компоненты и факторы профессионального риска.

Тема 7. Психологический капитал и его компоненты в организационной среде.

Тема 8. Организационный климат как фактор психологического благополучия сотрудников.

Тема 9. Организационная справедливость и психологическое состояние сотрудников.

Тема 10. Корпоративные программы психологического благополучия сотрудников.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота раскрытия темы;
- логичность и последовательность изложения;
- грамотность речи;
- использование научной терминологии;
- качество ответов на вопросы.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Тема раскрыта полностью, выступление логично и последовательно, обучающийся свободно отвечает на вопросы и демонстрирует высокий уровень владения материалом.
Хорошо	Выступление соответствует теме, отдельные положения раскрыты недостаточно подробно, ответы на вопросы в целом правильные.
Удовлетворительно	Доклад носит описательный характер, имеются пробелы в содержании и затруднения при ответах на вопросы.
Неудовлетворительно	Тема не раскрыта либо обучающийся не владеет представленным материалом.

1.7. Устный опрос

1. Что понимается под психологическим благополучием сотрудника?
2. В чём различие между гедонистическим и эвдемоническим подходами к благополучию?
3. Какие основные положения содержит концепция субъективного благополучия Э. Динера?
4. Какие компоненты включает модель психологического благополучия К. Рифф?
5. Что такое самооффективность в концепции А. Бандуры?
6. Какие источники самооффективности выделяет А. Бандура?
7. Как связаны самооффективность и профессиональная результативность?
8. Что такое психологический капитал и какие ресурсы он включает?
9. Как требования и ресурсы профессиональной среды связаны с психологическим благополучием сотрудников?
10. Какие психологические и организационные факторы могут способствовать профилактике профессионального стресса и эмоционального выгорания?

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота и правильность ответа;
- владение профессиональной терминологией;
- логичность изложения;
- способность устанавливать взаимосвязи между изучаемыми понятиями;
- культура профессиональной речи.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Ответ полный, последовательный, логичный, обучающийся свободно использует профессиональную терминологию и демонстрирует глубокое понимание изученного материала.

Хорошо	Ответ правильный, однако содержит отдельные неточности или недостаточно полное раскрытие отдельных положений.
Удовлетворительно	Ответ отражает только основные положения темы, имеются существенные пробелы и ошибки.
Неудовлетворительно	Обучающийся не может раскрыть содержание вопроса либо допускает принципиальные ошибки.

Критерии и шкалы оценивания работы студентов на практических/лабораторных занятиях

Оценка	Критерии оценивания
«отлично»	Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопрос вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Для получения итоговой оценки, необходимо решить тест и 1 кейс. Формат оценивания - экзамен

Тест

1. Какое положение наиболее точно отражает различие между гедонистическим и эвдемоническим подходами к психологическому благополучию?
А) Гедонистический подход рассматривает благополучие исключительно как отсутствие стресса, эвдемонический — как отсутствие выгорания.
Б) Гедонистический подход связывает благополучие преимущественно с переживанием удовольствия и удовлетворённости жизнью, эвдемонический — с полноценным функционированием и реализацией потенциала личности. ✓
В) Гедонистический подход относится только к профессиональной сфере, эвдемонический — только к личной жизни.
Г) Гедонистический и эвдемонический подходы являются двумя названиями одной концепции.
2. Какая концепция Э. Динера непосредственно связана с оценкой субъективного благополучия?
А) Концепция психологического капитала.
Б) Концепция требований и ресурсов работы.
В) Концепция субъективного благополучия. ✓
Г) Концепция коллективной самооффективности.
3. Какой из перечисленных компонентов относится к модели психологического благополучия К. Рифф?
А) Автономия. ✓
Б) Организационная приверженность.
В) Производительность труда.
Г) Организационный климат.
4. Какой компонент не относится к модели психологического благополучия К. Рифф?
А) Позитивные отношения с другими.
Б) Управление окружающей средой.
В) Личностный рост.
Г) Профессиональная самооффективность. ✓
5. Что в концепции А. Бандуры понимается под самооффективностью?
А) Уверенность человека в том, что его деятельность всегда будет успешной.
Б) Убеждённость человека в собственной способности организовать и осуществить действия, необходимые для достижения определённых результатов. ✓
В) Объективный уровень профессиональной компетентности сотрудника.
Г) Уровень удовлетворённости сотрудника своей организацией.
6. Какой из перечисленных факторов является одним из источников самооффективности по А. Бандуре?
А) Опыт успешного выполнения деятельности. ✓
Б) Размер заработной платы.

В) Организационная структура.

Г) Стаж работы в организации.

7. Как называется источник самоэффективности, связанный с наблюдением человеком за успешным выполнением деятельности другими людьми?

А) Вербальное убеждение.

Б) Косвенный опыт. ✓

В) Физиологическое состояние.

Г) Прямое подкрепление.

8. Что наиболее точно характеризует коллективную самоэффективность?

А) Средний уровень профессиональной компетентности всех работников организации.

Б) Убеждённость группы в её способности совместно организовать и осуществить действия, необходимые для достижения целей. ✓

В) Степень удовлетворённости сотрудников коллективом.

Г) Формальную ответственность руководителя за результаты подразделения.

9. Какое положение соответствует теории выученной беспомощности М. Селигмана?

А) Повторяющийся опыт неконтролируемых неблагоприятных событий может приводить к ожиданию отсутствия контроля и снижению активности. ✓

Б) Любой профессиональный стресс приводит к повышению самоэффективности.

В) Высокая самоэффективность всегда формируется только благодаря положительной обратной связи руководителя.

Г) Психологическое благополучие полностью определяется личностными характеристиками сотрудника.

10. Что рассматривается как основные элементы теории требований и ресурсов работы?

А) Только индивидуальные характеристики работника и его мотивация.

Б) Требования работы и ресурсы работы. ✓

В) Только организационная культура и стиль руководства.

Г) Уровень заработной платы и продолжительность рабочего дня.

11. Как в рамках теории требований и ресурсов работы соотносятся рабочие требования и ресурсы?

А) Рабочие требования всегда повышают благополучие, а ресурсы снижают его.

Б) Требования и ресурсы являются взаимозаменяемыми понятиями.

В) Высокие требования могут способствовать истощению, тогда как рабочие ресурсы поддерживают мотивацию и способность справляться с требованиями. ✓

Г) Ни требования, ни ресурсы не связаны с психологическим состоянием сотрудника.

12. Какой показатель непосредственно связан с концепцией вовлечённости в работу В. Шауфели и А. Баккера?

А) Энергичность. ✓

Б) Организационная иерархия.

В) Формальная власть.

Г) Текучесть кадров.

13. Какие компоненты входят в классическую модель профессионального выгорания К. Маслач и С. Джексон?

А) Самоэффективность, оптимизм, надежда.

Б) Эмоциональное истощение, деперсонализация, редукция профессиональных достижений. ✓

В) Автономия, личностный рост, позитивные отношения.

Г) Энергичность, поглощённость, энтузиазм.

14. Что наиболее точно характеризует психологический капитал в концепции Ф. Лутанса?

- А) Совокупность материальных ресурсов организации.
- Б) Совокупность позитивных психологических ресурсов, включающая самооффективность, надежду, оптимизм и психологическую устойчивость. ✓
- В) Формальную систему мотивации персонала.
- Г) Совокупность корпоративных ценностей организации.

15. Какой из перечисленных факторов относится к организационным ресурсам сотрудника?

- А) Возможность получать поддержку и обратную связь в процессе работы. ✓
- Б) Темперамент.
- В) Личностные ценности.
- Г) Возраст.

16. Какой из перечисленных феноменов наиболее непосредственно относится к психологическому благополучию сотрудников организации?

- А) Психологическая безопасность. ✓
- Б) Организационная структура.
- В) Должностная инструкция.
- Г) Штатное расписание.

17. Какое утверждение наиболее корректно характеризует взаимосвязь самооффективности и профессионального поведения?

- А) Высокая самооффективность гарантирует объективно высокий профессиональный результат независимо от условий.
- Б) Самооффективность может влиять на выбор задач, усилия, настойчивость и способность продолжать деятельность при возникновении трудностей. ✓
- В) Самооффективность определяется исключительно профессиональным стажем.
- Г) Самооффективность полностью совпадает с уровнем профессиональной компетентности.

18. Какой подход предполагает использование сильных сторон и психологических ресурсов человека как основы его развития?

- А) Ресурсный подход. ✓
- Б) Дефицитарный подход.
- В) Административный подход.
- Г) Нормативно-правовой подход.

19. Что является необходимым элементом оценки эффективности программы психологического благополучия сотрудников?

- А) Только субъективное мнение разработчика программы.
- Б) Только количество участников программы.
- В) Сопоставление показателей состояния целевой группы до и после реализации программы с заранее определёнными критериями эффективности. ✓
- Г) Только оценка руководителя подразделения.

20. Какой принцип наиболее соответствует разработке программы психологического просвещения и развития сотрудников в организационной среде?

- А) Использование одинакового содержания программы независимо от особенностей целевой группы.
- Б) Определение целей и содержания программы на основе выявленных потребностей сотрудников и особенностей организационного контекста. ✓
- В) Ориентация исключительно на снижение производственных показателей.
- Г) Отказ от оценки результатов после завершения программы.

Критерии оценивания тестирования

Каждый правильный ответ оценивается в **1 балл**.

Максимальное количество баллов — **20**.

Оценка	Количество правильных ответов	Критерии оценивания
«Отлично» / зачтено	18–20	Продemonстрированы глубокие знания содержания дисциплины, понимание основных теоретических положений, понятий, закономерностей и современных подходов в изучаемой предметной области. Правильно выполнено не менее 90 % тестовых заданий.
«Хорошо» / зачтено	15–17	Продemonстрированы устойчивые знания содержания дисциплины. Допущены единичные ошибки, не оказывающие существенного влияния на понимание основных понятий, закономерностей и взаимосвязей изучаемой предметной области. Правильно выполнено не менее 75 % тестовых заданий.
«Удовлетворительно» / зачтено	12–14	Продemonстрированы базовые знания содержания дисциплины. Имеются отдельные пробелы в понимании теоретических положений, понятий и закономерностей, однако обучающийся владеет основными знаниями, необходимыми для дальнейшего освоения образовательной программы. Правильно выполнено не менее 60 % тестовых заданий.
«Неудовлетворительно» / не зачтено	менее 12	Продemonстрирован недостаточный уровень знаний содержания дисциплины. Значительная часть тестовых заданий выполнена неверно, что свидетельствует о несформированности результатов обучения по дисциплине. Правильно выполнено менее 60 % тестовых заданий.

Кейс 1

В компании «Профиль» работает около 600 сотрудников. Организация активно развивалась в течение последних трёх лет, в результате чего численность персонала увеличилась почти вдвое. Одновременно изменилась система управления: были введены новые показатели эффективности, расширилась зона ответственности руководителей среднего звена, часть подразделений перешла на проектный формат работы. В течение последнего года HR-служба стала фиксировать рост числа обращений сотрудников, связанных с высокой рабочей нагрузкой, трудностями восстановления после рабочего дня и ощущением постоянной необходимости соответствовать возрастающим требованиям. В

отдельных подразделениях увеличилась текучесть кадров, а руководители стали отмечать снижение инициативности сотрудников и стремление избегать задач, связанных с высокой неопределённостью.

При этом результаты предварительного исследования показывают неоднородность ситуации. В некоторых командах при высокой интенсивности работы сохраняется высокий уровень вовлечённости, сотрудники демонстрируют готовность брать на себя сложные задачи и воспринимают изменения как возможность профессионального развития. В других подразделениях сотрудники сообщают о снижении уверенности в собственных возможностях, эмоциональном истощении и ощущении отсутствия влияния на происходящее. Анализ интервью показывает, что сотрудники с более высокой уверенностью в собственной способности справляться с трудностями чаще используют активные стратегии решения проблем, однако в отдельных случаях именно наиболее уверенные сотрудники берут на себя чрезмерный объём работы. Руководство компании предлагает разработать единую корпоративную программу повышения психологического благополучия, однако часть руководителей считает, что основной проблемой является недостаточная личная устойчивость сотрудников.

Задание: проведите организационно-психологический анализ ситуации с опорой на концепции психологического благополучия, самоэффективности, требований и ресурсов работы, вовлечённости, профессионального стресса и психологического капитала. Определите возможные причины различий между подразделениями. Разграничьте индивидуальные и организационные факторы, влияющие на состояние сотрудников. Сформулируйте диагностические гипотезы и определите, какие дополнительные данные необходимо получить для их проверки. Разработайте концептуальную модель программы психологического просвещения, профилактики и развития сотрудников: сформулируйте цель, задачи, целевые группы, основные содержательные блоки, формы работы и критерии оценки эффективности. Обоснуйте, почему единая программа для всех подразделений может потребовать различающегося содержания или форм реализации.

Кейс 2

В крупной компании, занимающейся разработкой программного обеспечения, работает несколько проектных команд. Одна из наиболее успешных команд в течение двух лет демонстрировала высокие результаты, соблюдала сроки и регулярно получала положительные отзывы клиентов. Руководитель команды характеризуется сотрудниками как требовательный, но предоставляющий значительную самостоятельность при выполнении задач. В команде сформировалась культура высокой ответственности: сотрудники самостоятельно распределяют задачи, активно обмениваются знаниями и регулярно помогают друг другу при возникновении сложностей. По результатам внутреннего опроса большинство сотрудников сообщают о высокой вовлечённости и уверенности в способности справляться со сложными профессиональными задачами.

После получения крупного стратегического проекта требования к команде существенно возросли. В течение девяти месяцев сроки выполнения стали значительно более жёсткими, количество параллельных задач увеличилось, а изменения требований заказчика стали происходить практически еженедельно. Руководитель продолжил предоставлять сотрудникам высокий уровень автономии, предполагая, что именно самостоятельность позволит сохранить эффективность. Через несколько месяцев показатели производительности команды оставались высокими, однако одновременно стали появляться признаки эмоционального истощения. Несколько сотрудников начали работать сверхурочно, реже брать отпуск и сообщать о трудностях восстановления. При этом они по-прежнему демонстрировали высокую уверенность в своих возможностях и не считали необходимым снижать нагрузку. HR-служба обнаружила, что часть наиболее результативных сотрудников стала рассматривать увольнение как возможный способ восстановления баланса между работой и другими сферами жизни. Руководитель

продолжает считать ситуацию нормальной, поскольку формальные показатели эффективности команды остаются высокими.

Задание: проанализируйте ситуацию с позиции взаимосвязи самоэффективности, психологического благополучия, вовлечённости, требований и ресурсов работы и профессионального выгорания. Определите, почему высокая самоэффективность и высокая вовлечённость в данном случае не предотвращают ухудшение психологического состояния сотрудников. Выделите потенциальные факторы риска и ресурсы команды, сформулируйте диагностические гипотезы и предложите систему показателей для мониторинга состояния сотрудников. Разработайте проект профилактической программы, направленной на сохранение психологического благополучия и профессиональной эффективности команды, включая цели, целевую группу, основные направления работы, организационные условия реализации и критерии оценки результатов. Особое внимание уделите тому, какие изменения должны происходить не только на уровне отдельных сотрудников, но и на уровне организации и управления трудовой нагрузкой.

Оценка	Критерии оценивания
«Отлично» / зачтено	Полно и точно проанализирована ситуация; корректно применены концепции психологического благополучия, самоэффективности, профессионального стресса, выгорания и психологического капитала; выводы и рекомендации обоснованы и соответствуют условиям кейса.
«Хорошо» / зачтено	Ситуация проанализирована в целом верно; основные психологические факторы выявлены; теоретические подходы применены корректно, но отдельные выводы или рекомендации недостаточно обоснованы.
«Удовлетворительно» / зачтено	Основные проблемы ситуации выявлены, но анализ неполный; применение теоретических подходов ограничено; выводы и рекомендации имеют общий характер и недостаточно связаны с условиями кейса.
«Неудовлетворительно» / не зачтено	Анализ ситуации отсутствует или содержит существенные ошибки; теоретические подходы применены некорректно; выводы и рекомендации отсутствуют либо не соответствуют условиям кейса.



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение
высшего образования «Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

КОГНИТИВНО-ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ В КОНСУЛЬТИРОВАНИИ

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости

1.0. Задания для подготовки к практическим занятиям

1. Изучить литературу по когнитивно-поведенческому подходу и подготовить сравнительный анализ когнитивной терапии А. Бека и рационально-эмотивно-поведенческой терапии А. Эллиса. В сравнительной таблице представить основные положения подходов, модели психологических проблем, понимание роли мыслей, убеждений, эмоций и поведения, основные техники консультирования. Отдельно указать, какие элементы каждого подхода могут быть использованы при консультировании работников и трудовых коллективов.

2. Провести тренировку техники когнитивной реструктуризации в формате ролевой работы «консультант — клиент». Один студент представляет работника, предъявляющего психологическую проблему, связанную с профессиональной деятельностью, второй выполняет роль консультанта. Необходимо выявить автоматические мысли клиента, определить связанные с ними эмоции и поведенческие реакции, сформулировать возможные когнитивные искажения, проверить реалистичность автоматических мыслей и сформировать более адаптивный вариант интерпретации ситуации. По итогам работы представить краткую письменную фиксацию использованных техник и обоснование последовательности их применения.

3. Проанализировать организационную ситуацию, связанную с профессиональным неблагополучием сотрудника, используя когнитивно-поведенческую концептуализацию. Определить ситуацию-триггер, автоматические мысли, эмоции, поведение, последствия поведения, возможные промежуточные и глубинные убеждения. На основании анализа сформулировать цели консультирования, предложить 3–5 когнитивных или поведенческих технологий и разработать краткие рекомендации по дальнейшей работе с сотрудником.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота выполнения задания;
- самостоятельность выполнения;
- корректность использования научной терминологии;
- способность анализировать и обобщать информацию;
- аргументированность выводов;
- соблюдение требований к оформлению работы.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Задание выполнено полностью. Продемонстрированы глубокое понимание материала, самостоятельность анализа, грамотное использование профессиональной терминологии. Выводы логичны, аргументированы и соответствуют поставленной задаче.
Хорошо	Задание выполнено полностью. Материал изложен последовательно, имеются отдельные неточности или недостаточно полное обоснование отдельных положений, не влияющие на общий результат.

Удовлетворительно	Задание выполнено частично. Материал раскрыт поверхностно, имеются ошибки в терминологии, выводы недостаточно аргументированы.
Неудовлетворительно	Задание не выполнено либо выполнено с существенными ошибками, демонстрирующими отсутствие понимания изучаемого материала.

1.1. Проектное задание

Разработка программы когнитивно-поведенческого консультирования сотрудника организации в связи с профессиональной психологической проблемой.

Ситуация для анализа. В консалтинговую службу крупной компании обратился руководитель отдела с просьбой оказать психологическую помощь одному из сотрудников — Антону, 34 лет, занимающему должность ведущего специалиста и работающему в компании около пяти лет. В течение последних двух лет сотрудник стабильно демонстрировал высокие результаты, самостоятельно вел несколько сложных проектов и ранее рассматривался руководителем как один из наиболее перспективных специалистов отдела. В последние четыре месяца ситуация изменилась: Антон стал чаще откладывать выполнение задач, несколько раз переносил сроки, избегал участия в совещаниях, на которых необходимо было представлять результаты работы, и стал значительно реже предлагать собственные решения. Руководитель отмечает, что качество работы в целом остается приемлемым, однако сотрудник работает заметно медленнее и постоянно перепроверяет уже выполненные действия. При обсуждении ситуации Антон говорит, что «раньше просто хорошо работал, а теперь, видимо, перестал соответствовать требованиям». Он опасается допустить ошибку, поскольку считает, что после нескольких неудачных презентаций коллеги стали воспринимать его как менее компетентного специалиста.

В индивидуальной беседе Антон сообщает, что перед рабочими встречами у него появляются мысли: «Я обязательно что-нибудь упусти», «Если мне зададут вопрос, я не смогу ответить», «Все увидят, что я недостаточно компетентен». Перед подготовкой отчетов он неоднократно возвращается к уже выполненной работе, проверяет формулировки и цифры, иногда откладывает отправку готового документа до следующего дня. После совещаний он подробно вспоминает собственные ответы и воспринимает отдельные неточности как доказательство профессиональной несостоятельности. При этом объективная обратная связь от руководителя остается преимущественно положительной. Антон заинтересован в сохранении работы и дальнейшем профессиональном развитии, но говорит, что «не понимает, как перестать постоянно сомневаться в себе». Руководитель ожидает от консультанта не только помощи сотруднику, но и рекомендаций, которые позволят поддержать его профессиональное функционирование без снижения требований к результатам работы.

Выполняя проект, студенту необходимо:

1. Провести когнитивно-поведенческую концептуализацию представленной ситуации: выделить проблемные ситуации и триггеры, автоматические мысли, эмоциональные реакции, поведенческие реакции и их последствия, а также предположить возможные промежуточные и глубинные убеждения. Показать взаимосвязь выявленных компонентов в рамках когнитивной модели.

2. Сформулировать цели консультирования Антона и определить приоритетные задачи психологической работы. Обосновать, какие аспекты ситуации относятся непосредственно к психологической проблеме сотрудника, а какие связаны с особенностями его профессионального функционирования и организационного контекста.

3. Разработать последовательность консультативной работы с использованием не менее четырех когнитивно-поведенческих технологий. Предусмотреть работу с автоматическими мыслями, проверку убеждений, поведенческие эксперименты или

градуированные задания, а также техники самонаблюдения. Для каждой технологии указать, какую проблему она решает и на каком этапе консультирования применяется.

4. Подготовить рекомендации для руководителя и сотрудника по поддержанию профессионального функционирования в период консультирования. Рекомендации должны учитывать необходимость сохранения рабочих требований, возможности получения конструктивной обратной связи, постепенного расширения профессиональной активности сотрудника и профилактики повторного возникновения проблемы. Итог представить в виде структурированной программы консультирования с обоснованием выбранных методов и предполагаемых результатов.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- соответствие содержания поставленной задаче;
- логичность структуры проекта;
- обоснованность предлагаемых решений;
- способность применять теоретические знания при решении практических задач;
- качество оформления проекта.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Проект полностью соответствует поставленной задаче, отличается логичностью, практической направленностью, содержит аргументированные предложения и оформлен в соответствии с требованиями.
Хорошо	Проект соответствует поставленной задаче, однако отдельные положения требуют дополнительного обоснования или детализации.
Удовлетворительно	Проект выполнен частично, отдельные разделы раскрыты недостаточно полно, имеются логические или содержательные недостатки.
Неудовлетворительно	Проект не соответствует поставленной задаче либо не позволяет оценить уровень подготовки обучающегося.

1.2. Тестовые задания

Задание:

10 вопросов с выбором ответа/кратким ответом. Примеры:

1. Какое положение наиболее точно соответствует когнитивной модели А. Бека?

а) Эмоциональное состояние человека определяется преимущественно внешними событиями.

б) Эмоциональная и поведенческая реакция связана с тем, как человек интерпретирует происходящую ситуацию.

в) Поведение человека определяется главным образом системой внешнего подкрепления.

2. Какая технология непосредственно направлена на проверку реалистичности и адаптивности автоматической мысли?

а) Поведенческая активация

б) Когнитивная реструктуризация

в) Градуированное задание

3. В чем заключается значение когнитивно-поведенческой концептуализации случая при психологическом консультировании? В ответе необходимо раскрыть назначение концептуализации, показать взаимосвязь ситуации, автоматических мыслей, эмоций и поведения, обозначить роль промежуточных и глубинных убеждений и объяснить, каким образом результаты концептуализации используются для определения целей и выбора консультативных технологий.

Критерии оценивания

При оценивании учитывается правильность выполнения тестовых заданий и полнота ответа на вопрос открытого типа.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Правильно выполнено 90–100 % тестовых заданий, ответ на вопрос открытого типа полный, логичный и аргументированный.
Хорошо	Правильно выполнено 75–89 % тестовых заданий, ответ на открытый вопрос содержит незначительные неточности.
Удовлетворительно	Правильно выполнено 60–74 % тестовых заданий, ответ на открытый вопрос раскрывает тему частично.
Неудовлетворительно	Правильно выполнено менее 60 % тестовых заданий либо отсутствует ответ на вопрос открытого типа.

1.3. Аналитический кейс

Сотрудница отдела маркетинга Елена, 29 лет, обратилась к психологу по рекомендации руководителя. В течение последнего года она успешно выполняла рабочие задачи, однако после перехода на новый проект, связанный с публичными презентациями результатов перед руководством компании, стала испытывать выраженное напряжение. Перед каждой презентацией Елена по несколько раз перепроверяет материалы, долго готовит возможные ответы на вопросы и откладывает отправку презентации до последнего момента. Она говорит, что боится «выглядеть глупо» и считает, что одна ошибка во время выступления может испортить мнение руководства о ее профессионализме. После выступлений Елена вспоминает преимущественно моменты, в которых запнулась или не смогла сразу ответить на вопрос, хотя руководитель проекта дает положительную обратную связь. Постепенно сотрудница стала избегать ситуаций, в которых требуется выступать без длительной предварительной подготовки, и чаще просит коллег представлять результаты вместо нее.

При обсуждении ситуации Елена формулирует мысли: «Если я не отвечу сразу, все решат, что я некомпетентна», «Хороший специалист не должен ошибаться», «Мне нужно подготовиться идеально, иначе лучше вообще не выступать». Из-за этого она тратит значительное количество времени на подготовку, испытывает тревогу и избегает части профессиональных задач. Руководитель обеспокоен тем, что сотрудница постепенно отказывается от функций, необходимых для ее должности, хотя качество ее аналитической

работы остается высоким. Необходимо определить, какие когнитивные и поведенческие механизмы поддерживают проблему, и разработать направление консультативной работы.

Задание: провести когнитивно-поведенческую концептуализацию случая; определить автоматические мысли, возможные когнитивные искажения, промежуточные и глубинные убеждения, поведенческие реакции и поддерживающие последствия; сформулировать цели консультирования; предложить последовательность применения не менее трех когнитивных и поведенческих технологий; определить, как можно оценить результативность консультативной работы.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота анализа ситуации;
- логичность рассуждений;
- способность выявлять проблему;
- обоснованность предложенных решений;
- качество аргументации.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Проведен всесторонний анализ ситуации, выявлены ключевые проблемы, предложены обоснованные решения, выводы логичны и аргументированы.
Хорошо	Анализ ситуации выполнен корректно, однако отдельные аспекты раскрыты недостаточно подробно либо рекомендации требуют уточнения.
Удовлетворительно	Анализ носит поверхностный характер, предложенные решения недостаточно обоснованы.
Неудовлетворительно	Анализ отсутствует либо содержит существенные ошибки, препятствующие оценке уровня подготовки обучающегося.

1.4. Темы для групповой дискуссии

1. Возможности и ограничения когнитивно-поведенческого подхода в психологическом консультировании работников организаций.
2. Роль коллаборативного эмпиризма в отношениях психолога-консультанта и клиента.
3. Границы применения когнитивно-поведенческих технологий при работе с организационными проблемами.
4. Когнитивные искажения в профессиональной деятельности и их влияние на принятие решений.
5. Соотношение индивидуальных психологических факторов и организационного контекста в консультировании сотрудника.
6. Поведенческая активация как технология работы с профессиональной пассивностью и снижением активности.

7. Поведенческий эксперимент в консультировании: возможности, ограничения и требования к его проведению.
8. Профилактика рецидива психологических трудностей как завершающий этап когнитивно-поведенческого консультирования.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- активность участия в обсуждении;
- корректность использования профессиональной терминологии;
- аргументированность собственной позиции;
- способность вести конструктивную профессиональную дискуссию;
- уважительное отношение к мнению других участников.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Обучающийся активно участвует в обсуждении, аргументированно высказывает собственную позицию, использует профессиональную терминологию и демонстрирует высокий уровень коммуникативной культуры.
Хорошо	Принимает участие в обсуждении, аргументирует свою позицию, допускает отдельные неточности.
Удовлетворительно	Участие ограничивается отдельными высказываниями, аргументация недостаточно убедительна.
Неудовлетворительно	Не принимает участия в обсуждении либо демонстрирует отсутствие знаний по рассматриваемой теме.

1.5. Реферат

1. История формирования когнитивно-поведенческого направления в психологическом консультировании.
2. Поведенческая терапия Б. Ф. Скиннера и развитие технологий изменения поведения.
3. Социально-когнитивная теория А. Бандуры и ее значение для консультирования.
4. Когнитивная модель А. Бека: структура и основные положения.
5. Рационально-эмотивно-поведенческая терапия А. Эллиса и модель ABC.
6. Автоматические мысли, промежуточные и глубинные убеждения в когнитивной концептуализации.
7. Когнитивные искажения как предмет психологического консультирования.
8. Функциональный анализ поведения в когнитивно-поведенческом консультировании.
9. Принципы постановки целей и оценки результатов в когнитивно-поведенческом консультировании.
10. Домашние задания и самонаблюдение как инструменты когнитивно-поведенческой работы.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- соответствие содержания заявленной теме;
- полнота раскрытия темы;
- логичность структуры;
- качество анализа научных источников;
- самостоятельность выводов;
- соблюдение требований к оформлению.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Тема раскрыта полностью, проведен анализ научной литературы, выводы самостоятельны и аргументированы, оформление соответствует установленным требованиям.
Хорошо	Тема раскрыта достаточно полно, имеются отдельные недостатки анализа или оформления.
Удовлетворительно	Тема раскрыта частично, анализ источников поверхностный, выводы недостаточно обоснованы.
Неудовлетворительно	Работа не соответствует заявленной теме либо не отвечает установленным требованиям.

1.6. Доклад

Тема 1. Коллаборативный эмпиризм и сократический диалог в работе психолога-консультанта.

Тема 2. Когнитивная реструктуризация: структура и последовательность применения.

Тема 3. Поведенческие эксперименты в психологическом консультировании.

Тема 4. Поведенческая активация как технология изменения поведенческих паттернов.

Тема 5. Экспозиционные технологии в когнитивно-поведенческом консультировании.

Тема 6. Градуированные задания как способ преодоления избегания.

Тема 7. Терапия принятия и ответственности С. Хейса в контексте современных когнитивно-поведенческих подходов.

Тема 8. Схема-терапия Дж. Янга и работа с устойчивыми паттернами реагирования.

Тема 9. Терапия, сфокусированная на сострадании П. Гилберта, и возможности ее применения в консультировании.

Тема 10. Когнитивная терапия, основанная на осознанности: З. Сигал, М. Уильямс, Дж. Тисдейл.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота раскрытия темы;
- логичность и последовательность изложения;
- грамотность речи;
- использование научной терминологии;
- качество ответов на вопросы.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Тема раскрыта полностью, выступление логично и последовательно, обучающийся свободно отвечает на вопросы и демонстрирует высокий уровень владения материалом.
Хорошо	Выступление соответствует теме, отдельные положения раскрыты недостаточно подробно, ответы на вопросы в целом правильные.
Удовлетворительно	Доклад носит описательный характер, имеются пробелы в содержании и затруднения при ответах на вопросы.
Неудовлетворительно	Тема не раскрыта либо обучающийся не владеет представленным материалом.

1.7. Устный опрос

1. Каковы основные теоретические положения когнитивно-поведенческого подхода?
2. В чем заключается когнитивная модель А. Бека?
3. Какие элементы включает когнитивно-поведенческая концептуализация случая?
4. Что такое автоматические мысли и какую роль они играют в психологическом консультировании?
5. Как соотносятся промежуточные и глубинные убеждения с автоматическими мыслями?
6. Что представляет собой функциональный анализ поведения?
7. Какие основные этапы включает когнитивная реструктуризация?
8. В чем заключается принцип поведенческого эксперимента?
9. Как поведенческая активация используется в психологическом консультировании?
10. Каким образом результаты когнитивно-поведенческого консультирования могут быть оценены и использованы для формулирования дальнейших рекомендаций сотруднику или трудовому коллективу?

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота и правильность ответа;
- владение профессиональной терминологией;
- логичность изложения;
- способность устанавливать взаимосвязи между изучаемыми понятиями;
- культура профессиональной речи.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Ответ полный, последовательный, логичный, обучающийся свободно использует профессиональную терминологию и демонстрирует глубокое понимание изученного материала.
Хорошо	Ответ правильный, однако содержит отдельные неточности или недостаточно полное раскрытие отдельных положений.
Удовлетворительно	Ответ отражает только основные положения темы, имеются существенные пробелы и ошибки.
Неудовлетворительно	Обучающийся не может раскрыть содержание вопроса либо допускает принципиальные ошибки.

Критерии и шкалы оценивания работы студентов на практических/лабораторных занятиях

Оценка	Критерии оценивания
«отлично»	Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Для получения итоговой оценки, необходимо решить тест и 1 кейс. Формат оценивания - зачет с оценкой

Тест

1. Какое положение наиболее точно отражает основное положение когнитивной модели А. Бека?
А) Эмоциональные реакции непосредственно определяются объективными характеристиками ситуации.
Б) Поведение человека определяется преимущественно внешним подкреплением.
В) Эмоциональные и поведенческие реакции связаны с интерпретацией человеком происходящей ситуации. ✓
Г) Психологические проблемы обусловлены исключительно глубинными бессознательными конфликтами.
2. Что в когнитивно-поведенческой концептуализации обычно рассматривается как непосредственная реакция на автоматическую мысль?
А) Глубинное убеждение
Б) Эмоциональная реакция ✓
В) Организационная структура
Г) Когнитивная схема
3. Какой компонент относится к промежуточным убеждениям в когнитивной модели?
А) Конкретная ситуация
Б) Автоматическая мысль
В) Эмоциональное состояние
Г) Правило или условие типа «если..., то...» ✓
4. Какова основная цель когнитивной реструктуризации?
А) Полностью устранить отрицательные эмоции клиента.
Б) Заменить все негативные мысли позитивными утверждениями.
В) Выявить, проверить и при необходимости изменить неадаптивные способы интерпретации ситуации. ✓
Г) Изменить организационную структуру подразделения.
5. Что является характерной особенностью коллаборативного эмпиризма?
А) Консультант самостоятельно определяет истинную причину проблемы клиента.
Б) Клиент принимает интерпретации консультанта без их проверки.
В) Консультант и клиент совместно формулируют гипотезы и проверяют их с помощью наблюдения и практического опыта. ✓
Г) Работа строится преимущественно на свободных ассоциациях клиента.
6. Какова основная функция автоматических мыслей в когнитивно-поведенческой модели?
А) Они представляют собой устойчивые черты личности.
Б) Они отражают непосредственную интерпретацию ситуации и связаны с эмоциональными и поведенческими реакциями. ✓

- В) Они являются исключительно результатом внешнего подкрепления.
Г) Они всегда являются осознанными и намеренно сформулированными суждениями.
7. Что представляет собой функциональный анализ поведения?
А) Определение индивидуально-психологических свойств сотрудника.
Б) Описание должностных обязанностей сотрудника.
В) Оценку удовлетворенности сотрудника организацией.
Г) Анализ предшествующих условий, поведения и его последствий, поддерживающих определенный поведенческий паттерн. ✓
8. Какова основная задача поведенческого эксперимента?
А) Подтвердить первоначальное убеждение клиента.
Б) Продемонстрировать клиенту ошибочность его позиции с помощью авторитетного мнения консультанта.
В) Эмпирически проверить определенное убеждение или прогноз клиента в реальной или моделируемой ситуации. ✓
Г) Выявить структуру глубинных личностных конфликтов.
9. Какой пример наиболее точно соответствует поведенческой активации?
А) Анализ детских воспоминаний клиента.
Б) Планирование и постепенное включение значимых и потенциально подкрепляющих видов активности при снижении активности клиента. ✓
В) Поиск скрытых мотивов поведения сотрудника.
Г) Проведение тестирования интеллекта.
10. Что является принципиальным условием применения градуированных заданий?
А) Задание должно быть максимально сложным, чтобы быстро изменить поведение.
Б) Задание должно полностью исключать возможность ошибки.
В) Задание должно определяться исключительно консультантом.
Г) Сложность действий должна постепенно увеличиваться с учетом актуальных возможностей клиента. ✓
11. Какой механизм наиболее непосредственно поддерживает избегающее поведение?
А) Отсутствие любых эмоциональных реакций после выполнения действия.
Б) Снижение неприятного эмоционального состояния после избегания ситуации, что повышает вероятность повторения избегания. ✓
В) Получение исключительно положительной обратной связи.
Г) Увеличение количества профессиональных задач.
12. Какую функцию выполняют домашние задания в когнитивно-поведенческом консультировании?
А) Заменяют непосредственную работу с консультантом.
Б) Используются преимущественно для проверки дисциплинированности клиента.
В) Позволяют переносить освоенные способы анализа и изменения поведения в повседневные ситуации и получать новый опыт. ✓
Г) Предназначены исключительно для закрепления теоретических знаний.
13. Какой подход относится к современным когнитивно-поведенческим направлениям?
А) Классический психоанализ
Б) Клиент-центрированная терапия К. Роджерса

- В) Терапия принятия и ответственности С. Хейса ✓**
Г) Аналитическая психология К. Г. Юнга
14. Что является центральным понятием терапии принятия и ответственности?
А) Исключение всех негативных мыслей.
Б) Полное подавление неприятных эмоций.
В) Психологическая гибкость и способность действовать в соответствии с ценностями при наличии неприятных внутренних переживаний. ✓
Г) Изменение бессознательных конфликтов.
15. Какой подход непосредственно связан с понятием дисфункциональных ранних схем?
А) Терапия принятия и ответственности
Б) Схема-терапия Дж. Янга ✓
В) Рационально-эмотивно-поведенческая терапия А. Эллиса
Г) Поведенческая терапия Б. Ф. Скиннера
16. В чем заключается основная особенность рационально-эмотивно-поведенческой терапии А. Эллиса?
А) Основное внимание уделяется содержанию сновидений.
Б) Эмоциональные последствия событий рассматриваются в связи с убеждениями человека относительно этих событий. ✓
В) Основным объектом работы являются исключительно поведенческие реакции.
Г) Изменение поведения достигается преимущественно за счет внешнего наказания.
17. Какой вариант наиболее точно отражает модель ABC А. Эллиса?
А) А — автоматическая мысль, В — поведение, С — когнитивная схема.
Б) А — активирующее событие, В — убеждения, С — эмоциональные и поведенческие последствия. ✓
В) А — эмоция, В — поведение, С — ситуация.
Г) А — убеждение, В — событие, С — автоматическая мысль.
18. Сотрудник считает: «Если руководитель указал на одну ошибку в моей работе, значит, я вообще некомпетентный специалист». Какое когнитивное искажение наиболее очевидно проявляется в этом суждении?
А) Чтение мыслей
Б) Сверхобобщение ✓
В) Персонализация
Г) Эмоциональное рассуждение
19. Какой показатель наиболее непосредственно позволяет оценить результативность когнитивно-поведенческого консультирования сотрудника?
А) Только субъективная оценка консультанта.
Б) Количество использованных консультантом техник.
В) Продолжительность консультативного процесса.
Г) Изменение целевых показателей психологического состояния и поведения клиента в соответствии с первоначально сформулированными целями консультирования. ✓
20. При консультировании сотрудника с выраженным страхом публичных выступлений клиент понимает, что его мысль «я обязательно провалюсь» чрезмерно негативна, но продолжает избегать выступлений. Какая стратегия наиболее полно соответствует когнитивно-поведенческому подходу?

- А) Продолжать исключительно анализировать содержание автоматической мысли.
 Б) Рекомендовать полностью отказаться от публичных выступлений.
В) Сочетать работу с автоматическими мыслями с постепенным поведенческим приближением к пугающим ситуациям и проверкой прогнозов клиента. ✓
 Г) Перенести ответственность за изменение поведения на руководителя.

Критерии оценивания тестирования

Каждый правильный ответ оценивается в **1 балл**.

Максимальное количество баллов — **20**.

Оценка	Количество правильных ответов	Критерии оценивания
«Отлично» / зачтено	18–20	Продemonстрированы глубокие знания содержания дисциплины, понимание основных теоретических положений, понятий, закономерностей и современных подходов в изучаемой предметной области. Правильно выполнено не менее 90 % тестовых заданий.
«Хорошо» / зачтено	15–17	Продemonстрированы устойчивые знания содержания дисциплины. Допущены единичные ошибки, не оказывающие существенного влияния на понимание основных понятий, закономерностей и взаимосвязей изучаемой предметной области. Правильно выполнено не менее 75 % тестовых заданий.
«Удовлетворительно» / зачтено	12–14	Продemonстрированы базовые знания содержания дисциплины. Имеются отдельные пробелы в понимании теоретических положений, понятий и закономерностей, однако обучающийся владеет основными знаниями, необходимыми для дальнейшего освоения образовательной программы. Правильно выполнено не менее 60 % тестовых заданий.
«Неудовлетворительно» / не зачтено	менее 12	Продemonстрирован недостаточный уровень знаний содержания дисциплины. Значительная часть тестовых заданий выполнена неверно, что свидетельствует о несформированности результатов обучения по дисциплине. Правильно выполнено менее 60 % тестовых заданий.

Кейс 1

Марина, 38 лет, работает руководителем группы клиентского сервиса в крупной телекоммуникационной компании. В течение нескольких лет она демонстрировала стабильные результаты, пользовалась доверием руководства и была одним из сотрудников, которых рассматривали как потенциальных кандидатов на повышение. После реорганизации компании ее подразделение объединили с другим отделом, а зона ответственности Марины существенно расширилась. В новой структуре она стала регулярно участвовать в совещаниях с руководителями других подразделений и должна представлять результаты работы своей команды перед топ-менеджерами. При этом формальные показатели ее отдела остаются высокими, а непосредственный руководитель оценивает ее работу положительно.

После нескольких совещаний, на которых Марина испытывала затруднения при ответах на неожиданные вопросы, она стала воспринимать публичные обсуждения как серьезную угрозу своей профессиональной репутации. Перед совещаниями она по несколько часов готовит возможные ответы, составляет подробные сценарии разговоров и многократно перепроверяет презентации. Если на встрече она не может сразу ответить на вопрос, Марина воспринимает это как свидетельство собственной некомпетентности. После совещания она длительно анализирует свои ответы, вспоминает отдельные формулировки и считает ошибками даже те эпизоды, которые коллеги не воспринимают как проблемные. Постепенно она начала отказываться от части выступлений, предлагая коллегам представлять результаты вместо нее.

На консультации Марина говорит: «Если руководители увидят, что я чего-то не знаю, они решат, что я не заслуживаю повышения». При уточнении этой мысли она формулирует правило: «Руководитель должен быть готов ответить на любой вопрос». При обсуждении возможных последствий неудачного выступления она предполагает, что «после одной плохой встречи можно потерять репутацию и карьерные перспективы». При этом она признает, что ее фактические результаты работы не ухудшились. Руководитель Марины также сообщает, что не замечает снижения качества ее работы, но обеспокоен тем, что сотрудница стала избегать ситуаций, предполагающих профессиональную видимость и самостоятельное представление результатов.

Задание: Провести когнитивно-поведенческую концептуализацию случая. Выделить ключевые проблемные ситуации, автоматические мысли, эмоциональные и поведенческие реакции, последствия поведения, промежуточные и возможные глубинные убеждения. Определить когнитивные искажения и показать, каким образом они связаны с поддержанием проблемы. Сформулировать цели консультирования и критерии, по которым можно будет оценить достижение этих целей. Разработать последовательность консультативной работы минимум из пяти этапов, включив когнитивные и поведенческие технологии. Для каждой выбранной технологии обосновать ее соответствие выявленному механизму проблемы. Предложить не менее двух поведенческих экспериментов и описать проверяемые ими прогнозы. Разработать систему градуированных заданий, направленных на снижение избегания профессионально значимых ситуаций. Отдельно определить, какую информацию целесообразно получить от руководителя и какие рекомендации можно сформулировать для организационного контекста без подмены индивидуального консультирования управленческими мерами.

Кейс 2

Алексей, 42 года, занимает должность руководителя проектного офиса в международной компании. На протяжении нескольких лет он успешно руководил сложными проектами, однако после назначения нового генерального директора в организации произошли существенные изменения в системе управления. Были введены новые процедуры отчетности, значительно увеличилось количество межфункциональных совещаний, а сроки принятия решений стали короче. Одновременно в компании началась

реализация нескольких проектов с высокой степенью неопределенности. Алексей сообщает, что теперь практически каждое рабочее решение сопровождается у него сомнениями: «Если я приму неправильное решение, последствия будут на мне», «В условиях неопределенности невозможно принять действительно хорошее решение», «Лучше еще раз все проверить, чем потом объяснять ошибку». Он стал требовать от сотрудников значительно больше промежуточных отчетов, откладывать принятие решений до получения дополнительной информации и лично перепроверять часть работы команды. За последние шесть месяцев количество совещаний и отчетов резко возросло. Алексей регулярно задерживается на работе, однако считает, что не может сократить объем контроля, поскольку «руководитель отвечает за все». Сотрудники стали реже самостоятельно принимать решения и чаще обращаться к нему даже по вопросам, которые ранее решали самостоятельно. Алексей интерпретирует это как подтверждение того, что «без постоянного контроля команда начнет ошибаться». При этом руководитель Алексея отмечает, что фактическое количество критических ошибок в проектах не увеличилось, но скорость принятия решений снизилась, а команда демонстрирует меньшую самостоятельность. Сам Алексей говорит, что понимает чрезмерность контроля, но испытывает сильное напряжение, когда пытается передать сотруднику полномочия и не проверять результат.

В процессе консультации выясняется, что снижение контроля действительно кратковременно повышает тревогу Алексея. После того как он возвращается к перепроверке документов или вмешивается в решение сотрудника, напряжение уменьшается. Поэтому такое поведение постепенно закрепилось. Одновременно сформировалось убеждение, что высокая профессиональная ответственность требует постоянного контроля всех значимых процессов. Алексей также склонен оценивать отдельные ошибки как доказательство того, что система контроля была недостаточной, тогда как успешное выполнение задач воспринимает как результат собственной проверки.

Задание: провести функциональный анализ поведения Алексея с выделением предшествующих условий, целевого поведения и его краткосрочных и долгосрочных последствий. Построить когнитивно-поведенческую концептуализацию проблемы с учетом взаимосвязи убеждений, тревоги, контроля и поведения сотрудников. Определить механизмы отрицательного подкрепления и показать их роль в поддержании избыточного контроля. Сформулировать несколько рабочих гипотез относительно когнитивных и поведенческих факторов проблемы и предложить способы их эмпирической проверки в консультировании. Разработать план консультативной работы, включающий не менее пяти взаимосвязанных интервенций: когнитивные технологии, поведенческие эксперименты, градуированную передачу ответственности, самонаблюдение и работу с правилами и убеждениями. Определить показатели, по которым можно оценивать изменения не только субъективного напряжения Алексея, но и его реального профессионального поведения и функционирования команды. Разработать рекомендации по профилактике возврата к прежнему паттерну контроля после завершения консультирования.

Оценка	Критерии оценивания
«Отлично» / зачтено	Кейс полностью проанализирован, корректно выполнена когнитивно-поведенческая концептуализация, обоснованно определены цели и технологии консультирования, рекомендации соответствуют ситуации, выводы аргументированы.

«Хорошо» / зачтено	Кейс проанализирован в целом корректно, основные психологические механизмы и технологии определены, но отдельные положения раскрыты недостаточно глубоко или имеют незначительные неточности.
«Удовлетворительно» / зачтено	Кейс проанализирован частично, основные проблемы определены, но концептуализация и обоснование выбора технологий недостаточны, рекомендации носят общий характер.
«Неудовлетворительно» / не зачтено	Кейс не проанализирован либо содержит существенные ошибки, когнитивно-поведенческая концептуализация отсутствует или некорректна, технологии и рекомендации не соответствуют условиям кейса.



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение
высшего образования «Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ЭМОЦИОНАЛЬНАЯ И КОММУНИКАТИВНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ КОРПОРАТИВНОГО ПСИХОЛОГА

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости

1.0. Задания для подготовки к практическим занятиям

1. Изучить литературу по теме «Теоретические основы эмоциональной компетентности в корпоративной психологии» и подготовить сравнительный анализ потребностно-информационной теории эмоций П. В. Симонова, теории дифференциальных эмоций К. Изарда, психоэволюционной теории эмоций Р. Плутчика и нейрокультурной теории эмоций П. Экмана. В анализе сопоставить основные положения теорий, представления о функциях эмоций и возможности использования соответствующих подходов при анализе эмоциональных состояний работников и трудовых коллективов в организационно-психологическом консультировании. Завершить работу выводом о том, какие положения каждой теории могут быть использованы психологом при анализе заявленной клиентом организационной проблемы.

2. Провести анализ видеокейса или предложенной преподавателем ситуации делового взаимодействия с использованием понятий «эмоциональное состояние», «эмоциональная осознанность», «эмпатия», «невербальные проявления эмоций», «мимика», «жесты», «поза», «интонация», «тембр». Выделить наблюдаемые эмоциональные и коммуникативные сигналы участников взаимодействия, предположить возможные эмоциональные состояния участников и определить, какие дополнительные данные необходимо получить психологу для их профессиональной интерпретации. Отдельно определить возможные коммуникативные риски и способы построения психологически безопасного взаимодействия.

3. Проанализировать организационную ситуацию, связанную с конфликтом между сотрудником и руководителем. Определить участников и предмет взаимодействия, коммуникативные барьеры, эмоциональные факторы, особенности поведения сторон в конфликте, возможную эмоциональную динамику ситуации и используемые способы воздействия. Определить возможные переговорные стратегии и сформулировать рекомендации по действиям корпоративного психолога на этапе подготовки и проведения консультативной работы.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота выполнения задания;
- самостоятельность выполнения;
- корректность использования научной терминологии;
- способность анализировать и обобщать информацию;
- аргументированность выводов;
- соблюдение требований к оформлению работы.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Задание выполнено полностью. Продемонстрированы глубокое понимание материала, самостоятельность анализа, грамотное использование профессиональной терминологии. Выводы логичны, аргументированы и соответствуют поставленной задаче.
Хорошо	Задание выполнено полностью. Материал изложен последовательно, имеются отдельные неточности или недостаточно полное обоснование отдельных положений, не влияющие на общий результат.
Удовлетворительно	Задание выполнено частично. Материал раскрыт поверхностно, имеются ошибки в терминологии, выводы недостаточно аргументированы.
Неудовлетворительно	Задание не выполнено либо выполнено с существенными ошибками, демонстрирующими отсутствие понимания изучаемого материала.

1.1. Проектное задание

«Разработка программы организационно-психологического консультирования по проблеме эмоционально-коммуникативного взаимодействия»

Ситуация. В крупной компании в течение последних шести месяцев наблюдается ухудшение взаимодействия внутри одного из подразделений. В подразделении работает 14 человек во главе с руководителем, который был назначен на должность около года назад. Руководитель характеризуется сотрудниками как профессионально компетентный и требовательный, однако в последнее время сотрудники стали отмечать, что рабочие совещания проходят напряженно: руководитель часто перебивает участников, резко реагирует на несогласие с его предложениями, использует повышенный тон и завершает обсуждение до того, как сотрудники успевают сформулировать свою позицию. Несколько сотрудников стали реже высказываться на совещаниях и предпочитают обсуждать рабочие вопросы между собой после встреч. Сам руководитель считает, что проблема связана с недостаточной инициативностью сотрудников и их нежеланием брать на себя ответственность.

В подразделении увеличилось количество конфликтных ситуаций. Два сотрудника сообщили руководителю, что испытывают постоянное эмоциональное напряжение перед совещаниями, еще один сотрудник заявил о намерении перейти в другое подразделение. При этом формальных нарушений трудовой дисциплины не зафиксировано, а показатели выполнения основных задач подразделения пока сохраняются на приемлемом уровне. HR-служба предполагает, что проблема может быть связана не только с управленческим стилем руководителя, но и с особенностями эмоциональной и коммуникативной динамики подразделения. Руководителю и сотрудникам предложено обратиться к корпоративному психологу для анализа ситуации и определения возможных направлений психологической помощи.

В рамках выполнения проектного задания необходимо:

1. Проанализировать представленную ситуацию с позиции эмоциональных и коммуникативных процессов в организации: определить основные эмоциональные проявления участников, коммуникативные барьеры, возможные конфликтные факторы и особенности эмоциональной динамики взаимодействия.

2. Определить, какую дополнительную информацию необходимо получить корпоративному психологу на этапе организационно-психологического обследования работников и трудового коллектива, сформулировать возможные вопросы для консультативной беседы с руководителем и сотрудниками.

3. Определить цели и возможные методы организационно-психологического консультирования в данной ситуации, обосновать выбор методов с учетом характера заявленной проблемы, позиций различных участников и необходимости обеспечения психологической безопасности консультативного взаимодействия.

4. Разработать структуру программы консультационной психологической помощи для данной ситуации, включив последовательность основных этапов работы, предполагаемые формы взаимодействия с руководителем и сотрудниками, направления работы с эмоциональными и коммуникативными аспектами ситуации, а также способы оценки результатов проведенной работы.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- соответствие содержания поставленной задаче;
- логичность структуры проекта;
- обоснованность предлагаемых решений;
- способность применять теоретические знания при решении практических задач;
- качество оформления проекта.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Проект полностью соответствует поставленной задаче, отличается логичностью, практической направленностью, содержит аргументированные предложения и оформлен в соответствии с требованиями.
Хорошо	Проект соответствует поставленной задаче, однако отдельные положения требуют дополнительного обоснования или детализации.
Удовлетворительно	Проект выполнен частично, отдельные разделы раскрыты недостаточно полно, имеются логические или содержательные недостатки.
Неудовлетворительно	Проект не соответствует поставленной задаче либо не позволяет оценить уровень подготовки обучающегося.

1.2. Тестовые задания

Задание:

10 вопросов с выбором ответа/кратким ответом. Примеры:

1. Какая из перечисленных теорий рассматривает эмоции в связи с потребностью и информацией о возможности ее удовлетворения?

- а) теория дифференциальных эмоций К. Изарда
- б) потребностно-информационная теория эмоций П. В. Симонова
- в) нейрокультурная теория эмоций П. Экмана

Правильный ответ: б) потребностно-информационная теория эмоций П. В. Симонова

2. Какой из перечисленных компонентов относится к невербальным проявлениям эмоционального состояния в профессиональной коммуникации?

- а) мимика
- б) переговорная стратегия
- в) организационная культура

Правильный ответ: а) мимика

3. Сотрудник на консультативной встрече сообщает, что перед совещаниями испытывает напряжение и поэтому практически перестал высказывать свое мнение. Какие аспекты ситуации необходимо проанализировать корпоративному психологу с позиции содержания дисциплины? В ответе должны быть отражены эмоциональное состояние сотрудника, особенности его коммуникативного поведения, возможные коммуникативные барьеры, эмоциональные факторы организационного взаимодействия, а также направления дальнейшего организационно-психологического обследования и консультирования.

Критерии оценивания

При оценивании учитывается правильность выполнения тестовых заданий и полнота ответа на вопрос открытого типа.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Правильно выполнено 90–100 % тестовых заданий, ответ на вопрос открытого типа полный, логичный и аргументированный.
Хорошо	Правильно выполнено 75–89 % тестовых заданий, ответ на открытый вопрос содержит незначительные неточности.
Удовлетворительно	Правильно выполнено 60–74 % тестовых заданий, ответ на открытый вопрос раскрывает тему частично.
Неудовлетворительно	Правильно выполнено менее 60 % тестовых заданий либо отсутствует ответ на вопрос открытого типа.

1.3. Аналитический кейс

В производственной компании возникла напряженная ситуация между руководителем проектной группы и одним из опытных сотрудников. Сотрудник в течение нескольких лет считался компетентным специалистом и активно участвовал в обсуждении рабочих вопросов. После изменения состава проектной группы руководитель стал чаще контролировать его работу и на совещаниях неоднократно критиковал предлагаемые им решения. Сотрудник воспринимает поведение руководителя как недоверие к его профессионализму. В последнее время он стал отвечать руководителю коротко, избегать инициативных предложений и обсуждать возникающие проблемы преимущественно с коллегами. Руководитель, в свою очередь, считает такое поведение проявлением сопротивления и недостаточной лояльности.

Во время совместного совещания между руководителем и сотрудником возник конфликт. Руководитель говорил повышенным тоном, сотрудник несколько раз перебивал его и демонстративно отказывался продолжать обсуждение. После совещания сотрудник обратился в корпоративную психологическую службу с жалобой на постоянное эмоциональное напряжение и ухудшение отношений с руководителем. Руководитель также согласился на консультацию, однако сформулировал проблему иначе: по его мнению,

сотрудник не принимает управленческие решения и намеренно осложняет работу группы. Психологу необходимо работать с двумя различными представлениями участников об одной ситуации.

Задание: Проанализируйте ситуацию с позиции эмоциональных и коммуникативных процессов. Определите эмоциональные проявления участников, возможные коммуникативные барьеры, особенности их поведения в конфликте и эмоциональную динамику ситуации. Сформулируйте возможные цели организационно-психологического консультирования, определите направления консультативной работы с руководителем и сотрудником, предложите способы построения психологически безопасного взаимодействия и сформулируйте профессиональные рекомендации по дальнейшей работе.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота анализа ситуации;
- логичность рассуждений;
- способность выявлять проблему;
- обоснованность предложенных решений;
- качество аргументации.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Проведен всесторонний анализ ситуации, выявлены ключевые проблемы, предложены обоснованные решения, выводы логичны и аргументированы.
Хорошо	Анализ ситуации выполнен корректно, однако отдельные аспекты раскрыты недостаточно подробно либо рекомендации требуют уточнения.
Удовлетворительно	Анализ носит поверхностный характер, предложенные решения недостаточно обоснованы.
Неудовлетворительно	Анализ отсутствует либо содержит существенные ошибки, препятствующие оценке уровня подготовки обучающегося.

1.4. Темы для групповой дискуссии

1. Эмоциональная осознанность как условие профессиональной деятельности корпоративного психолога.
2. Границы применения эмпатии в профессиональном взаимодействии психолога с работниками и руководителями.
3. Эмоциональные факторы эффективности деловой коммуникации.
4. Коммуникативные барьеры в организационном взаимодействии и возможности их психологической коррекции.
5. Эмоциональная динамика организационного конфликта.
6. Манипулятивные воздействия в деловой коммуникации и профессиональная позиция психолога.
7. Эмоциональный климат организации как фактор взаимодействия работников и руководителей.
8. Межкультурные различия в эмоциональной и коммуникативной сфере организационного взаимодействия.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- активность участия в обсуждении;
- корректность использования профессиональной терминологии;
- аргументированность собственной позиции;
- способность вести конструктивную профессиональную дискуссию;
- уважительное отношение к мнению других участников.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Обучающийся активно участвует в обсуждении, аргументированно высказывает собственную позицию, использует профессиональную терминологию и демонстрирует высокий уровень коммуникативной культуры.
Хорошо	Принимает участие в обсуждении, аргументирует свою позицию, допускает отдельные неточности.
Удовлетворительно	Участие ограничивается отдельными высказываниями, аргументация недостаточно убедительна.
Неудовлетворительно	Не принимает участия в обсуждении либо демонстрирует отсутствие знаний по рассматриваемой теме.

1.5. Реферат

1. Потребностно-информационная теория эмоций П. В. Симонова и ее значение для анализа эмоциональных состояний в организации.
2. Теория дифференциальных эмоций К. Изарда: основные положения и возможности применения в работе корпоративного психолога.
3. Психоэволюционная теория эмоций Р. Плутчика в контексте анализа эмоциональных реакций работников.
4. Нейрокультурная теория эмоций П. Экмана и проблема распознавания эмоциональных состояний в профессиональном взаимодействии.
5. Эмоциональная регуляция в профессиональной деятельности психолога-консультанта.
6. Соотношение эмоциональной грамотности, эмоциональной осознанности и эмоциональной компетентности.
7. Когнитивная и аффективная эмпатия в профессиональной деятельности психолога.
8. Психологические особенности восприятия эмоциональных сигналов в деловой коммуникации.
9. Эмпатийное лидерство как феномен организационного взаимодействия.
10. Влияние корпоративной культуры на эмоционально-коммуникативные процессы в организации.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- соответствие содержания заявленной теме;
- полнота раскрытия темы;
- логичность структуры;

- качество анализа научных источников;
- самостоятельность выводов;
- соблюдение требований к оформлению.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Тема раскрыта полностью, проведен анализ научной литературы, выводы самостоятельны и аргументированы, оформление соответствует установленным требованиям.
Хорошо	Тема раскрыта достаточно полно, имеются отдельные недостатки анализа или оформления.
Удовлетворительно	Тема раскрыта частично, анализ источников поверхностный, выводы недостаточно обоснованы.
Неудовлетворительно	Работа не соответствует заявленной теме либо не отвечает установленным требованиям.

1.6. Доклад

Тема 1. Функции эмоций в профессиональном взаимодействии работников и руководителей.

Тема 2. Эмоциональные сигналы в мимике, жестах, позе и паралингвистических характеристиках речи.

Тема 3. Интонация и тембр как характеристики эмоциональной стороны профессиональной коммуникации.

Тема 4. Особенности эмоциональной коммуникации в управленческом взаимодействии.

Тема 5. Основные стили поведения участников организационного конфликта.

Тема 6. Переговорные стратегии в ситуациях организационного конфликта.

Тема 7. Психологические механизмы манипуляций в деловой коммуникации.

Тема 8. Эмоциональные факторы формирования психологического климата трудового коллектива.

Тема 9. Эмоциональная осознанность в публичных коммуникациях организации.

Тема 10. Профессиональная коммуникация корпоративного психолога в ситуации консультативного взаимодействия.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота раскрытия темы;
- логичность и последовательность изложения;
- грамотность речи;
- использование научной терминологии;
- качество ответов на вопросы.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Тема раскрыта полностью, выступление логично и последовательно, обучающийся свободно отвечает на вопросы и демонстрирует высокий уровень владения материалом.
Хорошо	Выступление соответствует теме, отдельные положения раскрыты недостаточно подробно, ответы на вопросы в целом правильные.
Удовлетворительно	Доклад носит описательный характер, имеются пробелы в содержании и затруднения при ответах на вопросы.
Неудовлетворительно	Тема не раскрыта либо обучающийся не владеет представленным материалом.

1.7. Устный опрос

1. Какие основные положения содержит потребностно-информационная теория эмоций П. В. Симонова?
2. В чем состоят основные положения теории дифференциальных эмоций К. Изарда?
3. Какие представления об эмоциях сформулированы в психозволюционной теории Р. Плутчика?
4. Какие функции выполняют эмоции в профессиональном и организационном взаимодействии?
5. Что понимается под эмоциональной осознанностью и эмоциональной регуляцией?
6. В чем различия между когнитивной и аффективной эмпатией?
7. Какие невербальные и паралингвистические характеристики могут использоваться при анализе эмоционального состояния человека?
8. Какие основные коммуникативные барьеры могут возникать в организационном взаимодействии?
9. Какие особенности эмоциональной динамики необходимо учитывать при анализе организационного конфликта?
10. Какие требования к эмоциональной и коммуникативной компетентности предъявляются к корпоративному психологу при проведении организационно-психологического консультирования?

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота и правильность ответа;
- владение профессиональной терминологией;
- логичность изложения;
- способность устанавливать взаимосвязи между изучаемыми понятиями;
- культура профессиональной речи.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Ответ полный, последовательный, логичный, обучающийся свободно использует профессиональную терминологию и демонстрирует глубокое понимание изученного материала.
Хорошо	Ответ правильный, однако содержит отдельные неточности или недостаточно полное раскрытие отдельных положений.
Удовлетворительно	Ответ отражает только основные положения темы, имеются существенные пробелы и ошибки.
Неудовлетворительно	Обучающийся не может раскрыть содержание вопроса либо допускает принципиальные ошибки.

Критерии и шкалы оценивания работы студентов на практических/лабораторных занятиях

Оценка	Критерии оценивания
«отлично»	Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопрос вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Для получения итоговой оценки, необходимо решить тест и 1 кейс. Формат оценивания - зачет

Тест

1. Какая теория эмоций связывает возникновение и интенсивность эмоционального состояния с потребностью и информацией о возможности ее удовлетворения?
А) Теория дифференциальных эмоций К. Изарда
Б) Психозволюционная теория Р. Плутчика
В) Потребностно-информационная теория П. В. Симонова ✓
Г) Нейрокультурная теория П. Экмана
2. Какой компонент наиболее непосредственно характеризует способность человека осознавать собственное эмоциональное состояние и понимать его влияние на поведение?
А) Эмоциональная осознанность ✓
Б) Коммуникативный барьер
В) Переговорная стратегия
Г) Корпоративная культура
3. Как соотносятся когнитивная и аффективная эмпатия?
А) Когнитивная эмпатия связана с пониманием эмоционального состояния другого, а аффективная — с эмоциональным откликом на его состояние ✓
Б) Когнитивная эмпатия относится только к невербальной коммуникации, а аффективная — только к вербальной
В) Когнитивная эмпатия связана с конфликтом, а аффективная — с переговорами
Г) Эти понятия обозначают одно и то же явление
4. Какой из перечисленных компонентов относится к паралингвистическим характеристикам речи?
А) Поза
Б) Мимика
В) Интонация ✓
Г) Жест
5. Что из перечисленного относится к невербальным проявлениям эмоционального состояния?
А) Переговорная стратегия
Б) Мимика ✓
В) Коммуникативный барьер
Г) Организационная культура
6. Какое понятие обозначает препятствия, затрудняющие эффективное информационное и психологическое взаимодействие участников коммуникации?
А) Эмоциональная регуляция
Б) Коммуникативные барьеры ✓

- В) Эмпатийное лидерство
 - Г) Эмоциональная осознанность
7. Что является предметом анализа эмоциональной динамики конфликтной ситуации?
- А) Только формальная структура организации
 - Б) Только содержание разногласия между участниками
 - В) Изменение эмоциональных состояний и характера взаимодействия участников в процессе развития конфликта ✓
 - Г) Только результаты деятельности подразделения
8. Какое из перечисленных понятий непосредственно относится к способам взаимодействия участников организационного конфликта?
- А) Стили поведения в конфликте ✓
 - Б) Эмоциональная грамотность
 - В) Корпоративная культура
 - Г) Невербальная экспрессия
9. Что относится к содержанию переговорного взаимодействия в организационном контексте?
- А) Переговорные стратегии ✓
 - Б) Теория дифференциальных эмоций
 - В) Мимика
 - Г) Эмоциональная осознанность
10. Что характеризует психологические механизмы манипулятивного воздействия в деловой коммуникации?
- А) Целенаправленное психологическое воздействие на партнера с использованием особенностей его восприятия, эмоционального состояния или поведения ✓
 - Б) Исключительно передачу деловой информации
 - В) Только невербальное выражение эмоций
 - Г) Только процедуру организационно-психологического обследования
11. Какое понятие наиболее непосредственно характеризует способность руководителя учитывать эмоциональное состояние и переживания сотрудников в процессе взаимодействия?
- А) Эмпатийное лидерство ✓
 - Б) Коммуникативный барьер
 - В) Психозволюционная теория эмоций
 - Г) Переговорная стратегия
12. Что относится к характеристикам эмоциональной среды организации?
- А) Эмоциональный климат организации ✓
 - Б) Только организационная структура
 - В) Только должностные инструкции
 - Г) Только система материального стимулирования
13. Почему при анализе эмоциональных проявлений в профессиональной коммуникации необходимо учитывать невербальные сигналы?
- А) Потому что невербальные проявления могут содержать информацию об эмоциональном состоянии участника взаимодействия ✓
 - Б) Потому что невербальные сигналы полностью заменяют содержание речи
 - В) Потому что невербальные сигналы всегда имеют однозначное значение
 - Г) Потому что вербальная коммуникация не имеет значения для консультирования

14. Какая последовательность наиболее соответствует работе корпоративного психолога при обращении работника с проблемой эмоционально напряженного взаимодействия?
- А) Выдать рекомендацию — определить проблему — провести обследование
 - Б) Определить проблему — провести организационно-психологическое обследование — определить цели и методы консультирования ✓
 - В) Провести переговоры — поставить диагноз организации — завершить консультирование
 - Г) Оценить корпоративную культуру — провести тренинг — определить запрос
15. Что является существенным при выборе методов организационно-психологического консультирования?
- А) Личные предпочтения психолога независимо от ситуации
 - Б) Только содержание должности клиента
 - В) Заявленная проблема, особенности участников взаимодействия и цели консультирования ✓
 - Г) Только формальная структура организации
16. Какое требование непосредственно связано с профессиональной деятельностью психолога-консультанта при работе с работниками и трудовыми коллективами?
- А) Обеспечение психологической безопасности консультативного взаимодействия ✓
 - Б) Использование единой техники во всех случаях
 - В) Исключение эмоциональной составляющей из консультирования
 - Г) Отказ от анализа организационного контекста
17. Какой фактор необходимо учитывать при анализе эмоциональных и коммуникативных проявлений работников в организации?
- А) Только индивидуальные особенности личности
 - Б) Только особенности организационной структуры
 - В) Организационный и социокультурный контекст взаимодействия ✓
 - Г) Только содержание выполняемой работы
18. Какое понятие наиболее точно характеризует способность психолога распознавать эмоциональные состояния участников взаимодействия и учитывать их в профессиональной коммуникации?
- А) Эмоционально-коммуникативная компетентность ✓
 - Б) Организационный конфликт
 - В) Корпоративная культура
 - Г) Переговорная стратегия
19. Какая из перечисленных задач соответствует содержанию организационно-психологического консультирования в рамках ПК-1?
- А) Определение целей и методов организационно-психологического консультирования в соответствии с заявленной проблемой ✓
 - Б) Разработка системы материального стимулирования персонала
 - В) Управление финансовыми результатами организации
 - Г) Проведение административной аттестации сотрудников
20. Что должно быть результатом анализа эмоционально-коммуникативной проблематики организации со стороны корпоративного психолога?
- А) Описание эмоциональных состояний без связи с заявленной проблемой
 - Б) Выбор единственной универсальной техники работы
 - В) Обоснованное определение направлений консультативной помощи с учетом

эмоциональных, коммуникативных и организационных факторов ✓
Г) Замена управленческих решений психологическими рекомендациями

Критерии оценивания тестирования

Каждый правильный ответ оценивается в **1 балл**.

Максимальное количество баллов — **20**.

Оценка	Количество правильных ответов	Критерии оценивания
«Отлично» / зачтено	18–20	Продemonстрированы глубокие знания содержания дисциплины, понимание основных теоретических положений, понятий, закономерностей и современных подходов в изучаемой предметной области. Правильно выполнено не менее 90 % тестовых заданий.
«Хорошо» / зачтено	15–17	Продemonстрированы устойчивые знания содержания дисциплины. Допущены единичные ошибки, не оказывающие существенного влияния на понимание основных понятий, закономерностей и взаимосвязей изучаемой предметной области. Правильно выполнено не менее 75 % тестовых заданий.
«Удовлетворительно» / зачтено	12–14	Продemonстрированы базовые знания содержания дисциплины. Имеются отдельные пробелы в понимании теоретических положений, понятий и закономерностей, однако обучающийся владеет основными знаниями, необходимыми для дальнейшего освоения образовательной программы. Правильно выполнено не менее 60 % тестовых заданий.
«Неудовлетворительно» / не зачтено	менее 12	Продemonстрирован недостаточный уровень знаний содержания дисциплины. Значительная часть тестовых заданий выполнена неверно, что свидетельствует о несформированности результатов обучения по дисциплине. Правильно выполнено менее 60 % тестовых заданий.

Кейс 1

В международной компании, имеющей головной офис в Москве и несколько подразделений в других странах, в течение последних восьми месяцев усилились трудности во взаимодействии между российской и зарубежной командами. Формально подразделения работают в рамках единой организационной структуры, используют общие корпоративные регламенты и имеют единые показатели эффективности. Однако руководители подразделений отмечают, что одни и те же рабочие ситуации сотрудники разных команд интерпретируют по-разному. Российские сотрудники характеризуют коллег из

зарубежного подразделения как излишне формальных, эмоционально дистанцированных и избегающих прямого обсуждения проблем. Зарубежные сотрудники, в свою очередь, воспринимают российскую команду как чрезмерно эмоциональную, склонную к резкой критике и персонализации рабочих разногласий. На совместных онлайн-совещаниях регулярно возникают ситуации, когда нейтральные, по мнению одного участника, высказывания воспринимаются другим как критика или проявление недовольства. В результате сотрудники стали реже выражать несогласие непосредственно на совещаниях и чаще обсуждать возникающие проблемы в отдельных неформальных каналах коммуникации.

Ситуация осложняется тем, что руководитель российского подразделения считает основной проблемой недостаточную открытость зарубежных коллег, тогда как руководитель зарубежного подразделения говорит о необходимости «снизить эмоциональность» российской команды. После нескольких конфликтных совещаний HR-служба обратилась к корпоративному психологу с запросом определить причины коммуникативных трудностей и предложить направления психологической работы. При этом HR-служба ожидает не тренинг «эффективной коммуникации», а профессиональный анализ эмоциональных и коммуникативных факторов, влияющих на взаимодействие команд.

Задание: Проанализируйте ситуацию с позиции эмоциональной и коммуникативной компетентности корпоративного психолога. Определите, какие эмоциональные и коммуникативные проявления участников необходимо исследовать, какие невербальные и паралингвистические характеристики могут иметь значение при анализе взаимодействия и какие коммуникативные барьеры могут поддерживать сложившуюся ситуацию. Проанализируйте возможное влияние социокультурных факторов и межкультурной коммуникации, не сводя различия между участниками к индивидуальным психологическим особенностям. Сформулируйте возможные цели организационно-психологического обследования и консультирования, определите необходимую дополнительную информацию и предложите методы работы корпоративного психолога с учетом интересов обеих команд. Обоснуйте, каким образом следует обеспечить психологическую безопасность консультативного взаимодействия и по каким признакам можно оценивать результаты консультативной работы.

Кейс 2

В крупной российской компании руководитель коммерческого подразделения обратился в корпоративную психологическую службу после серии конфликтов с руководителями входящих в его подразделение групп. По его словам, сотрудники стали демонстративно сопротивляться его решениям, недостаточно активно участвуют в обсуждении новых задач и после совещаний распространяют критические комментарии о руководстве. Руководитель считает необходимым «вернуть управляемость» подразделению и просит психолога провести работу с коллективом. При этом в ходе предварительной беседы выясняется, что на совещаниях руководитель часто использует резкую форму обратной связи, публично указывает на ошибки отдельных сотрудников, перебивает участников и завершает обсуждение, если считает аргументы недостаточно убедительными. Сам руководитель не рассматривает эти особенности как возможную причину трудностей и объясняет их необходимостью поддерживать высокий темп работы.

В индивидуальных беседах несколько сотрудников описывают другую картину. Они говорят, что понимают требования руководителя и в целом признают его профессиональную компетентность, однако перед совещаниями испытывают напряжение, стараются заранее подготовить только те высказывания, которые, по их мнению, будут одобрены руководителем, и постепенно перестали сообщать о возникающих проблемах. Один из руководителей группы отмечает, что сотрудники начали скрывать ошибки до последнего момента, поскольку опасаются эмоциональной реакции начальника. Другой сотрудник, напротив, стал регулярно вступать с руководителем в открытые споры, после

чего отношения между ними еще больше обострились. HR-служба предлагает психологу провести групповую работу, однако одновременно ожидает от него заключения о том, «кто является источником проблемы».

Задание: Проведите профессиональный анализ ситуации с учетом эмоциональной динамики конфликта, коммуникативных барьеров, стилей поведения участников и возможных психологических механизмов манипулятивного или иного влияния в деловом взаимодействии. Разведите заявленные участниками проблемы и фактические данные, которые необходимо дополнительно получить в ходе организационно-психологического обследования. Определите возможные цели консультирования руководителя, отдельных сотрудников и трудового коллектива, обоснуйте выбор методов и последовательность консультативной работы. Разработайте структуру программы консультационной психологической помощи, включив диагностический, консультативный и оценочный этапы. Отдельно проанализируйте риски, связанные с запросом HR-службы установить «источник проблемы», и сформулируйте профессиональную позицию психолога при работе с взаимными обвинениями участников конфликта.

Оценка	Критерии оценивания
«Отлично» / зачтено	Задание полностью выполнено. Обучающийся комплексно анализирует эмоциональные и коммуникативные аспекты ситуации, выявляет основные проблемы, корректно применяет понятийный аппарат дисциплины. Обоснованно определяет цели и методы организационно-психологического консультирования, учитывает организационный контекст и психологическую безопасность. Предлагает содержательные и реалистичные рекомендации, соответствующие условиям кейса.
«Хорошо» / зачтено	Задание выполнено полностью. Основные эмоциональные и коммуникативные проблемы выявлены, понятийный аппарат используется корректно. Цели и методы консультирования определены в целом верно, однако отдельные положения раскрыты недостаточно глубоко или обоснованы не полностью. Рекомендации в целом соответствуют условиям кейса.
«Удовлетворительно» / зачтено	Задание выполнено частично. Выявлены отдельные проблемы, но анализ носит преимущественно описательный характер. Понятия дисциплины используются ограниченно или с отдельными неточностями. Цели и методы консультирования определены недостаточно четко, рекомендации имеют общий характер и слабо связаны с условиями кейса.
«Неудовлетворительно» / не зачтено	Задание не выполнено либо содержит существенные ошибки. Обучающийся не выявляет основные эмоциональные и коммуникативные проблемы, демонстрирует недостаточное владение содержанием дисциплины и профессиональной терминологией. Цели и методы консультирования не определены или необоснованны, рекомендации отсутствуют либо не соответствуют условиям кейса.



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение
высшего образования «Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости

1.0. Задания для подготовки к практическим занятиям

1. Изучить литературу по теме «Современные технологии управления персоналом» и подготовить сравнительный анализ традиционных и инновационных технологий работы с персоналом. В анализе выделить цели технологий, решаемые задачи, особенности применения в организации и возможности их использования для психологического развития работников и трудовых коллективов.

2. Провести анализ организационной ситуации, связанной с психологическим благополучием работников. На основе предложенного преподавателем описания организации определить основные психологические потребности персонала, факторы организационной среды, связанные с рисками стресса и профессионального выгорания, и предложить направления профилактической работы с персоналом.

3. Разработать программу психологического просвещения работников по одной из актуальных проблем трудовой деятельности: профилактика профессионального выгорания, развитие навыков саморегуляции, повышение психологической устойчивости, развитие навыков конструктивного взаимодействия в коллективе. Определить целевую аудиторию, цель, задачи, содержание, форму проведения, основные методы и предполагаемые результаты программы.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота выполнения задания;
- самостоятельность выполнения;
- корректность использования научной терминологии;
- способность анализировать и обобщать информацию;
- аргументированность выводов;
- соблюдение требований к оформлению работы.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Задание выполнено полностью. Продемонстрированы глубокое понимание материала, самостоятельность анализа, грамотное использование профессиональной терминологии. Выводы логичны, аргументированы и соответствуют поставленной задаче.
Хорошо	Задание выполнено полностью. Материал изложен последовательно, имеются отдельные неточности или недостаточно полное обоснование отдельных положений, не влияющие на общий результат.
Удовлетворительно	Задание выполнено частично. Материал раскрыт поверхностно, имеются ошибки в терминологии, выводы недостаточно аргументированы.
Неудовлетворительно	Задание не выполнено либо выполнено с существенными ошибками, демонстрирующими отсутствие понимания изучаемого материала.

1.1. Проектное задание

Разработка программы психологического развития работников организации

Ситуация: в крупной коммерческой организации численностью около 250 сотрудников в течение последнего года происходят существенные изменения в организации труда. Компания активно внедряет цифровые технологии, часть сотрудников работает в гибридном формате, увеличилась интенсивность коммуникаций между подразделениями. Руководители отмечают, что сотрудники стали чаще испытывать перегрузку, сложнее переключаются между задачами, чаще возникают напряженные ситуации внутри рабочих групп. Одновременно снизилась готовность сотрудников участвовать в корпоративных обучающих мероприятиях: часть работников воспринимает их как дополнительную нагрузку и считает, что обучение не связано непосредственно с их рабочими задачами.

По результатам внутреннего опроса HR-служба выявила несколько групп проблем. Сотрудники указывают на недостаток обратной связи от руководителей, сложности во взаимодействии между подразделениями, ощущение высокой рабочей нагрузки и недостаток возможностей для профессионального развития. У руководителей, в свою очередь, вызывает беспокойство снижение инициативности сотрудников и увеличение числа конфликтных ситуаций. HR-служба планирует обратиться к организационному психологу с запросом на разработку программы, которая была бы направлена не только на информирование работников, но и на профилактику психологических рисков и развитие ресурсов сотрудников. При этом программа должна учитывать особенности взрослой аудитории, специфику организации и возможность проведения мероприятий как очно, так и в цифровом формате.

Задание:

1. Проанализировать представленную организационную ситуацию и определить основные социально-психологические потребности работников, на которые должна отвечать программа. Выделить факторы организационной среды, которые необходимо учитывать при ее разработке.
2. Сформулировать цель и 3–5 задач программы психологического развития работников. Определить целевую аудиторию программы и обосновать ее состав с учетом выявленных проблем и организационного контекста.
3. Разработать структуру программы, включающую не менее четырех мероприятий. Для каждого мероприятия определить тему, содержание, форму проведения, используемые психологические и образовательные технологии, предполагаемый результат для участников. Предусмотреть сочетание очных и/или цифровых форм работы.
4. Разработать систему оценки результатов программы. Определить, какие изменения у работников и в трудовом коллективе необходимо оценивать, какие показатели могут свидетельствовать об эффективности программы и каким образом можно организовать оценку до и после ее реализации.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- соответствие содержания поставленной задаче;
- логичность структуры проекта;
- обоснованность предлагаемых решений;
- способность применять теоретические знания при решении практических задач;
- качество оформления проекта.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Проект полностью соответствует поставленной задаче, отличается логичностью, практической направленностью, содержит аргументированные предложения и оформлен в соответствии с требованиями.
Хорошо	Проект соответствует поставленной задаче, однако отдельные положения требуют дополнительного обоснования или детализации.
Удовлетворительно	Проект выполнен частично, отдельные разделы раскрыты недостаточно полно, имеются логические или содержательные недостатки.
Неудовлетворительно	Проект не соответствует поставленной задаче либо не позволяет оценить уровень подготовки обучающегося.

1.2. Тестовые задания

Задание:

10 вопросов с выбором ответа/кратким ответом. Примеры:

1. Какое действие является необходимым этапом разработки программы психологического развития работников организации?

- а) Определение содержания программы без учета особенностей целевой аудитории
- б) Выявление психологических потребностей работников и анализ организационного контекста
- в) Выбор формы проведения программы исключительно исходя из предпочтений специалиста

Правильный ответ: б) Выявление психологических потребностей работников и анализ организационного контекста

2. Какой подход наиболее непосредственно связан с анализом соотношения требований трудовой деятельности и ресурсов работника при изучении профессионального стресса?

- а) Модель «требования — ресурсы»
- б) Теория социального обмена
- в) Теория социального научения

Правильный ответ: а) Модель «требования — ресурсы»

3. Сформулируйте основные этапы разработки программы психологического просвещения, профилактики или развития работников организации. В ответе необходимо отразить выявление потребностей и анализ организационного контекста, определение цели и задач, выбор содержания и технологий с учетом целевой аудитории, разработку мероприятий и определение способов оценки результатов программы.

Критерии оценивания

При оценивании учитывается правильность выполнения тестовых заданий и полнота ответа на вопрос открытого типа.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Правильно выполнено 90–100 % тестовых заданий, ответ на вопрос открытого типа полный, логичный и аргументированный.
Хорошо	Правильно выполнено 75–89 % тестовых заданий, ответ на открытый вопрос содержит незначительные неточности.
Удовлетворительно	Правильно выполнено 60–74 % тестовых заданий, ответ на открытый вопрос раскрывает тему частично.
Неудовлетворительно	Правильно выполнено менее 60 % тестовых заданий либо отсутствует ответ на вопрос открытого типа.

1.3. Аналитический кейс

В производственной компании численностью около 400 сотрудников в течение последних двух лет активно менялись условия организации труда. Часть подразделений перешла на гибридный формат работы, увеличилось количество цифровых каналов коммуникации, а взаимодействие между сотрудниками разных подразделений стало происходить преимущественно через корпоративные информационные системы. Руководители отмечают рост количества рабочих задач и сокращение времени на их выполнение. Сотрудники сообщают о постоянной необходимости переключаться между задачами, большом количестве сообщений и совещаний, недостатке времени для восстановления и ощущении снижения качества профессиональной коммуникации. В некоторых подразделениях увеличилось количество конфликтных ситуаций, а сотрудники стали реже обращаться за помощью к коллегам и руководителям.

HR-служба предлагает провести для работников единый тренинг по стрессоустойчивости. При этом предварительная диагностика психологических потребностей сотрудников не проводилась. Руководители разных подразделений описывают проблему по-разному: одни считают основной причиной перегрузку, другие связывают ее с недостатком навыков самоорганизации сотрудников, третьи указывают на особенности управления и коммуникации. Организационный психолог должен определить, насколько предложенный формат соответствует выявленной ситуации, какие дополнительные данные необходимо получить и какие технологии психологического просвещения, профилактики и развития могут быть использованы.

Задание: проанализируйте ситуацию с позиции организационно-психологического консультирования. Определите основные психологические проблемы и возможные факторы их возникновения; сформулируйте, какую дополнительную информацию необходимо получить до разработки программы; предложите цели и направления программы психологического развития работников; обоснуйте выбор технологий и формы работы с учетом особенностей целевой аудитории и организационного контекста; определите показатели, по которым можно оценить результаты реализации программы.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота анализа ситуации;
- логичность рассуждений;
- способность выявлять проблему;
- обоснованность предложенных решений;
- качество аргументации.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Проведен всесторонний анализ ситуации, выявлены ключевые проблемы, предложены обоснованные решения, выводы логичны и аргументированы.
Хорошо	Анализ ситуации выполнен корректно, однако отдельные аспекты раскрыты недостаточно подробно либо рекомендации требуют уточнения.
Удовлетворительно	Анализ носит поверхностный характер, предложенные решения недостаточно обоснованы.
Неудовлетворительно	Анализ отсутствует либо содержит существенные ошибки, препятствующие оценке уровня подготовки обучающегося.

1.4. Темы для групповой дискуссии

1. Психологический капитал организации и возможности его развития через работу с персоналом.
2. Границы ответственности организационного психолога и HR-службы при реализации программ развития работников.
3. Психологическое благополучие работников как объект организационно-психологического воздействия.
4. Андрагогические принципы в программах психологического просвещения взрослых работников.
5. Цифровая трансформация организации и изменение социально-психологических условий трудовой деятельности.
6. Профилактика профессионального выгорания: индивидуальные и организационные технологии.
7. Роль руководителя в создании условий для психологического развития работников.
8. Возможности и ограничения корпоративных программ психологического развития при работе с трудовыми коллективами.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- активность участия в обсуждении;
- корректность использования профессиональной терминологии;
- аргументированность собственной позиции;
- способность вести конструктивную профессиональную дискуссию;
- уважительное отношение к мнению других участников.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Обучающийся активно участвует в обсуждении, аргументированно высказывает собственную позицию, использует профессиональную терминологию и демонстрирует высокий уровень коммуникативной культуры.
Хорошо	Принимает участие в обсуждении, аргументирует свою позицию, допускает отдельные неточности.
Удовлетворительно	Участие ограничивается отдельными высказываниями, аргументация недостаточно убедительна.
Неудовлетворительно	Не принимает участия в обсуждении либо демонстрирует отсутствие знаний по рассматриваемой теме.

1.5. Реферат

1. Социально-психологические технологии работы с персоналом в современной организации.
2. Психологический капитал организации: структура, функции и возможности развития.
3. Теоретические подходы к изучению организационного климата и их применение в работе с персоналом.
4. Теория социального обмена в исследовании отношений работника и организации.
5. Организационная справедливость как фактор отношения работников к организации.
6. Модель «требования — ресурсы» в исследовании профессионального стресса.
7. Теория сохранения ресурсов и ее применение к проблеме профессионального выгорания.
8. Теория самодетерминации и развитие мотивационного потенциала работников.
9. Психологическая безопасность в трудовом коллективе: основные подходы к изучению феномена.
10. Современные подходы к оценке эффективности программ психологического развития персонала.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- соответствие содержания заявленной теме;
- полнота раскрытия темы;
- логичность структуры;
- качество анализа научных источников;
- самостоятельность выводов;
- соблюдение требований к оформлению.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Тема раскрыта полностью, проведен анализ научной литературы, выводы самостоятельны и аргументированы, оформление соответствует установленным требованиям.
Хорошо	Тема раскрыта достаточно полно, имеются отдельные недостатки анализа или оформления.
Удовлетворительно	Тема раскрыта частично, анализ источников поверхностный, выводы недостаточно обоснованы.
Неудовлетворительно	Работа не соответствует заявленной теме либо не отвечает установленным требованиям.

1.6. Доклад

Тема 1. Инновационные технологии управления персоналом в условиях цифровой трансформации организации.

Тема 2. Современные формы психологического просвещения работников организации.

Тема 3. Андрагогика как основа организации обучения и развития взрослых работников.

Тема 4. Психологическая профилактика профессионального стресса в организации.

Тема 5. Технологии профилактики профессионального выгорания работников.

Тема 6. Технологии развития командного взаимодействия в современных организациях.

Тема 7. Наставничество как технология профессионального и психологического развития персонала.

Тема 8. Психологические технологии сопровождения работников в условиях организационных изменений.

Тема 9. Социально-психологические технологии поддержки работников при гибридной организации труда.

Тема 10. Практики российских и зарубежных организаций в области психологического благополучия персонала.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота раскрытия темы;
- логичность и последовательность изложения;
- грамотность речи;
- использование научной терминологии;
- качество ответов на вопросы.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Тема раскрыта полностью, выступление логично и последовательно, обучающийся свободно отвечает на вопросы и демонстрирует высокий уровень владения материалом.
Хорошо	Выступление соответствует теме, отдельные положения раскрыты недостаточно подробно, ответы на вопросы в целом правильные.
Удовлетворительно	Доклад носит описательный характер, имеются пробелы в содержании и затруднения при ответах на вопросы.
Неудовлетворительно	Тема не раскрыта либо обучающийся не владеет представленным материалом.

1.7. Устный опрос

1. Что понимается под современными социальными и социально-психологическими технологиями работы с персоналом?
2. Какие психологические потребности работников необходимо учитывать при разработке программ развития персонала?
3. Какие факторы организационной среды необходимо анализировать перед разработкой программы психологического развития работников?
4. В чем заключается значение психологического капитала организации для работы с персоналом?
5. Какие основные принципы андрагогики необходимо учитывать при организации психологического просвещения взрослых работников?
6. В чем особенности применения технологий психологической профилактики в трудовом коллективе?
7. Какие факторы связаны с возникновением профессионального стресса и выгорания работников?
8. Какие методы могут использоваться для оценки эффективности программ психологического развития персонала?
9. Как организационный контекст влияет на выбор содержания и технологий программы психологического развития работников?
10. Какие этапы включает разработка, реализация и оценка программы психологического просвещения, профилактики или развития работников?

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота и правильность ответа;
- владение профессиональной терминологией;
- логичность изложения;
- способность устанавливать взаимосвязи между изучаемыми понятиями;
- культура профессиональной речи.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Ответ полный, последовательный, логичный, обучающийся свободно использует профессиональную терминологию и демонстрирует глубокое понимание изученного материала.
Хорошо	Ответ правильный, однако содержит отдельные неточности или недостаточно полное раскрытие отдельных положений.
Удовлетворительно	Ответ отражает только основные положения темы, имеются существенные пробелы и ошибки.
Неудовлетворительно	Обучающийся не может раскрыть содержание вопроса либо допускает принципиальные ошибки.

Критерии и шкалы оценивания работы студентов на практических/лабораторных занятиях

Оценка	Критерии оценивания
«отлично»	Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Для получения итоговой оценки, необходимо решить тест и 1 кейс. Формат оценивания - зачет

Тест

1. Какое действие является исходным этапом разработки программы психологического развития работников организации?
А) Выбор формата проведения программы
Б) Определение количества занятий
В) Выявление психологических потребностей работников и анализ организационного контекста ✓
Г) Подготовка информационных материалов
2. Какое положение наиболее точно отражает принцип андрагогики при организации обучения взрослых работников?
А) Содержание обучения преимущественно определяется преподавателем независимо от запроса участников
Б) Обучение должно опираться на опыт взрослых участников и быть связано с решением актуальных профессиональных задач ✓
В) Эффективность обучения определяется преимущественно объемом усвоенной теоретической информации
Г) Обучение взрослых должно исключать самостоятельную работу участников
3. Что в рамках модели «требования — ресурсы» рассматривается как ресурс трудовой деятельности?
А) Высокая интенсивность работы
Б) Дефицит времени
В) Поддержка руководителя и коллег ✓
Г) Постоянная необходимость выполнять несколько задач одновременно
4. Какой признак наиболее непосредственно характеризует профессиональное выгорание?
А) Кратковременное снижение интереса к отдельной рабочей задаче
Б) Устойчивое сочетание эмоционального истощения, дистанцирования от работы и снижения профессиональной эффективности ✓
В) Повышение вовлеченности в выполнение профессиональных задач
Г) Увеличение количества профессиональных интересов
5. Какой принцип является наиболее важным при разработке программы психологического просвещения для конкретной категории работников?
А) Использование одинакового содержания независимо от аудитории
Б) Ориентация только на запрос руководства
В) Учет особенностей целевой аудитории, ее потребностей и организационного контекста ✓
Г) Максимальное увеличение объема теоретического материала

6. Что относится к задачам организационно-психологической диагностики перед разработкой программы работы с персоналом?
- А) Немедленное проведение тренинговых мероприятий
 - Б) Выявление психологических потребностей работников и факторов организационной среды ✓
 - В) Разработка рекламных материалов организации
 - Г) Определение размера фонда оплаты труда
7. Какое положение наиболее точно характеризует психологический капитал организации?
- А) Совокупность финансовых ресурсов организации
 - Б) Совокупность материальных стимулов работников
 - В) Ресурс, связанный с позитивными психологическими состояниями и характеристиками, способствующими деятельности работников и организации ✓
 - Г) Формальная система должностных инструкций
8. Какой из перечисленных факторов относится к требованиям трудовой деятельности в модели «требования — ресурсы»?
- А) Поддержка коллег
 - Б) Возможность профессионального развития
 - В) Высокая рабочая нагрузка ✓
 - Г) Автономия при выполнении работы
9. Какой подход предполагает рассмотрение мотивации работника через потребности в автономии, компетентности и связанности с другими?
- А) Теория социального обмена
 - Б) Теория самодетерминации ✓
 - В) Теория сохранения ресурсов
 - Г) Теория организационной справедливости
10. Что является наиболее корректным показателем эффективности программы психологического развития работников?
- А) Только количество участников программы
 - Б) Только удовлетворенность участников форматом занятий
 - В) Изменения показателей, связанных с поставленными целями программы, оцененные до и после ее реализации ✓
 - Г) Количество подготовленных презентаций
11. Какой принцип наиболее соответствует технологии психологического просвещения работников?
- А) Предоставление информации без учета возможности ее практического применения
 - Б) Передача психологических знаний в форме, соответствующей потребностям и особенностям целевой аудитории ✓
 - В) Использование исключительно лекционного формата
 - Г) Исключение обратной связи от участников
12. Что характеризует психологическую безопасность в трудовом коллективе?
- А) Отсутствие любых разногласий между сотрудниками
 - Б) Возможность выражать мнение, задавать вопросы и сообщать о проблемах без опасения негативных последствий для себя ✓
 - В) Полное отсутствие контроля со стороны руководителя
 - Г) Обязательное согласие всех сотрудников с решениями руководства

13. Какое положение соответствует теории сохранения ресурсов при анализе профессионального стресса?
- А) Стресс не связан с потерей или угрозой потери значимых ресурсов
 - Б) Стресс может возникать при угрозе утраты ресурсов, их фактической потере или недостаточном восстановлении ресурсов ✓
 - В) Основным источником стресса являются исключительно личностные особенности работника
 - Г) Организационные условия не оказывают существенного влияния на переживание стресса
14. Какой вариант наиболее соответствует логике проектирования программы психологического развития персонала?
- А) Мероприятия → содержание → диагностика → цель → оценка
 - Б) Цель → диагностика потребностей → задачи → содержание и технологии → реализация → оценка результатов ✓
 - В) Технология → форма → количество участников → цель → диагностика
 - Г) Оценка результатов → реализация → определение целевой аудитории → цель
15. Какой фактор необходимо учитывать при выборе формы проведения программы для сотрудников, работающих в гибридном формате?
- А) Только предпочтения специалиста, проводящего программу
 - Б) Только количество участников
 - В) Организационный контекст, формат занятости, доступность участников и содержание программы ✓
 - Г) Только продолжительность рабочего дня
16. Что является примером организационного, а не исключительно индивидуального подхода к профилактике профессионального выгорания?
- А) Обучение работника дыхательным упражнениям
 - Б) Индивидуальная консультация по управлению стрессом
 - В) Анализ и изменение факторов рабочей нагрузки, организации труда и доступных ресурсов ✓
 - Г) Рекомендация работнику самостоятельно изменить режим отдыха
17. Какой подход предполагает анализ отношений работника и организации с точки зрения взаимных обязательств, ожиданий и обмена ресурсами?
- А) Теория социального обмена ✓
 - Б) Теория самодетерминации
 - В) Модель «требования — ресурсы»
 - Г) Теория сохранения ресурсов
18. Что является существенным условием корректной оценки программы психологического развития персонала?
- А) Оценивать только субъективное впечатление организатора программы
 - Б) Использовать показатели, непосредственно связанные с заявленными целями и задачами программы ✓
 - В) Ограничиваться подсчетом количества проведенных мероприятий
 - Г) Не проводить оценку исходного состояния работников
19. Какая последовательность действий наиболее соответствует профессиональной работе организационного психолога при получении запроса на разработку программы профилактики стресса?
- А) Сразу провести тренинг → собрать обратную связь → определить проблему
 - Б) Уточнить запрос → провести анализ ситуации и потребностей → определить

цели программы → выбрать содержание и технологии → определить критерии оценки ✓

В) Выбрать готовую программу → адаптировать помещение → определить проблему

Г) Провести индивидуальное тестирование всех сотрудников → объявить результаты коллективу → разработать тренинг

20. Какой критерий наиболее важен при выборе психологической технологии для работы с трудовым коллективом?

А) Популярность технологии в профессиональной среде

Б) Простота ее проведения независимо от ситуации

В) Соответствие технологии выявленным потребностям, целям программы, особенностям аудитории и организационному контексту ✓

Г) Возможность провести мероприятие за минимальное количество времени

Критерии оценивания тестирования

Каждый правильный ответ оценивается в **1 балл**.

Максимальное количество баллов — **20**.

Оценка	Количество правильных ответов	Критерии оценивания
«Отлично» / зачтено	18–20	Продемонстрированы глубокие знания содержания дисциплины, понимание основных теоретических положений, понятий, закономерностей и современных подходов в изучаемой предметной области. Правильно выполнено не менее 90 % тестовых заданий.
«Хорошо» / зачтено	15–17	Продемонстрированы устойчивые знания содержания дисциплины. Допущены единичные ошибки, не оказывающие существенного влияния на понимание основных понятий, закономерностей и взаимосвязей изучаемой предметной области. Правильно выполнено не менее 75 % тестовых заданий.
«Удовлетворительно» / зачтено	12–14	Продемонстрированы базовые знания содержания дисциплины. Имеются отдельные пробелы в понимании теоретических положений, понятий и закономерностей, однако обучающийся владеет основными знаниями, необходимыми для дальнейшего освоения образовательной программы. Правильно выполнено не менее 60 % тестовых заданий.

«Неудовлетворительно» / не зачтено	менее 12	Продemonстрирован недостаточный уровень знаний содержания дисциплины. Значительная часть тестовых заданий выполнена неверно, что свидетельствует о несформированности результатов обучения по дисциплине. Правильно выполнено менее 60 % тестовых заданий.
------------------------------------	----------	--

Кейс 1

В компании «Прометей», занимающейся разработкой и сопровождением цифровых продуктов, работает около 320 сотрудников. За последние два года организация перешла от преимущественно офисного режима к гибридной модели работы. Около 60 % сотрудников работают из дома три-четыре дня в неделю. Одновременно компания реализует несколько крупных проектов, сроки которых регулярно пересматриваются в сторону сокращения. Для координации работы используются корпоративный мессенджер, видеоконференции и система управления проектами. Руководство рассматривает цифровые инструменты как способ повысить гибкость и скорость работы, однако сотрудники отмечают, что количество коммуникаций существенно увеличилось. В течение рабочего дня они получают большое количество сообщений, участвуют в многочисленных совещаниях и вынуждены постоянно переключаться между задачами. Многие сотрудники продолжают отвечать на рабочие сообщения вечером.

За последние шесть месяцев HR-служба зафиксировала увеличение числа обращений сотрудников по поводу усталости, сложностей с концентрацией и конфликтов внутри проектных команд. Руководители подразделений сообщают о снижении инициативности и о том, что сотрудники стали реже предлагать новые идеи. При этом часть руководителей считает основной проблемой недостаточную самоорганизацию сотрудников, тогда как представители HR связывают ситуацию с изменением условий труда. Внутренний опрос показал, что сотрудники особенно часто отмечают недостаток обратной связи, трудности с определением приоритетов и ощущение постоянной недоступности для работы. Одновременно около 40 % сотрудников считают, что у них недостаточно возможностей для профессионального развития. Руководство предлагает организационному психологу разработать единую программу «Стрессоустойчивость и эффективность», состоящую из двух лекций и одного тренинга. До этого комплексная диагностика ситуации не проводилась.

Задание: проанализируйте представленный запрос с позиции организационно-психологического консультирования. Определите, какие данные необходимо дополнительно получить до проектирования программы; сформулируйте психологические потребности различных групп работников; проанализируйте ситуацию с использованием модели «требования — ресурсы» и теории сохранения ресурсов; определите, какие факторы относятся к индивидуальному, групповому и организационному уровням; сформулируйте цели и задачи возможной программы психологического развития работников; предложите структуру программы, включив не менее четырех взаимосвязанных мероприятий; обоснуйте выбор технологий с учетом гибридного формата работы и принципов андрагогики; разработайте систему оценки результатов программы, включающую показатели, которые могут быть измерены до и после ее реализации. Отдельно обоснуйте, какие элементы проблемы нецелесообразно сводить исключительно к индивидуальной «стрессоустойчивости» работников.

Кейс 2

В федеральной компании, объединяющей несколько территориально распределенных подразделений, работает около 1 200 человек. В течение трех лет организация проходит масштабную трансформацию: изменяется структура подразделений,

часть функций централизуется, внедряется новая система управления эффективностью, пересматриваются должностные обязанности. Руководство ожидает от сотрудников большей самостоятельности и инициативности, однако одновременно усиливает систему контроля выполнения показателей. В разных подразделениях изменения проходят с разной скоростью. В одних командах руководители регулярно обсуждают с сотрудниками цели и предоставляют возможность влиять на способы выполнения работы, в других решения преимущественно принимаются руководителем и доводятся до сотрудников в готовом виде.

По данным HR-службы, после начала трансформации увеличилось количество увольнений наиболее опытных сотрудников. В подразделениях, где изменения проводились наиболее интенсивно, сотрудники чаще сообщают о неопределенности относительно будущих профессиональных перспектив, снижении доверия к руководству и недостатке информации о причинах принимаемых решений. При этом показатели производительности формально сохраняются на приемлемом уровне. В ходе фокус-групп сотрудники описывают ситуацию неоднозначно: часть работников говорит о необходимости изменений и возможности профессионального развития, другие воспринимают происходящее как угрозу стабильности и профессиональной идентичности. Руководство предполагает, что основная проблема связана с недостаточной адаптивностью персонала, и предлагает организовать для всех сотрудников обязательную программу «Гибкость и готовность к изменениям».

Организационному психологу необходимо определить, насколько корректно сформулирован запрос и какие психологические механизмы могут лежать в основе наблюдаемых изменений. Дополнительный анализ показывает, что сотрудники получают разное количество информации о преобразованиях в разных подразделениях, а критерии оценки эффективности новых ролей не всегда понятны. В отдельных командах руководители практически не обсуждают с сотрудниками последствия организационных решений. При этом сотрудники, которые сохраняют высокую вовлеченность, чаще отмечают наличие поддержки со стороны руководителя, возможность влиять на рабочие решения и понимание перспектив профессионального развития.

Задание: проанализируйте ситуацию на индивидуальном, групповом и организационном уровнях; определите, какие психологические потребности работников могут быть затронуты организационными изменениями; проанализируйте ситуацию с позиций теории самодетерминации, теории социального обмена и концепции организационной справедливости; определите возможные причины различий между подразделениями; сформулируйте альтернативные или дополнительные направления работы помимо программы развития индивидуальной «готовности к изменениям»; разработайте структуру комплексной программы психологического просвещения, профилактики и развития работников, предусматривающей дифференциацию мероприятий для руководителей и сотрудников; предложите способы оценки эффективности программы и критерии, по которым можно будет определить, какие изменения связаны с программой, а какие — с общими организационными преобразованиями.

Оценка	Критерии оценивания
«Отлично» / зачтено	Кейс полностью проанализирован; выявлены ключевые психологические потребности и организационные факторы; корректно применены теоретические подходы дисциплины; предложены обоснованные решения и способы оценки их эффективности; выводы соответствуют условиям кейса.

«Хорошо» / зачтено	Кейс проанализирован; основные проблемы и факторы выявлены; теоретические подходы применены в целом корректно, но отдельные положения раскрыты недостаточно глубоко или имеются незначительные неточности в обосновании решений.
«Удовлетворительно» / зачтено	Кейс проанализирован частично; выявлены отдельные проблемы, но их взаимосвязи раскрыты недостаточно; применение теоретических подходов ограничено; решения и выводы имеют общий характер.
«Неудовлетворительно» / не зачтено	Анализ кейса отсутствует или содержит существенные ошибки; ключевые проблемы и психологические факторы не выявлены; теоретические подходы применены некорректно или не применены; предложенные решения не соответствуют условиям кейса.



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение
высшего образования «Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости

1.0. Задания для подготовки к практическим занятиям

Задание 1. Изучить литературу и подготовить сравнительный анализ подходов к профессиональному развитию личности. Рассмотреть подходы Е.А. Климова, Д. Сьюпера, Дж. Холланда и М. Савикаса. Выделить представления каждого автора о профессиональном выборе, профессиональном становлении, профессиональной идентичности и профессиональных переходах. На основе анализа определить, какие положения каждого подхода могут быть использованы психологом-консультантом при разработке программы психологического развития работников.

Задание 2. Провести психодиагностическое исследование профессионального благополучия одного работающего человека с использованием одной валидной методики, направленной на изучение профессионального стресса, эмоционального выгорания, вовлеченности, удовлетворенности трудом или другого показателя профессионального благополучия. Представить характеристику методики, результаты обследования и их психологическую интерпретацию. Сформулировать выводы о выявленных ресурсах и возможных факторах профессионального риска. На основании полученных результатов предложить направления психологического просвещения, профилактики или развития, которые могут быть включены в индивидуальную либо групповую программу.

Задание 3. Проанализировать актуальные исследования по проблеме профессионального выгорания и профессионального благополучия работников. Подобрать не менее пяти научных публикаций последних пяти лет, выделить основные изучаемые факторы профессионального благополучия и выгорания, используемые теоретические модели и практические меры профилактики. Сопоставить полученные данные с моделью «требования — ресурсы работы» и определить, какие направления профилактической работы могут быть реализованы в организации средствами психологического просвещения и развития работников.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота выполнения задания;
- самостоятельность выполнения;
- корректность использования научной терминологии;
- способность анализировать и обобщать информацию;
- аргументированность выводов;
- соблюдение требований к оформлению работы.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Задание выполнено полностью. Продемонстрированы глубокое понимание материала, самостоятельность анализа, грамотное использование профессиональной терминологии. Выводы логичны, аргументированы и соответствуют поставленной задаче.

Хорошо	Задание выполнено полностью. Материал изложен последовательно, имеются отдельные неточности или недостаточно полное обоснование отдельных положений, не влияющие на общий результат.
Удовлетворительно	Задание выполнено частично. Материал раскрыт поверхностно, имеются ошибки в терминологии, выводы недостаточно аргументированы.
Неудовлетворительно	Задание не выполнено либо выполнено с существенными ошибками, демонстрирующими отсутствие понимания изучаемого материала.

1.1. Проектное задание

Программа психологического развития работников для поддержания профессионального благополучия

Ситуация. В крупной коммерческой организации численностью около 300 сотрудников в течение последнего года отмечаются изменения в профессиональном поведении работников. Руководители подразделений сообщают о снижении инициативности сотрудников, росте количества конфликтных ситуаций, увеличении числа случаев эмоционального истощения и снижении готовности работников участвовать в дополнительных проектах. При этом формальных признаков резкого ухудшения результатов деятельности организации нет: основные показатели сохраняются на приемлемом уровне. Руководители связывают происходящие изменения прежде всего с высокой рабочей нагрузкой и постоянным изменением приоритетов. Сотрудники, напротив, указывают на недостаток обратной связи, ощущение отсутствия перспектив профессионального развития, сложности совмещения различных профессиональных задач и недостаток возможностей для восстановления. В организации уже проводятся отдельные корпоративные обучающие мероприятия, однако они не связаны в единую систему психологического развития работников.

Задача психолога-консультанта состоит в разработке программы психологического просвещения, профилактики и развития работников, которая должна учитывать особенности профессиональной деятельности и организационный контекст. Программа не должна ограничиваться общими рекомендациями по снижению стресса: необходимо определить конкретные психологические факторы, на которые может быть направлено воздействие, и связать их с содержанием профессиональной деятельности работников.

В рамках проекта необходимо:

1. Проанализировать описанную организационную ситуацию и выделить основные психологические проблемы, факторы профессионального риска и имеющиеся ресурсы работников и организации. Определить, какие дополнительные сведения необходимо получить для уточнения психологической ситуации.
2. Определить цели и задачи программы, сформулировать целевую группу и обосновать выбор основных направлений психологического просвещения, профилактики и развития работников. При постановке целей учитывать профессиональную деятельность сотрудников и особенности организационного контекста.
3. Разработать структуру программы, включив не менее трех взаимосвязанных мероприятий. Для каждого мероприятия определить тему, цель, содержание, предполагаемый формат работы, основные психологические методы и ожидаемый результат. Показать, какие элементы программы направлены на профилактику профессиональных рисков, а какие — на развитие психологических ресурсов и профессиональной эффективности.
4. Предложить способы оценки результатов реализации программы. Определить, какие показатели и методы могут использоваться для оценки изменений в

профессиональном благополучии, психологических ресурсах и профессиональном поведении работников. Сформулировать рекомендации по дальнейшему сопровождению программы и ее возможной корректировке по результатам оценки.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- соответствие содержания поставленной задаче;
- логичность структуры проекта;
- обоснованность предлагаемых решений;
- способность применять теоретические знания при решении практических задач;
- качество оформления проекта.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Проект полностью соответствует поставленной задаче, отличается логичностью, практической направленностью, содержит аргументированные предложения и оформлен в соответствии с требованиями.
Хорошо	Проект соответствует поставленной задаче, однако отдельные положения требуют дополнительного обоснования или детализации.
Удовлетворительно	Проект выполнен частично, отдельные разделы раскрыты недостаточно полно, имеются логические или содержательные недостатки.
Неудовлетворительно	Проект не соответствует поставленной задаче либо не позволяет оценить уровень подготовки обучающегося.

1.2. Тестовые задания

Задание:

10 вопросов с выбором ответа/кратким ответом. Примеры:

1. Какая модель рассматривает профессиональное благополучие и выгорание как результат взаимодействия требований работы и ресурсов, которыми располагает работник?

- а) модель профессионального самоопределения Д. Сьюпера
- б) модель «требования — ресурсы работы» (Job Demands–Resources Model) ✓
- в) теория профессиональных типов Дж. Холланда

2. Какое действие в наибольшей степени соответствует задаче психолога при разработке программы психологического развития работников?

- а) определить только индивидуальные психологические особенности сотрудников
- б) выявить психологические потребности работников, определить цели и содержание программы с учетом профессиональной деятельности и организационного контекста ✓
- в) заменить существующую систему управления персоналом психологическими методами

3. Объясните, каким образом результаты диагностики профессионального благополучия работников могут использоваться при разработке программы психологического просвещения, профилактики и развития. В ответе необходимо раскрыть

связь между выявленными психологическими потребностями работников, целями программы, ее содержанием и выбором психологических технологий; показать необходимость учета особенностей профессиональной деятельности и организационного контекста.

Критерии оценивания

При оценивании учитывается правильность выполнения тестовых заданий и полнота ответа на вопрос открытого типа.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Правильно выполнено 90–100 % тестовых заданий, ответ на вопрос открытого типа полный, логичный и аргументированный.
Хорошо	Правильно выполнено 75–89 % тестовых заданий, ответ на открытый вопрос содержит незначительные неточности.
Удовлетворительно	Правильно выполнено 60–74 % тестовых заданий, ответ на открытый вопрос раскрывает тему частично.
Неудовлетворительно	Правильно выполнено менее 60 % тестовых заданий либо отсутствует ответ на вопрос открытого типа.

1.3. Аналитический кейс

В отделе крупной компании работает 25 сотрудников, большинство из которых выполняют сложные интеллектуальные задачи и одновременно участвуют в нескольких проектах. В течение последних шести месяцев количество проектов увеличилось, сроки выполнения задач сократились, а содержание работы стало чаще изменяться в соответствии с требованиями заказчиков. Руководитель отмечает, что сотрудники продолжают выполнять основные обязанности, однако стали чаще откладывать сложные задачи, реже предлагают новые идеи и чаще обращаются друг к другу с просьбами о помощи. Несколько сотрудников сообщили о постоянной усталости после работы и ощущении, что профессиональное развитие остановилось. При этом в подразделении сохраняются хорошие отношения между коллегами, а сотрудники отмечают, что им интересна сама профессиональная деятельность и они хотели бы продолжать работать в компании.

Руководитель предлагает провести для отдела однодневный тренинг по «стрессоустойчивости», поскольку считает основной проблемой недостаточную способность сотрудников справляться с нагрузкой. Психолог-консультант предполагает, что ситуация может быть связана не только с индивидуальными особенностями работников, но и с соотношением профессиональных требований и доступных ресурсов, возможностями профессионального развития, качеством обратной связи и организацией самой профессиональной деятельности.

Задание: проанализируйте ситуацию с позиций психологии профессиональной деятельности. Определите основные профессиональные требования и ресурсы работников, возможные факторы профессионального риска и ресурсы профессионального благополучия. Объясните, какие дополнительные сведения необходимо получить до разработки программы. Оцените предложение руководителя и определите, какие направления психологического просвещения, профилактики и развития целесообразно включить в программу. Сформулируйте цели программы и предложите не менее трех

конкретных мероприятий с указанием их содержания и предполагаемого психологического результата.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота анализа ситуации;
- логичность рассуждений;
- способность выявлять проблему;
- обоснованность предложенных решений;
- качество аргументации.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Проведен всесторонний анализ ситуации, выявлены ключевые проблемы, предложены обоснованные решения, выводы логичны и аргументированы.
Хорошо	Анализ ситуации выполнен корректно, однако отдельные аспекты раскрыты недостаточно подробно либо рекомендации требуют уточнения.
Удовлетворительно	Анализ носит поверхностный характер, предложенные решения недостаточно обоснованы.
Неудовлетворительно	Анализ отсутствует либо содержит существенные ошибки, препятствующие оценке уровня подготовки обучающегося.

1.4. Темы для групповой дискуссии

1. Профессиональная деятельность как фактор развития личности: возможности и ограничения.
2. Профессиональная идентичность: результат профессионального развития или условие его продолжения?
3. Что определяет успешность профессионального выбора: интересы, способности, ценности или требования профессиональной среды?
4. Профессиональная адаптация молодого специалиста: ответственность работника и организации.
5. Профессиональное благополучие и высокая профессиональная эффективность: взаимосвязаны ли эти явления?
6. Профессиональные деформации: неизбежное следствие длительной профессионализации или результат определенных условий труда?
7. Профессиональное выгорание: индивидуальная проблема работника или организационная проблема?
8. Может ли психологическое просвещение работников реально влиять на профессиональное поведение и благополучие?

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- активность участия в обсуждении;
- корректность использования профессиональной терминологии;
- аргументированность собственной позиции;
- способность вести конструктивную профессиональную дискуссию;
- уважительное отношение к мнению других участников.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Обучающийся активно участвует в обсуждении, аргументированно высказывает собственную позицию, использует профессиональную терминологию и демонстрирует высокий уровень коммуникативной культуры.
Хорошо	Принимает участие в обсуждении, аргументирует свою позицию, допускает отдельные неточности.
Удовлетворительно	Участие ограничивается отдельными высказываниями, аргументация недостаточно убедительна.
Неудовлетворительно	Не принимает участия в обсуждении либо демонстрирует отсутствие знаний по рассматриваемой теме.

1.5. Реферат

1. Психологическая структура профессиональной деятельности в деятельностном подходе.
2. Субъект труда и индивидуальный стиль профессиональной деятельности.
3. Профессиональные способности и профессионально важные качества личности.
4. Теория профессионального самоопределения Е.А. Климова и ее возможности для психологического консультирования.
5. Теория профессионального развития Д. Сьюпера и понятие профессионального жизненного пути.
6. Теория профессиональных типов Дж. Холланда и ее применение к анализу профессионального выбора.
7. Теория социально-когнитивной карьеры Р. Ленда, С. Брауна и Г. Хэкетт.
8. Концепция карьерной адаптивности М. Савикаса.
9. Профессиональные кризисы и переходы в процессе профессионального становления личности.
10. Психологические механизмы формирования профессиональной идентичности.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- соответствие содержания заявленной теме;
- полнота раскрытия темы;
- логичность структуры;
- качество анализа научных источников;
- самостоятельность выводов;
- соблюдение требований к оформлению.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Тема раскрыта полностью, проведен анализ научной литературы, выводы самостоятельны и аргументированы, оформление соответствует установленным требованиям.
Хорошо	Тема раскрыта достаточно полно, имеются отдельные недостатки анализа или оформления.
Удовлетворительно	Тема раскрыта частично, анализ источников поверхностный, выводы недостаточно обоснованы.
Неудовлетворительно	Работа не соответствует заявленной теме либо не отвечает установленным требованиям.

1.6. Доклад

Тема 1. Психология профессиональной мотивации: основные теоретические подходы.

Тема 2. Теория двух факторов Ф. Герцберга и ее применение к анализу трудовой мотивации.

Тема 3. Теория ожиданий В. Врума в контексте профессиональной деятельности.

Тема 4. Теория самодетерминации Э. Деси и Р. Райана и психологические потребности работника.

Тема 5. Теория постановки целей Э. Локка и Г. Лэтэма: психологические условия эффективности профессиональной деятельности.

Тема 6. Профессиональный стресс и современные модели его объяснения.

Тема 7. Трехкомпонентная модель профессионального выгорания К. Маслач и С. Джексон.

Тема 8. Модель «требования — ресурсы работы» В. Баккера и Е. Демерути.

Тема 9. Психологическая безопасность как ресурс профессиональной деятельности.

Тема 10. Психологический капитал работника и его роль в профессиональном развитии.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота раскрытия темы;
- логичность и последовательность изложения;
- грамотность речи;
- использование научной терминологии;
- качество ответов на вопросы.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Тема раскрыта полностью, выступление логично и последовательно, обучающийся свободно отвечает на вопросы и демонстрирует высокий уровень владения материалом.
Хорошо	Выступление соответствует теме, отдельные положения раскрыты недостаточно подробно, ответы на вопросы в целом правильные.
Удовлетворительно	Доклад носит описательный характер, имеются пробелы в содержании и затруднения при ответах на вопросы.
Неудовлетворительно	Тема не раскрыта либо обучающийся не владеет представленным материалом.

1.7. Устный опрос

1. Что понимается под профессиональной деятельностью в психологии труда?
2. Какие основные компоненты входят в психологическую структуру профессиональной деятельности?
3. В чем заключается субъектный подход к изучению профессиональной деятельности?
4. Что такое профессиональное становление личности и какие основные этапы оно включает?
5. Как соотносятся профессиональная идентичность и профессиональное самоопределение?
6. Какие психологические факторы определяют профессиональное благополучие работника?
7. Чем профессиональный стресс отличается от профессионального выгорания?
8. Какие основные положения включает трехкомпонентная модель профессионального выгорания К. Маслач?
9. В чем состоит логика модели «требования — ресурсы работы»?
10. Какие задачи решает психологическое просвещение, профилактика и развитие работников в организации?

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота и правильность ответа;
- владение профессиональной терминологией;
- логичность изложения;
- способность устанавливать взаимосвязи между изучаемыми понятиями;
- культура профессиональной речи.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Ответ полный, последовательный, логичный, обучающийся свободно использует профессиональную терминологию и демонстрирует глубокое понимание изученного материала.
Хорошо	Ответ правильный, однако содержит отдельные неточности или недостаточно полное раскрытие отдельных положений.
Удовлетворительно	Ответ отражает только основные положения темы, имеются существенные пробелы и ошибки.
Неудовлетворительно	Обучающийся не может раскрыть содержание вопроса либо допускает принципиальные ошибки.

Критерии и шкалы оценивания работы студентов на практических/лабораторных занятиях

Оценка	Критерии оценивания
«отлично»	Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопрос вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Для получения итоговой оценки, необходимо решить тест и 1 кейс. Формат оценивания - зачет

Тест

1. Какое положение наиболее точно отражает деятельностный подход к пониманию профессиональной деятельности?

А) Профессиональная деятельность определяется преимущественно устойчивыми личностными чертами работника.

Б) Профессиональная деятельность рассматривается как система предметных действий и задач, в которой личность развивается как субъект деятельности. ✓

В) Профессиональная деятельность сводится к совокупности должностных обязанностей.

Г) Профессиональная деятельность определяется исключительно требованиями организационной культуры.

2. Что в наибольшей степени характеризует профессионально важные качества?

А) Любые индивидуальные особенности личности, независимо от содержания труда.

Б) Только общие интеллектуальные способности человека.

В) Психологические особенности, обеспечивающие успешность выполнения конкретной профессиональной деятельности и ее освоения. ✓

Г) Только личностные качества, оцениваемые руководителем.

3. Какое понятие отражает осознание человеком себя как представителя определенной профессиональной общности и принятие соответствующих профессиональных ценностей и ролей?

А) Профессиональная адаптация.

Б) Профессиональная идентичность. ✓

В) Профессиональная мобильность.

Г) Профессиональная деформация.

4. Какой подход Д. Сьюпера наиболее полно описывает профессиональное развитие?

А) Профессиональное развитие как однократный выбор профессии в начале взрослой жизни.

Б) Профессиональное развитие как процесс реализации профессионального жизненного пути, связанный с изменением профессиональных ролей и представлений человека о себе. ✓

В) Профессиональное развитие как результат исключительно экономической ситуации на рынке труда.

Г) Профессиональное развитие как последовательность формального повышения квалификации.

5. Согласно типологии профессиональных интересов Дж. Холланда, профессиональный выбор связан прежде всего с:

А) Случайным совпадением личностных характеристик и требований профессии.

Б) Соответствием личностного типа и характеристик профессиональной среды. ✓

В) Уровнем заработной платы и статусом профессии.

Г) Стажем работы человека в выбранной профессии.

6. Что является ключевым элементом социально-когнитивного подхода к карьерному развитию Р. Ленда, С. Брауна и Г. Хэкетт?

А) Только объективные характеристики профессиональной среды.

Б) Самоэффективность, ожидания результатов и цели человека во взаимодействии с опытом и условиями среды. ✓

В) Только профессиональные интересы, не зависящие от опыта.

Г) Только соответствие способностей требованиям профессии.

7. Что понимается под профессиональной адаптацией?

А) Полное изменение индивидуального стиля деятельности в соответствии с требованиями организации.

Б) Процесс приспособления работника к требованиям профессиональной деятельности и организационной среды при одновременном освоении способов эффективного выполнения работы. ✓

В) Исключительно прохождение испытательного срока.

Г) Отказ от прежних профессиональных установок.

8. Какое утверждение наиболее точно характеризует профессиональный стресс?

А) Любое эмоциональное напряжение на рабочем месте является профессиональным стрессом.

Б) Профессиональный стресс возникает только при наличии конфликтов с руководителем.

В) Профессиональный стресс связан с взаимодействием требований профессиональной среды и возможностей работника справляться с ними. ✓

Г) Профессиональный стресс всегда приводит к профессиональному выгоранию.

9. Какие компоненты входят в трехкомпонентную модель профессионального выгорания К. Маслач и С. Джексон?

А) Тревожность, депрессия, снижение самооценки.

Б) Эмоциональное истощение, деперсонализация/цинизм, редукция профессиональных достижений. ✓

В) Усталость, конфликтность, снижение заработной платы.

Г) Стресс, фрустрация, профессиональная деформация.

10. В чем состоит основная логика модели «требования — ресурсы работы» (Job Demands–Resources Model)?

А) Любые профессиональные требования отрицательно влияют на работника независимо от ресурсов.

Б) Профессиональное благополучие определяется только индивидуальными ресурсами личности.

В) Высокие требования могут способствовать истощению, тогда как рабочие ресурсы поддерживают мотивацию и вовлеченность; их соотношение связано с благополучием и эффективностью. ✓

Г) Профессиональное выгорание объясняется исключительно личностной предрасположенностью.

11. Какой пример относится прежде всего к рабочему ресурсу в модели «требования — ресурсы»?

А) Сокращение сроков выполнения задач.

Б) Рост количества одновременно выполняемых проектов.

В) Возможность получать обратную связь, использовать профессиональные компетенции и влиять на организацию своей работы. ✓

Г) Постоянная необходимость работать в условиях неопределенности.

12. Что в рамках теории самодетерминации Э. Деси и Р. Райана относится к базовым психологическим потребностям?

А) Статус, доход и профессиональная власть.

Б) Автономия, компетентность и связанность с другими людьми. ✓

В) Безопасность, престиж и конкуренция.

Г) Контроль, достижение и признание.

13. Какой фактор наиболее непосредственно связан с внутренней мотивацией в теории самодетерминации?

А) Возможность переживать автономию и компетентность в деятельности. ✓

Б) Жесткий внешний контроль.

В) Исключительно материальное вознаграждение.

Г) Сравнение результатов с результатами коллег.

14. Что характеризует профессиональную деформацию?

А) Любое изменение профессиональных навыков в процессе обучения.

Б) Устойчивое изменение личности и способов поведения под влиянием длительной профессиональной деятельности, которое может затрагивать взаимодействие человека с другими сферами жизни. ✓

В) Только временное снижение работоспособности после интенсивной работы.

Г) Исключительно снижение квалификации работника.

15. Какой принцип является наиболее корректным при разработке программы психологического просвещения, профилактики и развития работников?

А) Одинаковое содержание программы для всех работников независимо от их профессиональных задач.

Б) Выбор содержания исключительно на основании запроса руководителя.

В) Соотнесение выявленных психологических потребностей работников с особенностями профессиональной деятельности и организационного контекста. ✓

Г) Использование только одной универсальной психологической технологии.

16. Что является необходимым этапом разработки программы психологического развития работников?

А) Немедленное проведение тренинга после получения первичного запроса.

Б) Определение психологических потребностей, целей, содержания, целевой группы и критериев предполагаемой эффективности программы. ✓

В) Выбор наиболее популярной методики независимо от характера проблемы.

Г) Оценка только удовлетворенности участников мероприятием.

17. Какое действие психолога наиболее соответствует профессиональному использованию результатов психодиагностики работников?

А) Передача руководителю индивидуальных результатов всех обследованных без согласия работников.

Б) Использование результатов как единственного основания для кадровых решений.

В) Интерпретация результатов с учетом целей диагностики, ограничений методики и организационного контекста и использование обобщенных данных для определения направлений психологической работы. ✓

Г) Выбор программы вмешательства исключительно по одному наиболее выраженному показателю.

18. Какой показатель наиболее непосредственно позволяет оценить результативность программы психологического развития?

А) Только количество проведенных занятий.

Б) Только субъективная оценка ведущего программы.

В) Изменение заранее определенных показателей, связанных с целями программы, с использованием сопоставимых методов оценки до и после ее реализации. ✓

Г) Количество участников, зарегистрировавшихся на программу.

19. Что наиболее точно отражает связь профессионального благополучия и профессиональной эффективности?

А) Высокая эффективность всегда исключает профессиональный стресс.

Б) Благополучие и эффективность являются полностью независимыми характеристиками.

В) Профессиональное благополучие может выступать ресурсом эффективной деятельности, однако их взаимосвязь зависит от содержания работы, требований и доступных ресурсов. ✓

Г) Эффективность является единственным объективным показателем благополучия работника.

20. Какое решение наиболее соответствует логике психологического консультирования при наличии организационной проблемы?

А) Сразу предложить стандартный тренинг, не проводя дополнительного анализа.

Б) Рассматривать проблему только как следствие личностных особенностей отдельных работников.

В) Уточнить запрос, провести анализ ситуации и потребностей, определить цели психологической помощи и выбрать методы с учетом индивидуальных и организационных факторов. ✓

Г) Передать решение проблемы исключительно руководителю организации.

Критерии оценивания тестирования

Каждый правильный ответ оценивается в **1 балл**.

Максимальное количество баллов — **20**.

Оценка	Количество правильных ответов	Критерии оценивания
«Отлично» / зачтено	18–20	Продemonстрированы глубокие знания содержания дисциплины, понимание основных теоретических положений, понятий, закономерностей и современных подходов в изучаемой предметной области. Правильно выполнено не менее 90 % тестовых заданий.
«Хорошо» / зачтено	15–17	Продemonстрированы устойчивые знания содержания дисциплины. Допущены единичные ошибки, не оказывающие существенного влияния на понимание основных понятий, закономерностей и взаимосвязей изучаемой предметной области. Правильно выполнено не менее 75 % тестовых заданий.
«Удовлетворительно» / зачтено	12–14	Продemonстрированы базовые знания содержания дисциплины. Имеются отдельные пробелы в понимании теоретических положений, понятий и закономерностей, однако обучающийся владеет основными знаниями, необходимыми для дальнейшего освоения образовательной программы. Правильно выполнено не менее 60 % тестовых заданий.
«Неудовлетворительно» / не зачтено	менее 12	Продemonстрирован недостаточный уровень знаний содержания дисциплины. Значительная часть тестовых заданий выполнена неверно, что свидетельствует о несформированности результатов обучения по дисциплине. Правильно выполнено менее 60 % тестовых заданий.

Кейс 1

В международной компании, занимающейся разработкой цифровых продуктов, работает подразделение из 48 специалистов. В течение последних двух лет подразделение быстро росло: часть сотрудников пришла из других компаний, часть была переведена из смежных подразделений. В результате сформировалась неоднородная профессиональная среда: сотрудники различаются по опыту, профессиональным ролям, представлениям о стандартах качественной работы и ожиданиям от дальнейшего развития. Руководители отмечают высокую производительность ключевых специалистов, но одновременно наблюдают снижение инициативности части сотрудников, увеличение числа ситуаций, когда сотрудники избегают принятия самостоятельных решений, и рост обращений к руководителям по вопросам, которые раньше решались внутри рабочих групп. Молодые специалисты сообщают, что не понимают возможных траекторий профессионального развития и не всегда видят связь между текущими задачами и будущей карьерой. Более опытные сотрудники, напротив, считают, что организация недостаточно использует их экспертизу и предоставляет мало возможностей для влияния на содержание работы.

Внутреннее обследование показало, что сотрудники в целом высоко оценивают интересность профессиональных задач и отношения с коллегами, однако существенно ниже оценивают возможности профессионального развития, качество обратной связи и

степень влияния на принимаемые решения. У части работников выявлены признаки снижения профессиональной самооффективности при переходе к новым задачам. Руководство предлагает решить проблему путем введения единой программы обучения, одинаковой для всех сотрудников, и просит психолога подготовить программу «Развитие профессиональной эффективности». При этом директор считает, что основной проблемой является недостаток мотивации, а HR-служба предполагает, что речь идет преимущественно о нарушениях профессиональной адаптации. Психологу необходимо определить, какие процессы происходят на уровне профессионального развития личности, профессиональной идентичности, мотивации и организационной среды, и на этой основе предложить систему психологической работы.

Задание. Проведите комплексный анализ ситуации с позиций психологии профессиональной деятельности. Разведите понятия профессиональной адаптации, профессионального развития, профессиональной идентичности, самооффективности и мотивации применительно к описанным проявлениям. Определите, какие гипотезы о причинах ситуации можно выдвинуть и какие дополнительные данные необходимо получить для их проверки.

Сопоставьте ситуацию с положениями теорий профессионального развития Д. Сьюпера, социально-когнитивной теории карьеры Р. Ленда, С. Брауна и Г. Хэкетт и теории самодетерминации Э. Деси и Р. Райана. Покажите, какие положения этих подходов объясняют разные аспекты ситуации и где их объяснительные возможности различаются. Оцените предложение о единой обучающей программе для всех сотрудников. Разработайте концепцию программы психологического просвещения и развития, предусматривающую дифференциацию содержания по группам работников. Определите цели, целевые группы, основные модули, методы работы и предполагаемые психологические результаты. Обоснуйте, каким образом программа должна учитывать профессиональный и организационный контекст.

Предложите систему оценки эффективности программы: сформулируйте показатели результата, определите методы их измерения и опишите, какие изменения можно считать свидетельством достижения целей. Отдельно укажите возможные ограничения психодиагностических данных и риски ошибочной интерпретации результатов.

Кейс 2

В региональной медицинской организации после реорганизации была объединена работа нескольких подразделений, ранее функционировавших относительно автономно. Численность сотрудников составляет около 170 человек. Изменение структуры сопровождалось переходом на новые цифровые системы, перераспределением обязанностей и изменением порядка взаимодействия между специалистами. Через восемь месяцев после реорганизации руководители стали отмечать увеличение количества конфликтов, рост жалоб на перегрузку и снижение готовности сотрудников участвовать в дополнительных инициативах. При этом объективные показатели работы подразделений изменились неравномерно: в одних командах качество работы осталось стабильным, в других увеличилось количество ошибок и задержек. В интервью сотрудники чаще всего называли причинами трудностей неопределенность ролей, необходимость одновременно выполнять несколько типов задач, недостаток обратной связи и ощущение, что от них ожидают постоянной готовности к изменениям.

Дополнительное обследование выявило неоднородную картину. В одних подразделениях при высокой нагрузке сохранялись взаимная поддержка, возможность влиять на организацию работы и доступ к помощи руководителя; сотрудники этих подразделений демонстрировали высокую вовлеченность и меньшие признаки эмоционального истощения. В других подразделениях рабочие требования были сопоставимыми, но сотрудники сообщали о недостатке автономии, слабой обратной связи и отсутствии ясных приоритетов. Руководство организации предлагает провести общий

тренинг по стрессоустойчивости и эмоциональной саморегуляции. Часть HR-специалистов считает, что основная проблема заключается в недостаточной психологической устойчивости сотрудников, тогда как руководители подразделений указывают на организационные причины. Психологу необходимо определить, является ли целесообразной индивидуально ориентированная профилактика или необходима программа, сочетающая работу с психологическими ресурсами работников и изменениями в организации труда.

Задание. Проанализируйте ситуацию с использованием модели «требования — ресурсы работы», трехкомпонентной модели профессионального выгорания К. Маслач и С. Джексона и представлений о профессиональном благополучии. Определите рабочие требования и ресурсы, которые могут объяснить различия между подразделениями при сопоставимой нагрузке. Обоснуйте, какие механизмы могут связывать организационные условия с эмоциональным истощением, вовлеченностью и профессиональной эффективностью.

Сформулируйте диагностическую модель дальнейшего обследования. Определите, какие показатели необходимо изучить на индивидуальном, групповом и организационном уровнях, какие методы получения информации целесообразно использовать и как избежать сведения организационной проблемы исключительно к индивидуальным особенностям работников.

Разработайте структуру комплексной программы психологической профилактики и развития. Включите в нее мероприятия, направленные на работников, руководителей и организационную среду. Для каждого направления определите цель, содержание, формат и предполагаемый механизм воздействия. Обоснуйте, какие элементы программы относятся к психологическому просвещению, какие — к профилактике, а какие — к развитию. Сформулируйте критерии оценки эффективности программы и предложите дизайн оценки, позволяющий отделить эффект психологической программы от влияния других изменений, происходящих в организации. Проанализируйте возможные профессионально-этические и организационные риски при использовании результатов диагностики и реализации программы.

Оценка	Критерии оценивания
«Отлично» / зачтено	Кейс полностью проанализирован; корректно выявлены психологические факторы профессиональной деятельности, развития и благополучия; обоснованно применены теоретические модели; предложены реалистичные меры психологического просвещения, профилактики и развития; выводы аргументированы.
«Хорошо» / зачтено	Кейс проанализирован; основные психологические факторы выявлены; теоретические подходы применены в целом корректно, но отдельные положения раскрыты недостаточно глубоко; рекомендации обоснованы, но имеют отдельные неточности.
«Удовлетворительно» / зачтено	Кейс проанализирован частично; основные проблемы выявлены, но связь с теоретическими подходами раскрыта недостаточно; рекомендации носят общий характер или слабо связаны с условиями кейса.
«Неудовлетворительно» / не зачтено	Кейс не проанализирован или содержит существенные ошибки; психологические факторы и проблемы не выявлены либо определены неверно; теоретические подходы не применены; рекомендации отсутствуют или не соответствуют условиям кейса.



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение
высшего образования «Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

УПРАВЛЕНИЕ КОНСАЛТИНГОВЫМИ ПРОЕКТАМИ

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости

1.0. Задания для подготовки к практическим занятиям

1. Изучить литературу по теме «Организационная проблема как основание консалтингового проекта» и подготовить сравнительный анализ подходов к выявлению и формулированию организационных проблем. Выделить различия между симптомом, проблемой и предполагаемой причиной проблемы, рассмотреть примеры стратегических, организационных, управленческих, кадровых и социально-психологических проблем. На основе одного выбранного примера сформулировать исходный запрос клиента и преобразовать его в предварительную формулировку консалтинговой задачи.

2. Проанализировать видеокейс или реальную ситуацию компании, содержащую организационную проблему, и определить основания для проведения консалтингового проекта. Выделить заинтересованных участников, определить уровни проявления проблемы, отделить фактические признаки проблемы от интерпретаций участников ситуации, сформулировать возможные направления предварительного анализа и определить, какая дополнительная информация необходима консультанту до разработки проекта.

3. Разработать консалтинговое предложение для организации на основе заданной организационной проблемы. Сформулировать проблему и запрос клиента, цель и задачи проекта, предполагаемые этапы работы, основные методы и форматы взаимодействия, ожидаемые результаты, сроки и необходимые ресурсы. Подготовить краткую презентацию предложения для условного клиента с обоснованием выбранной логики проекта.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота выполнения задания;
- самостоятельность выполнения;
- корректность использования научной терминологии;
- способность анализировать и обобщать информацию;
- аргументированность выводов;
- соблюдение требований к оформлению работы.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Задание выполнено полностью. Продemonстрированы глубокое понимание материала, самостоятельность анализа, грамотное использование профессиональной терминологии. Выводы логичны, аргументированы и соответствуют поставленной задаче.
Хорошо	Задание выполнено полностью. Материал изложен последовательно, имеются отдельные неточности или недостаточно полное обоснование отдельных положений, не влияющие на общий результат.
Удовлетворительно	Задание выполнено частично. Материал раскрыт поверхностно, имеются ошибки в терминологии, выводы недостаточно аргументированы.

Неудовлетворительно	Задание не выполнено либо выполнено с существенными ошибками, демонстрирующими отсутствие понимания изучаемого материала.
---------------------	---

1.1. Проектное задание

Разработка консалтингового проекта по решению организационной проблемы

Ситуация. Компания «Альфа» — средняя коммерческая организация численностью около 180 сотрудников, работающая в условиях быстрого роста. За последние два года численность персонала увеличилась примерно на треть, одновременно были сформированы новые подразделения и изменена структура управления. Руководство компании отмечает, что при сохранении приемлемых финансовых результатов увеличилось количество управленческих и межфункциональных проблем. Руководители подразделений регулярно обращаются друг к другу с претензиями по поводу несогласованности действий, сотрудники сообщают о недостатке информации о принимаемых решениях, сроки выполнения ряда задач увеличились. Часть руководителей считает, что проблема связана с недостаточной ответственностью сотрудников, другие связывают ее с нечетким распределением функций и полномочий. HR-служба обращает внимание на рост числа конфликтных ситуаций и снижение вовлеченности сотрудников. При этом единого представления о причинах происходящего у руководства нет.

Генеральный директор обращается к внешнему консультанту с формулировкой: «Нам необходимо повысить эффективность взаимодействия между подразделениями и сделать так, чтобы сотрудники и руководители лучше понимали свои задачи и ответственность». Дополнительной информации о характере проблемы, ее масштабах и причинах заказчик первоначально не предоставляет. В ходе предварительной беседы выясняется, что несколько руководителей ожидают от консультанта «быстрого решения проблемы», тогда как HR-служба предлагает сначала провести диагностику ситуации. Финансовый директор заинтересован в том, чтобы проект не потребовал значительных ресурсов и не привел к длительному отвлечению сотрудников от текущей работы. Генеральный директор также ожидает получить конкретные рекомендации и план дальнейших действий.

Задание. На основе представленной ситуации разработайте консалтинговый проект, последовательно выполнив следующие задачи:

1. Проанализируйте исходную ситуацию и выделите основные организационные проблемы, их проявления и возможные уровни рассмотрения — индивидуальный, групповой и организационный. Разграничьте непосредственно наблюдаемые проявления проблемы, сформулированный заказчиком запрос и возможные предположения о причинах ситуации.
2. Сформулируйте предмет и цель консалтингового проекта. Определите 3–5 конкретных задач проекта, необходимых для достижения поставленной цели. Обоснуйте, какую дополнительную информацию необходимо получить на предварительном этапе для уточнения консалтингового запроса.
3. Разработайте структуру проекта: определите основные этапы работы, последовательность действий консультанта, предполагаемые методы получения и анализа информации, формы взаимодействия с представителями организации, промежуточные и итоговые результаты каждого этапа. Определите предполагаемые сроки выполнения основных этапов и необходимые ресурсы.
4. Подготовьте консалтинговое предложение для генерального директора компании. Включите в него описание проблемы и запроса, цель и задачи проекта, предполагаемые этапы и методы работы, состав участников со стороны консультанта и организации-клиента, ожидаемые результаты, сроки реализации и основные условия

взаимодействия. Завершите предложение краткой структурой презентации для защиты проекта перед заказчиком.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- соответствие содержания поставленной задаче;
- логичность структуры проекта;
- обоснованность предлагаемых решений;
- способность применять теоретические знания при решении практических задач;
- качество оформления проекта.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Проект полностью соответствует поставленной задаче, отличается логичностью, практической направленностью, содержит аргументированные предложения и оформлен в соответствии с требованиями.
Хорошо	Проект соответствует поставленной задаче, однако отдельные положения требуют дополнительного обоснования или детализации.
Удовлетворительно	Проект выполнен частично, отдельные разделы раскрыты недостаточно полно, имеются логические или содержательные недостатки.
Неудовлетворительно	Проект не соответствует поставленной задаче либо не позволяет оценить уровень подготовки обучающегося.

1.2. Тестовые задания

Задание:

10 вопросов с выбором ответа/кратким ответом. Примеры:

1. Какое действие консультанта наиболее соответствует переходу от первоначального запроса клиента к консалтинговому проекту?

- а) Сразу выбрать готовую программу консультирования.
- б) Проанализировать запрос, уточнить проблему и определить цели и задачи проекта.
- в) Сразу предложить руководству перечень рекомендаций.

Правильный ответ: б).

2. Что относится к содержанию консалтингового предложения?

- а) Только описание организационной проблемы клиента.
- б) Только перечень методов психологической диагностики.
- в) Цели и задачи проекта, этапы работы, методы, ожидаемые результаты, сроки и условия реализации.

Правильный ответ: в).

3. Каким образом консультант должен работать с ситуацией, в которой разные представители организации по-разному объясняют причины одной и той же организационной проблемы?

В ответе необходимо показать необходимость уточнения и анализа исходного запроса, разграничения фактов, проявлений проблемы и интерпретаций участников, рассмотрения ситуации с разных уровней анализа, сбора дополнительной информации и последующей формулировки консалтинговой задачи.

Критерии оценивания

При оценивании учитывается правильность выполнения тестовых заданий и полнота ответа на вопрос открытого типа.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Правильно выполнено 90–100 % тестовых заданий, ответ на вопрос открытого типа полный, логичный и аргументированный.
Хорошо	Правильно выполнено 75–89 % тестовых заданий, ответ на открытый вопрос содержит незначительные неточности.
Удовлетворительно	Правильно выполнено 60–74 % тестовых заданий, ответ на открытый вопрос раскрывает тему частично.
Неудовлетворительно	Правильно выполнено менее 60 % тестовых заданий либо отсутствует ответ на вопрос открытого типа.

1.3. Аналитический кейс

Компания «Бета» в течение трех лет активно развивалась и перешла от небольшого предпринимательского бизнеса к организации с несколькими функциональными подразделениями. Вместе с ростом компании изменился характер работы руководителей: увеличилось количество совещаний, согласований и межфункциональных задач, появились новые руководители среднего звена. Генеральный директор считает, что управленческая команда «перегружена согласованиями», а решения принимаются слишком медленно. Руководители подразделений, напротив, считают, что задержки возникают из-за постоянного изменения приоритетов со стороны высшего руководства. HR-служба фиксирует увеличение числа обращений сотрудников по поводу конфликтов между подразделениями и недостаточной определенности зон ответственности. При этом показатели продаж и финансовые результаты компании остаются стабильными.

В ходе первой встречи консультант получает несколько разных запросов. Генеральный директор хочет «ускорить принятие решений», коммерческий директор говорит о необходимости «наладить взаимодействие подразделений», HR-директор предлагает провести исследование организационной культуры и коммуникаций, а руководители среднего звена ожидают пересмотра распределения полномочий. Заказчик предлагает консультанту сразу провести двухдневный тренинг для руководителей, поскольку считает, что проблема связана с недостаточными управленческими навыками. Консультант должен определить, является ли предложенный формат достаточным для решения заявленной проблемы и какие действия необходимо предпринять до начала основного этапа проекта.

Задание: проанализируйте ситуацию с позиции консультанта; выделите симптомы, заявленные запросы и предполагаемые проблемы; определите, какие противоречия между позициями участников необходимо уточнить; сформулируйте предварительную консалтинговую задачу; предложите структуру предварительного этапа проекта; определите, какие методы сбора информации целесообразно использовать; разработайте два возможных варианта консалтингового проекта и обоснуйте различия между ними; сформулируйте ожидаемые результаты проекта и подготовьте структуру консалтингового предложения для заказчика.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота анализа ситуации;

- логичность рассуждений;
- способность выявлять проблему;
- обоснованность предложенных решений;
- качество аргументации.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Проведен всесторонний анализ ситуации, выявлены ключевые проблемы, предложены обоснованные решения, выводы логичны и аргументированы.
Хорошо	Анализ ситуации выполнен корректно, однако отдельные аспекты раскрыты недостаточно подробно либо рекомендации требуют уточнения.
Удовлетворительно	Анализ носит поверхностный характер, предложенные решения недостаточно обоснованы.
Неудовлетворительно	Анализ отсутствует либо содержит существенные ошибки, препятствующие оценке уровня подготовки обучающегося.

1.4. Темы для групповой дискуссии

1. Может ли первоначальный запрос руководителя считаться окончательной формулировкой организационной проблемы?
2. В чем различие между симптомом организационной проблемы и ее возможной причиной?
3. Должен ли консультант принимать формулировку проблемы, предложенную заказчиком, или обязан проводить ее дополнительное исследование?
4. В каких случаях организационная проблема может быть одновременно предметом управленческого и организационно-психологического консультирования?
5. Какие факторы определяют выбор между диагностическим, проектным и развивающим форматом консалтинговой работы?
6. Какие противоречия между интересами консультанта и организации-клиента могут возникать при разработке консалтингового проекта?
7. В каких случаях предложение готового решения до проведения анализа организационной ситуации может снижать качество консалтинговой работы?
8. Что может считаться результатом консалтингового проекта: рекомендации, разработанное решение, внедренные изменения или изменение состояния организации?

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- активность участия в обсуждении;
- корректность использования профессиональной терминологии;
- аргументированность собственной позиции;
- способность вести конструктивную профессиональную дискуссию;
- уважительное отношение к мнению других участников.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Обучающийся активно участвует в обсуждении, аргументированно высказывает собственную позицию, использует профессиональную терминологию и демонстрирует высокий уровень коммуникативной культуры.
Хорошо	Принимает участие в обсуждении, аргументирует свою позицию, допускает отдельные неточности.
Удовлетворительно	Участие ограничивается отдельными высказываниями, аргументация недостаточно убедительна.
Неудовлетворительно	Не принимает участия в обсуждении либо демонстрирует отсутствие знаний по рассматриваемой теме.

1.5. Реферат

1. Консалтинговый проект как форма профессиональной деятельности организационного консультанта.
2. Типология организационных проблем как основание для выбора направления консультирования.
3. Современные направления управленческого и организационно-психологического консультирования.
4. Жизненный цикл консалтингового проекта и его основные этапы.
5. Концепция процессного консультирования Э. Шейна и ее значение для организации консультативной работы.
6. Процесс консультирования М. Кубра и структура консалтингового проекта.
7. Гипотезы и структурирование проблемы в консалтинговой деятельности.
8. Управление изменениями в процессе реализации консалтингового проекта.
9. Риски консалтингового проекта и подходы к их управлению.
10. Критерии результативности и эффективности консалтингового проекта.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- соответствие содержания заявленной теме;
- полнота раскрытия темы;
- логичность структуры;
- качество анализа научных источников;
- самостоятельность выводов;
- соблюдение требований к оформлению.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Тема раскрыта полностью, проведен анализ научной литературы, выводы самостоятельны и аргументированы, оформление соответствует установленным требованиям.
Хорошо	Тема раскрыта достаточно полно, имеются отдельные недостатки анализа или оформления.
Удовлетворительно	Тема раскрыта частично, анализ источников поверхностный, выводы недостаточно обоснованы.
Неудовлетворительно	Работа не соответствует заявленной теме либо не отвечает установленным требованиям.

1.6. Доклад

Тема 1. Практика решения организационных проблем в консалтинговых проектах McKinsey & Company.

Тема 2. Подходы Boston Consulting Group к структурированию организационных проблем и разработке решений.

Тема 3. Практика Bain & Company в работе с клиентскими проблемами и консалтинговыми проектами.

Тема 4. Кейс-метод в подготовке консультантов и анализе реальных консалтинговых проектов.

Тема 5. Современные методы структурирования сложных организационных проблем.

Тема 6. Аналитические инструменты, используемые на различных этапах консалтингового проекта.

Тема 7. Формирование и распределение ролей в консалтинговой проектной команде.

Тема 8. Взаимодействие консультанта с различными группами заинтересованных сторон организации-клиента.

Тема 9. Разработка и презентация консалтингового предложения для организации-клиента.

Тема 10. Постпроектная оценка результатов и дальнейшее сопровождение организации-клиента.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота раскрытия темы;
- логичность и последовательность изложения;
- грамотность речи;
- использование научной терминологии;
- качество ответов на вопросы.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Тема раскрыта полностью, выступление логично и последовательно, обучающийся свободно отвечает на вопросы и демонстрирует высокий уровень владения материалом.
Хорошо	Выступление соответствует теме, отдельные положения раскрыты недостаточно подробно, ответы на вопросы в целом правильные.
Удовлетворительно	Доклад носит описательный характер, имеются пробелы в содержании и затруднения при ответах на вопросы.
Неудовлетворительно	Тема не раскрыта либо обучающийся не владеет представленным материалом.

1.7. Устный опрос

1. Что представляет собой консалтинговый проект?
2. Какие виды организационных проблем могут становиться основанием для консалтингового проекта?
3. Чем отличаются организационный запрос клиента, проблема и консалтинговая задача?
4. Какие уровни анализа организационной проблемы может использовать консультант?
5. Какие этапы включает консалтинговый процесс в модели М. Кубра?
6. В чем заключается концепция процессного консультирования Э. Шейна?
7. Из каких элементов складывается консалтинговое предложение?
8. Какие задачи решает консультант при планировании реализации консалтингового проекта?
9. Какие факторы необходимо учитывать при управлении проектной командой консультантов?
10. Какие подходы могут использоваться для оценки результатов и эффективности консалтингового проекта?

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота и правильность ответа;
- владение профессиональной терминологией;
- логичность изложения;
- способность устанавливать взаимосвязи между изучаемыми понятиями;
- культура профессиональной речи.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Ответ полный, последовательный, логичный, обучающийся свободно использует профессиональную терминологию и демонстрирует глубокое понимание изученного материала.
Хорошо	Ответ правильный, однако содержит отдельные неточности или недостаточно полное раскрытие отдельных положений.
Удовлетворительно	Ответ отражает только основные положения темы, имеются существенные пробелы и ошибки.
Неудовлетворительно	Обучающийся не может раскрыть содержание вопроса либо допускает принципиальные ошибки.

Критерии и шкалы оценивания работы студентов на практических/лабораторных занятиях

Оценка	Критерии оценивания
«отлично»	Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Для получения итоговой оценки, необходимо решить тест и 1 кейс. Формат оценивания - зачет

Тест

1. Что является исходной точкой при разработке консалтингового проекта?
А) Выбор конкретной методики консультирования
Б) Определение состава проектной команды
В) Анализ запроса клиента и уточнение организационной проблемы ✓
Г) Подготовка итогового отчета
2. Какое утверждение наиболее точно характеризует консалтинговый запрос?
А) Запрос всегда полностью совпадает с объективной организационной проблемой
Б) Запрос представляет собой исходную формулировку потребности клиента, которая может требовать дополнительного уточнения ✓
В) Запрос формируется только консультантом после завершения диагностики
Г) Запрос представляет собой перечень методов, которые необходимо использовать в проекте
3. Что позволяет разграничить симптом организационной проблемы и ее возможную причину?
А) Сравнение бюджета проекта с бюджетом предыдущих проектов
Б) Анализ проявлений проблемы и факторов, с которыми они связаны ✓
В) Определение количества участников проектной команды
Г) Подготовка итоговой презентации
4. Что относится к задачам предварительного этапа консалтингового проекта?
А) Немедленное внедрение предложенного решения
Б) Определение проблемы, уточнение запроса, согласование целей и границ проекта ✓
В) Проведение исключительно итоговой оценки эффективности
Г) Формирование только финансового отчета
5. Какой подход предполагает последовательное уточнение проблемы клиента через совместную работу консультанта и представителей организации?
А) Процессное консультирование Э. Шейна ✓
Б) Административное управление
В) Нормативное планирование
Г) Финансовый контроль
6. Какая последовательность соответствует общей логике консалтингового процесса М. Кубра?
А) Внедрение — диагностика — заключение договора — завершение
Б) Вход в организацию — диагностика — планирование действий — реализация — завершение ✓
В) Диагностика — подбор персонала — обучение — увольнение
Г) Анализ результатов — постановка проблемы — заключение договора — диагностика
7. Что является одной из основных задач структурирования организационной проблемы?
А) Сведение проблемы к одному заранее выбранному объяснению
Б) Разложение сложной проблемы на взаимосвязанные элементы и направления

- анализа ✓
- В) Исключение альтернативных гипотез
- Г) Замена анализа проблемы готовым решением
8. Что должно быть определено при формулировании цели консалтингового проекта?
- А) Только название организации-клиента
- Б) Желаемое изменение или результат, на достижение которого направлен проект ✓
- В) Только количество встреч консультанта с клиентом
- Г) Только состав проектной команды
9. Что характеризует консалтинговое предложение?
- А) Оно содержит только рекламное описание услуг консультанта
- Б) Оно представляет собой описание предлагаемого проекта, его целей, задач, содержания, результатов и условий реализации ✓
- В) Оно заменяет договор между консультантом и клиентом во всех случаях
- Г) Оно содержит только перечень диагностических методик
10. Какой элемент позволяет определить границы консалтингового проекта?
- А) Объем проекта и его содержание ✓
- Б) Личное мнение руководителя
- В) Название проектной команды
- Г) Форма итогового документа
11. Для чего используется декомпозиция работ консалтингового проекта?
- А) Для определения взаимосвязанных задач и этапов реализации проекта ✓
- Б) Для исключения необходимости планирования
- В) Только для оценки личных качеств консультантов
- Г) Для замены взаимодействия с заказчиком
12. Что представляет собой матрица RACI?
- А) Метод психологической диагностики
- Б) Инструмент распределения ролей и ответственности участников работ ✓
- В) Метод оценки организационной культуры
- Г) Метод определения финансовой эффективности проекта
13. Какую функцию выполняет управление рисками консалтингового проекта?
- А) Полностью исключает возможность возникновения проблем
- Б) Позволяет выявлять потенциальные угрозы проекту, оценивать их и планировать меры реагирования ✓
- В) Заменяет планирование проекта
- Г) Используется только после завершения проекта
14. Что является важным условием эффективного управления консалтинговой проектной командой?
- А) Полное отсутствие распределения ролей
- Б) Четкое распределение задач, ответственности и координация деятельности участников ✓
- В) Передача всех решений одному участнику независимо от его роли
- Г) Отказ от промежуточного контроля
15. Что следует учитывать при оценке результатов консалтингового проекта?
- А) Только количество проведенных консультаций
- Б) Соответствие полученных результатов поставленным целям и согласованным критериям проекта ✓

- В) Только продолжительность работы консультанта
 - Г) Только объем итогового отчета
16. Какой вариант относится к результатам консалтингового проекта?
- А) Только количество проведенных встреч
 - Б) Обоснованные рекомендации, решения или иные согласованные с клиентом результаты проекта ✓
 - В) Только рабочие записи консультанта
 - Г) Только рекламные материалы консультанта
17. Почему на этапе реализации консалтингового проекта может потребоваться корректировка первоначального плана?
- А) Любой проект должен полностью изменяться независимо от результатов работы
 - Б) Изменение условий, появление новой информации или уточнение задачи могут потребовать изменения содержания и последовательности работ ✓
 - В) План проекта не должен использоваться после его утверждения
 - Г) Корректировка необходима только при изменении состава консультантов
18. Какое утверждение соответствует принципам работы консультанта с противоречивыми позициями участников организации?
- А) Следует принять позицию руководителя как объективно верную
 - Б) Следует выбрать наиболее распространенную точку зрения
 - В) Необходимо исследовать различные позиции, сопоставить их с данными и уточнить содержание проблемы ✓
 - Г) Следует отказаться от дальнейшего анализа ситуации
19. Что характеризует постпроектную оценку консалтинговой работы?
- А) Оценку соответствия достигнутых результатов целям проекта и анализ дальнейших эффектов работы ✓
 - Б) Только проверку количества часов консультанта
 - В) Только оценку качества презентации
 - Г) Только подсчет количества участников проекта
20. Какое действие наиболее соответствует профессиональной логике завершения консалтингового проекта?
- А) Сохранение проблемы клиента как предмета постоянной работы консультанта
 - Б) Представление результатов, оценка их соответствия согласованным целям и согласование дальнейших действий ✓
 - В) Исключение клиента из процесса оценки результатов
 - Г) Отказ от обсуждения результатов с заказчиком

Критерии оценивания тестирования

Каждый правильный ответ оценивается в **1 балл**.

Максимальное количество баллов — **20**.

Оценка	Количество правильных ответов	Критерии оценивания
«Отлично» / зачтено	18–20	Продemonстрированы глубокие знания содержания дисциплины, понимание основных теоретических положений, понятий, закономерностей и современных подходов в изучаемой предметной области. Правильно выполнено не менее 90 % тестовых заданий.
«Хорошо» / зачтено	15–17	Продemonстрированы устойчивые знания содержания дисциплины. Допущены единичные ошибки, не оказывающие существенного влияния на понимание основных понятий, закономерностей и взаимосвязей изучаемой предметной области. Правильно выполнено не менее 75 % тестовых заданий.
«Удовлетворительно» / зачтено	12–14	Продemonстрированы базовые знания содержания дисциплины. Имеются отдельные пробелы в понимании теоретических положений, понятий и закономерностей, однако обучающийся владеет основными знаниями, необходимыми для дальнейшего освоения образовательной программы. Правильно выполнено не менее 60 % тестовых заданий.
«Неудовлетворительно» / не зачтено	менее 12	Продemonстрирован недостаточный уровень знаний содержания дисциплины. Значительная часть тестовых заданий выполнена неверно, что свидетельствует о несформированности результатов обучения по дисциплине. Правильно выполнено менее 60 % тестовых заданий.

Кейс 1

Компания «ТехноСервис» — российская организация, занимающаяся разработкой и внедрением корпоративных IT-решений. В компании около 450 сотрудников, из них примерно 80 работают в подразделениях, непосредственно связанных с реализацией проектов для клиентов. За последние два года компания быстро увеличила количество одновременно выполняемых проектов. Руководство связывает рост бизнеса с расширением клиентской базы и выходом на новые рынки, однако увеличение числа проектов сопровождалось ростом организационных сложностей.

Генеральный директор обращается в консалтинговую компанию с запросом «повысить управляемость проектной деятельности и сократить количество срывов сроков». По его мнению, основная проблема заключается в недостаточной ответственности руководителей проектов. Директор по персоналу придерживается другой позиции: он считает, что руководители перегружены, поскольку одновременно отвечают за несколько проектов, а распределение полномочий между руководителями проектов и функциональными руководителями недостаточно четкое. Руководитель отдела разработки утверждает, что сроки срываются преимущественно из-за постоянного изменения требований со стороны коммерческого подразделения и клиентов. Представители

коммерческого блока, в свою очередь, считают, что разработчики слишком медленно реагируют на изменения клиентских требований.

Предварительный анализ показывает, что в компании отсутствует единый порядок изменения содержания проекта после его запуска. Разные проектные команды используют собственные способы планирования и контроля. Решения по распределению ресурсов принимаются преимущественно в ручном режиме. Информация о загрузке специалистов хранится в разных системах и не всегда доступна руководителям смежных подразделений. При этом компания уже реализовала несколько крупных проектов без существенных проблем, поэтому руководство не рассматривает ситуацию как системный кризис и ожидает от консультантов практического решения, которое можно будет внедрить без длительной организационной перестройки.

Задание: проведите анализ исходного запроса и организационной ситуации; выделите симптомы, возможные организационные проблемы и альтернативные гипотезы относительно причин происходящего; определите, какие данные необходимо получить до окончательной формулировки консалтинговой задачи; сформулируйте цель и задачи консалтингового проекта; предложите структуру проекта с указанием основных этапов, методов анализа, состава участников и предполагаемых результатов; разработайте структуру консалтингового предложения для генерального директора; определите возможные риски реализации проекта и способы их учета в проектном плане; предложите критерии оценки результатов проекта.

Кейс 2

Компания «Новая Линия» — сеть образовательных центров, работающая в нескольких регионах России. За последние четыре года организация значительно расширилась: были открыты новые филиалы, увеличилась численность административного и преподавательского персонала, появились региональные руководители. Центральный офис сохранил значительную часть функций, связанных с подбором персонала, маркетингом, методической работой и контролем качества. Формально структура управления была обновлена, однако реальные процессы взаимодействия между центральным офисом и филиалами остаются неоднозначными.

В течение последнего года руководство стало получать противоречивую информацию о работе филиалов. Одни региональные директора считают, что центральный офис чрезмерно вмешивается в их деятельность и ограничивает возможность принимать оперативные решения. Руководители центральных подразделений, напротив, считают, что филиалы недостаточно соблюдают единые стандарты и не предоставляют своевременную информацию. Сотрудники филиалов сообщают о большом количестве параллельных поручений от разных руководителей, изменении приоритетов и необходимости согласовывать решения с несколькими подразделениями. В результате увеличилось количество конфликтов, появились задержки в реализации отдельных инициатив, а часть сотрудников стала воспринимать изменения как постоянный источник неопределенности.

Руководство приглашает консультантов и формулирует задачу следующим образом: «Нужно наладить взаимодействие между центральным офисом и филиалами, определить зоны ответственности и снизить сопротивление изменениям». Заказчик предлагает реализовать проект в течение четырех месяцев. При этом различные группы руководителей ожидают от проекта разных результатов: генеральный директор заинтересован в повышении управляемости сети, региональные руководители — в расширении самостоятельности, HR-директор — в снижении конфликтности и повышении вовлеченности, а руководители центральных подразделений — в соблюдении единых стандартов. Консультантам предстоит работать одновременно с несколькими уровнями организации и учитывать различающиеся интересы участников.

Задание: проанализируйте ситуацию на индивидуальном, групповом и организационном уровнях; определите взаимосвязь между структурными, управленческими, коммуникационными и социально-психологическими аспектами

проблемы; сформулируйте несколько возможных вариантов консалтинговой задачи и обоснуйте выбор рабочего варианта; разработайте проект консультирования продолжительностью четыре месяца с поэтапным описанием работ, методов, состава участников и ожидаемых результатов; определите принципы взаимодействия консультантов с центральным офисом и региональными подразделениями; разработайте подход к управлению сопротивлением и противоречивыми ожиданиями заинтересованных сторон; предложите систему критериев оценки результатов проекта на уровне организации, управленческих команд и сотрудников; сформулируйте содержание итогового консалтингового предложения и структуру его презентации руководству.

Оценка	Критерии оценивания
«Отлично» / зачтено	Кейс полностью проанализирован, корректно определены проблема, запрос, цель и задачи консалтингового проекта, обоснованы этапы, методы и результаты, предложенное решение соответствует условиям кейса и логике управления консалтинговым проектом.
«Хорошо» / зачтено	Кейс проанализирован, основные проблема, запрос и задачи определены, структура консалтингового проекта предложена обоснованно, имеются отдельные недостатки в глубине анализа или аргументации.
«Удовлетворительно» / зачтено	Кейс проанализирован частично, основные проблемы определены, но цель, задачи, этапы или методы консалтингового проекта раскрыты недостаточно, обоснование предложенных решений ограничено.
«Неудовлетворительно» / не зачтено	Кейс не проанализирован или содержит существенные ошибки, проблема и консалтинговая задача определены некорректно, структура проекта и предлагаемые решения отсутствуют либо не соответствуют условиям кейса.



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение
высшего образования «Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ЭТИКА И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПСИХОЛОГА- КОНСУЛЬТАНТА

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости

1.0. Задания для подготовки к практическим занятиям

1. Изучить литературу по вопросам профессиональной этики психолога-консультанта и подготовить сравнительный анализ основных этических подходов к профессиональной деятельности: деонтологического, утилитаристского, этики добродетели, этики заботы и принципализма. В анализе выделить основания каждого подхода, понимание профессиональной ответственности, отношение к автономии клиента, границам профессиональной деятельности и возможным конфликтам интересов. Завершить работу выводом о применимости рассмотренных подходов к организационно-психологическому консультированию работников и трудовых коллективов.

2. Проанализировать организационную ситуацию, в которой психолог-консультант получает запрос от руководителя организации на консультирование сотрудника, при этом руководитель ожидает от психолога подробной информации о содержании консультаций и психологическом состоянии сотрудника. Определить участников ситуации, их интересы и профессиональные роли, выявить потенциальные этические проблемы, связанные с конфиденциальностью, информированным согласием, границами профессиональной компетентности и распределением ответственности. Сформулировать возможный алгоритм профессиональных действий психолога-консультанта и определить, какую информацию допустимо предоставлять заказчику консультирования.

3. Разработать алгоритм проведения первичной консультативной беседы с работником организации по заявленной психологической проблеме. В алгоритме отразить этапы установления профессионального контакта, уточнения запроса, определения проблемы и целей консультирования, согласования формата взаимодействия, определения границ конфиденциальности, выбора возможных методов психологической помощи и завершения первичной встречи. Для каждого этапа указать профессионально-этические требования, которые должен соблюдать психолог-консультант, и способы обеспечения психологической безопасности клиента.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота выполнения задания;
- самостоятельность выполнения;
- корректность использования научной терминологии;
- способность анализировать и обобщать информацию;
- аргументированность выводов;
- соблюдение требований к оформлению работы.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Задание выполнено полностью. Продemonстрированы глубокое понимание материала, самостоятельность анализа, грамотное использование профессиональной терминологии. Выводы логичны, аргументированы и соответствуют поставленной задаче.
Хорошо	Задание выполнено полностью. Материал изложен последовательно, имеются отдельные неточности или недостаточно полное обоснование отдельных положений, не влияющие на общий результат.
Удовлетворительно	Задание выполнено частично. Материал раскрыт поверхностно, имеются ошибки в терминологии, выводы недостаточно аргументированы.
Неудовлетворительно	Задание не выполнено либо выполнено с существенными ошибками, демонстрирующими отсутствие понимания изучаемого материала.

1.1. Проектное задание

Этический анализ и разработка профессиональной позиции психолога-консультанта в организации

В крупной коммерческой компании работает штатный психолог, основная задача которого заключается в оказании психологической помощи сотрудникам и трудовым коллективам. Руководитель HR-службы обратился к психологу с просьбой провести индивидуальное консультирование руководителя отдела продаж Андрея, который в течение последних нескольких месяцев стал конфликтовать с сотрудниками, резко реагировать на замечания, испытывать трудности при принятии управленческих решений и, по мнению HR-директора, «утратил управленческую эффективность». HR-директор сообщил психологу, что ожидает не только помощи Андрею, но и итоговой информации о причинах его поведения, динамике состояния и вероятности дальнейшего сохранения проблем. При этом Андрей официально не обращался за психологической помощью: он узнал о рекомендации HR-директора и согласился на встречу, поскольку опасается негативных последствий для своей должности.

На первой встрече Андрей рассказал психологу о высокой нагрузке, напряженных отношениях с непосредственным руководителем и ощущении, что от него ожидают результатов, которые невозможно обеспечить имеющимися ресурсами. Он отдельно попросил не передавать содержание беседы руководителю и HR-службе. Психолог понимает, что часть информации может иметь значение для организации, однако не располагает заранее согласованными правилами обмена информацией между сотрудником, психологом и заказчиком консультации. Кроме того, психолог ранее проводил для этого отдела тренинг по командному взаимодействию и хорошо знаком с несколькими сотрудниками Андрея. После второй консультации HR-директор направил психологу электронное письмо с просьбой сообщить, «насколько Андрей психологически пригоден для руководящей должности» и предоставить краткий отчет о результатах работы. Психологу также известно, что в организации отсутствует единый порядок документирования консультаций сотрудников и информирования работников о правилах конфиденциальности.

В рамках выполнения проектного задания необходимо:

1. Провести этический и профессиональный анализ описанной ситуации: определить участников консультирования, их интересы, профессиональные роли, возможные конфликты интересов и основные этические проблемы, возникающие в процессе работы психолога.

2. Определить, какие профессиональные действия психолога соответствуют требованиям конфиденциальности, информированного согласия, профессиональной ответственности, соблюдения границ компетентности и обеспечения психологической безопасности клиента. Отдельно рассмотреть вопрос о том, какую информацию психолог может предоставлять HR-директору и в каком объеме.

3. Разработать алгоритм дальнейшей работы психолога с Андреем, включив в него уточнение и согласование запроса, определение целей консультирования, согласование условий взаимодействия, определение границ конфиденциальности, выбор допустимых методов консультативной работы, оценку результатов и порядок завершения консультирования.

4. Разработать проект профессиональных рекомендаций для HR-службы организации по организации психологического консультирования сотрудников: правила обращения за помощью, информирование сотрудников, разграничение интересов заказчика и клиента, порядок предоставления обратной связи, требования к защите информации, действия психолога в ситуациях выхода запроса за пределы его профессиональной компетентности.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- соответствие содержания поставленной задаче;
- логичность структуры проекта;
- обоснованность предлагаемых решений;
- способность применять теоретические знания при решении практических задач;
- качество оформления проекта.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Проект полностью соответствует поставленной задаче, отличается логичностью, практической направленностью, содержит аргументированные предложения и оформлен в соответствии с требованиями.
Хорошо	Проект соответствует поставленной задаче, однако отдельные положения требуют дополнительного обоснования или детализации.
Удовлетворительно	Проект выполнен частично, отдельные разделы раскрыты недостаточно полно, имеются логические или содержательные недостатки.
Неудовлетворительно	Проект не соответствует поставленной задаче либо не позволяет оценить уровень подготовки обучающегося.

1.2. Тестовые задания

Задание:

10 вопросов с выбором ответа/кратким ответом. Примеры:

1. Какое действие психолога-консультанта наиболее соответствует принципу профессиональной конфиденциальности при консультировании сотрудника организации?

а) Передать руководителю организации полное содержание консультационной беседы, если он является заказчиком консультации.

б) Заранее определить с клиентом границы конфиденциальности и предоставлять организации только ту информацию, объем и содержание которой были согласованы в рамках профессионального взаимодействия.

в) Не сообщать организации никакой информации о результатах работы независимо от условий консультирования.

2. Какое действие психолога наиболее обоснованно при получении запроса, который выходит за пределы его профессиональной компетентности?

а) Самостоятельно освоить необходимый метод в процессе работы с клиентом.

б) Отказаться от любой дальнейшей работы с клиентом без объяснения причин.

в) Оценить пределы собственной компетентности, определить возможность продолжения работы и при необходимости направить клиента к соответствующему специалисту.

3. В чем заключается значение профессиональной рефлексии психолога-консультанта для организационно-психологического консультирования? В ответе необходимо раскрыть понятие профессиональной рефлексии, показать ее связь с анализом собственной профессиональной позиции, границ компетентности, эмоциональных реакций и возможных искажений восприятия клиента, а также объяснить, каким образом профессиональная рефлексия способствует обеспечению качества и психологической безопасности консультирования.

Критерии оценивания

При оценивании учитывается правильность выполнения тестовых заданий и полнота ответа на вопрос открытого типа.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Правильно выполнено 90–100 % тестовых заданий, ответ на вопрос открытого типа полный, логичный и аргументированный.
Хорошо	Правильно выполнено 75–89 % тестовых заданий, ответ на открытый вопрос содержит незначительные неточности.
Удовлетворительно	Правильно выполнено 60–74 % тестовых заданий, ответ на открытый вопрос раскрывает тему частично.
Неудовлетворительно	Правильно выполнено менее 60 % тестовых заданий либо отсутствует ответ на вопрос открытого типа.

1.3. Аналитический кейс

В производственной компании руководитель подразделения обратился к психологу-консультанту с просьбой «поработать с конфликтным сотрудником». По словам руководителя, сотрудник Сергей в последние месяцы стал критически относиться к решениям руководства, спорить на совещаниях, отказываться от некоторых поручений и открыто выражать недовольство изменениями в организации. Руководитель считает, что проблема связана с личностными особенностями Сергея, и предлагает психологу провести с ним несколько консультаций, чтобы «изменить его отношение к работе». Сергей согласился на встречу, однако на первой беседе сообщил, что считает основной причиной конфликта постоянное увеличение нагрузки, неопределенность обязанностей и противоречивые требования руководства. Он не считает себя клиентом психолога и воспринимает направление на консультацию как часть управленческого контроля. Психолог имеет опыт индивидуального консультирования, но ранее практически не работал с организационными конфликтами. Руководитель ожидает от него заключения о причинах поведения Сергея и рекомендаций относительно дальнейшего управления сотрудником. Сергей, в свою очередь, рассчитывает, что психолог поможет ему разобраться в ситуации, но не хочет, чтобы содержание консультаций становилось известно руководителю. При этом психолог понимает, что работа с индивидуальной проблемой сотрудника без анализа организационного контекста может привести к односторонней интерпретации ситуации.

Задание: провести профессиональный анализ ситуации, определить основной и возможные скрытые запросы участников, разграничить позиции клиента, заказчика и других заинтересованных сторон, выявить этические риски и ограничения компетентности психолога. Определить цели и возможные методы организационно-психологического консультирования, предложить последовательность профессиональных действий психолога, включая уточнение запроса, организационно-психологическое обследование, согласование условий консультирования, обеспечение конфиденциальности и психологической безопасности. Сформулировать возможные рекомендации для сотрудника и руководителя, не выходя за пределы профессиональной компетентности психолога, и определить способы оценки результатов консультативной работы.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота анализа ситуации;
- логичность рассуждений;
- способность выявлять проблему;
- обоснованность предложенных решений;
- качество аргументации.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Проведен всесторонний анализ ситуации, выявлены ключевые проблемы, предложены обоснованные решения, выводы логичны и аргументированы.
Хорошо	Анализ ситуации выполнен корректно, однако отдельные аспекты раскрыты недостаточно подробно либо рекомендации требуют уточнения.

Удовлетворительно	Анализ носит поверхностный характер, предложенные решения недостаточно обоснованы.
Неудовлетворительно	Анализ отсутствует либо содержит существенные ошибки, препятствующие оценке уровня подготовки обучающегося.

1.4. Темы для групповой дискуссии

1. Должен ли психолог-консультант в организации в первую очередь ориентироваться на интересы сотрудника или на запрос организации?
2. Где проходит граница между психологическим консультированием сотрудника и вмешательством работодателя в личную сферу работника?
3. Может ли психолог-консультант сохранять нейтральность при наличии нескольких заказчиков и участников консультационного процесса?
4. Как соотносятся профессиональная ответственность психолога и автономия клиента при выборе целей консультирования?
5. В каких случаях профессиональная помощь сотруднику может быть ограничена пределами компетентности психолога?
6. Может ли высокая эффективность консультирования оправдывать использование методов, в отношении которых клиент не был заранее информирован?
7. Как изменяется профессиональная позиция психолога при переходе от индивидуального консультирования к работе с трудовым коллективом?
8. Какие факторы организационной среды могут снижать профессиональную эффективность психолога-консультанта?

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- активность участия в обсуждении;
- корректность использования профессиональной терминологии;
- аргументированность собственной позиции;
- способность вести конструктивную профессиональную дискуссию;
- уважительное отношение к мнению других участников.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Обучающийся активно участвует в обсуждении, аргументированно высказывает собственную позицию, использует профессиональную терминологию и демонстрирует высокий уровень коммуникативной культуры.
Хорошо	Принимает участие в обсуждении, аргументирует свою позицию, допускает отдельные неточности.
Удовлетворительно	Участие ограничивается отдельными высказываниями, аргументация недостаточно убедительна.
Неудовлетворительно	Не принимает участия в обсуждении либо демонстрирует отсутствие знаний по рассматриваемой теме.

1.5. Реферат

1. Профессиональная идентичность психолога-консультанта как основа профессиональной деятельности.
2. Соотношение морали, профессиональной этики и профессиональной ответственности в деятельности психолога.
3. Проблема профессиональных границ в психологическом консультировании работников организаций.
4. Информированное согласие как условие профессионально и этически обоснованного консультирования.
5. Конфликт интересов в деятельности организационного психолога-консультанта.
6. Психологическая безопасность клиента в процессе консультирования: содержание и профессиональные условия обеспечения.
7. Профессиональная деформация психолога-консультанта: предпосылки, проявления и профилактика.
8. Супервизия как средство поддержания профессиональной эффективности психолога-консультанта.
9. Профессиональное выгорание психолога-консультанта и его влияние на качество консультативной помощи.
10. Профессиональное развитие психолога-консультанта как непрерывный процесс формирования компетентности.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- соответствие содержания заявленной теме;
- полнота раскрытия темы;
- логичность структуры;
- качество анализа научных источников;
- самостоятельность выводов;
- соблюдение требований к оформлению.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Тема раскрыта полностью, проведен анализ научной литературы, выводы самостоятельны и аргументированы, оформление соответствует установленным требованиям.
Хорошо	Тема раскрыта достаточно полно, имеются отдельные недостатки анализа или оформления.
Удовлетворительно	Тема раскрыта частично, анализ источников поверхностный, выводы недостаточно обоснованы.
Неудовлетворительно	Работа не соответствует заявленной теме либо не отвечает установленным требованиям.

1.6. Доклад

Тема 1. Историческое развитие представлений о профессиональной этике психолога.

Тема 2. Этическая концепция Аристотеля и ее значение для понимания профессиональных качеств специалиста.

Тема 3. Деонтологическая этика И. Канта и проблема профессионального долга психолога.

Тема 4. Принципиализм Т. Бичампа и Дж. Чилдресса в контексте профессиональной деятельности психолога.

Тема 5. Этика заботы К. Гиллиган и проблема отношений психолога с клиентом.

Тема 6. Клиент-центрированный подход К. Роджерса и профессиональная позиция консультанта.

Тема 7. Трансфер и контртрансфер как факторы консультативного взаимодействия.

Тема 8. Профессиональная рефлексия психолога-консультанта в процессе принятия решений.

Тема 9. Этические особенности психологического консультирования в условиях организационной иерархии.

Тема 10. Оценка результатов психологического консультирования и профессиональная ответственность специалиста.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота раскрытия темы;
- логичность и последовательность изложения;
- грамотность речи;
- использование научной терминологии;
- качество ответов на вопросы.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Тема раскрыта полностью, выступление логично и последовательно, обучающийся свободно отвечает на вопросы и демонстрирует высокий уровень владения материалом.
Хорошо	Выступление соответствует теме, отдельные положения раскрыты недостаточно подробно, ответы на вопросы в целом правильные.
Удовлетворительно	Доклад носит описательный характер, имеются пробелы в содержании и затруднения при ответах на вопросы.
Неудовлетворительно	Тема не раскрыта либо обучающийся не владеет представленным материалом.

1.7. Устный опрос

1. Что понимается под профессиональной этикой психолога-консультанта и каково ее значение для профессиональной деятельности?
2. В чем заключается отличие профессиональной этики от профессиональной деонтологии?
3. Какие основные требования предъявляются к профессиональной компетентности психолога-консультанта?
4. Что означает принцип конфиденциальности в психологическом консультировании работников организации?
5. Каковы основные условия получения информированного согласия клиента?
6. Что понимается под профессиональными границами в деятельности психолога-консультанта?
7. Какие особенности имеет консультирование в ситуации наличия нескольких заинтересованных сторон?
8. Что такое конфликт интересов и каким образом психолог-консультант должен его выявлять и учитывать?
9. Каким образом профессиональная рефлексия влияет на качество консультативной работы?
10. Какие способы оценки результатов консультирования могут использоваться психологом при работе с работниками и трудовыми коллективами?

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота и правильность ответа;
- владение профессиональной терминологией;
- логичность изложения;
- способность устанавливать взаимосвязи между изучаемыми понятиями;
- культура профессиональной речи.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Ответ полный, последовательный, логичный, обучающийся свободно использует профессиональную терминологию и демонстрирует глубокое понимание изученного материала.
Хорошо	Ответ правильный, однако содержит отдельные неточности или недостаточно полное раскрытие отдельных положений.
Удовлетворительно	Ответ отражает только основные положения темы, имеются существенные пробелы и ошибки.
Неудовлетворительно	Обучающийся не может раскрыть содержание вопроса либо допускает принципиальные ошибки.

Критерии и шкалы оценивания работы студентов на практических/лабораторных занятиях

Оценка	Критерии оценивания
«отлично»	Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопрос вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Для получения итоговой оценки, необходимо решить тест и 1 кейс. Формат оценивания - зачет

Тест

1. Какое положение наиболее точно отражает содержание профессиональной этики психолога-консультанта?

А) Совокупность правил поведения, регулирующих преимущественно отношения психолога с коллегами

Б) Система профессиональных ценностей, принципов и норм, регулирующих деятельность психолога и его отношения с клиентами, заказчиками и другими участниками профессионального взаимодействия

В) Совокупность методических требований к проведению психодиагностического обследования

Г) Набор личностных качеств, необходимых для успешной работы психолога

2. Какое положение соответствует деонтологическому подходу в профессиональной этике?
- А) Профессиональное решение оценивается исключительно по его конечному результату
 - Б) Этическое решение определяется прежде всего эмоциональной реакцией психолога на ситуацию
 - В) Профессиональное действие оценивается с точки зрения соблюдения обязанностей, норм и принципов независимо от ожидаемой выгоды
 - Г) Этические требования определяются исключительно предпочтениями клиента
3. Какой принцип непосредственно связан с правом клиента самостоятельно определять цели психологической помощи?
- А) Автономия клиента
 - Б) Профессиональная конкуренция
 - В) Административная подчиненность
 - Г) Экономическая эффективность
4. Как следует понимать конфиденциальность в организационно-психологическом консультировании?
- А) Психолог обязан скрывать от организации любую информацию о консультировании независимо от договоренностей
 - Б) Вся информация о клиенте может быть передана руководителю, если он оплатил консультацию
 - В) Психолог обязан заранее определить условия конфиденциальности и соблюдать согласованные с клиентом границы предоставления информации
 - Г) Конфиденциальность распространяется только на письменные материалы и не относится к устной информации
5. Какое условие является необходимым для информированного согласия клиента?
- А) Клиент должен заранее согласиться со всеми рекомендациями психолога
 - Б) Клиент должен получить понятную информацию о целях, характере, условиях и существенных ограничениях консультативной работы и добровольно согласиться на нее
 - В) Согласие клиента может быть заменено распоряжением руководителя организации
 - Г) Согласие необходимо получать только после завершения первой консультации
6. Какая ситуация наиболее точно характеризует конфликт интересов психолога-консультанта в организации?
- А) Психолог использует несколько методов консультирования в рамках одного запроса
 - Б) Психолог одновременно заинтересован в сохранении отношений с руководителем-заказчиком и обязан защищать интересы сотрудника-клиента, причем эти интересы существенно расходятся
 - В) Психолог проводит консультацию в рабочее время
 - Г) Психолог использует профессиональную литературу при подготовке к консультации
7. Что является наиболее профессиональным действием психолога, если запрос клиента выходит за пределы его компетентности?
- А) Продолжить работу, постепенно осваивая необходимый метод непосредственно на клиенте
 - Б) Передать клиенту собственную ответственность за выбор метода помощи
 - В) Оценить пределы своей компетентности, определить возможности безопасной работы и при необходимости направить клиента к другому специалисту
 - Г) Отказаться от работы без объяснения причин и дальнейших рекомендаций
8. Что является основной функцией профессиональных границ психолога-консультанта?
- А) Ограничение эмоциональной вовлеченности психолога независимо от потребностей клиента
 - Б) Регулирование профессиональных отношений, ролей, ответственности и допустимых

- форм взаимодействия психолога с клиентом и другими участниками консультирования
В) Исключение любых личностных проявлений психолога в консультативной беседе
Г) Обеспечение административного контроля за клиентом

9. Какое утверждение наиболее точно характеризует профессиональную рефлексия психолога?

- А) Способность оценивать исключительно результаты работы клиента
Б) Анализ психологом собственной профессиональной позиции, решений, реакций, ограничений и влияния собственного участия на консультативный процесс
В) Использование психологом только стандартизированных методик
Г) Способность убеждать клиента в правильности выбранного решения

10. Как в клиент-центрированном подходе К. Роджерса понимается значимое условие психологической помощи?

- А) Максимально директивное управление поведением клиента
Б) Использование психологом преимущественно диагностических процедур
В) Эмпатическое понимание, конгруэнтность психолога и безусловное позитивное принятие клиента
Г) Передача клиенту готового решения его проблемы

11. Что наиболее точно характеризует профессиональное выгорание психолога-консультанта?

- А) Временное снижение интереса к отдельной консультации
Б) Состояние, связанное с длительным профессиональным стрессом и проявляющееся, в частности, эмоциональным истощением, цинизмом или дистанцированием и снижением профессиональной эффективности
В) Любое состояние усталости после рабочего дня
Г) Естественный этап профессионального развития, который не требует профилактики

12. Какое действие наиболее соответствует принципу обеспечения психологической безопасности клиента?

- А) Использование максимально интенсивного метода независимо от готовности клиента
Б) Предоставление руководителю организации полной информации о переживаниях клиента
В) Учет состояния клиента, границ его согласия, особенностей ситуации и возможных рисков при выборе содержания и методов психологической помощи
Г) Исключение обсуждения любых эмоционально значимых переживаний клиента

13. В чем состоит специфика консультирования в организации по сравнению с ситуацией индивидуального консультирования вне организации?

- А) Психолог всегда обязан ориентироваться только на интересы работодателя
Б) В консультировании всегда отсутствует конфиденциальность
В) Психологу необходимо учитывать наличие нескольких заинтересованных сторон, организационный контекст, распределение ролей и возможное расхождение интересов клиента и заказчика
Г) Психолог не должен учитывать индивидуальный запрос сотрудника

14. Руководитель организации просит психолога сообщить ему содержание консультаций сотрудника, мотивируя это тем, что именно организация оплачивает работу специалиста. Какое действие психолога является профессионально обоснованным?

- А) Передать всю информацию, поскольку заказчик оплачивает консультацию
Б) Отказать руководителю в любой информации, не анализируя условия консультирования
В) Определить заранее согласованные условия конфиденциальности и предоставить только допустимую информацию в пределах профессионального договора и информированного согласия
Г) Передать только ту информацию, которая подтверждает позицию руководителя

15. Что в организационно-психологическом консультировании следует понимать под запросом?

- А) Только первоначальную формулировку проблемы, которую сообщает руководитель
- Б) Формулировку потребности или проблемы, требующей психологического анализа и определения целей профессиональной помощи
- В) Любое требование работодателя к сотруднику
- Г) Диагностическое заключение психолога

16. Какое действие относится к профессиональной оценке результатов консультирования?

- А) Оценка того, насколько клиент стал удобен для руководителя
- Б) Сопоставление результатов работы с согласованными целями консультирования и анализ достигнутых изменений с учетом ограничений применяемых методов
- В) Определение того, насколько клиент принял точку зрения психолога
- Г) Оценка лояльности клиента организации

17. Что означает принцип профессиональной ответственности психолога-консультанта?

- А) Ответственность психолога за принятие клиентом любого предложенного решения
- Б) Ответственность за профессионально обоснованный выбор методов, соблюдение этических норм, границ компетентности и последствий собственных профессиональных действий
- В) Ответственность исключительно перед руководителем организации
- Г) Ответственность за достижение любого результата независимо от условий работы

18. В какой ситуации особенно необходима профессиональная супервизия?

- А) Только при отсутствии у психолога теоретических знаний
- Б) Когда профессиональная ситуация вызывает сложности в определении границ компетентности, выборе профессиональных действий или осмыслении собственных реакций и отношений с клиентом
- В) Только при наличии официальной жалобы клиента
- Г) Только после завершения консультирования

19. Какое утверждение наиболее точно описывает профессиональную эффективность психолога-консультанта?

- А) Способность проводить как можно больше консультаций за рабочее время
- Б) Способность достигать профессионально и этически обоснованных целей психологической помощи при соблюдении требований компетентности, безопасности и профессиональных границ
- В) Способность удовлетворять любые требования заказчика
- Г) Способность самостоятельно решать проблемы клиента

20. Психолог консультирует руководителя организации, который одновременно является его знакомым и предлагает в неформальной обстановке обсудить содержание консультации. Какой профессиональный риск необходимо прежде всего учитывать?

- А) Риск недостатка диагностической информации
- Б) Риск нарушения профессиональных границ и конфиденциальности вследствие смешения профессиональных и личных отношений
- В) Риск недостаточной продолжительности консультации
- Г) Риск использования слишком большого количества профессиональных терминов

Критерии оценивания тестирования

Каждый правильный ответ оценивается в **1 балл**.

Максимальное количество баллов — **20**.

Оценка	Количество правильных ответов	Критерии оценивания
«Отлично» / зачтено	18–20	Продemonстрированы глубокие знания содержания дисциплины, понимание основных теоретических положений, понятий, закономерностей и современных подходов в изучаемой предметной области. Правильно выполнено не менее 90 % тестовых заданий.
«Хорошо» / зачтено	15–17	Продemonстрированы устойчивые знания содержания дисциплины. Допущены единичные ошибки, не оказывающие существенного влияния на понимание основных понятий, закономерностей и взаимосвязей изучаемой предметной области. Правильно выполнено не менее 75 % тестовых заданий.
«Удовлетворительно» / зачтено	12–14	Продemonстрированы базовые знания содержания дисциплины. Имеются отдельные пробелы в понимании теоретических положений, понятий и закономерностей, однако обучающийся владеет основными знаниями, необходимыми для дальнейшего освоения образовательной программы. Правильно выполнено не менее 60 % тестовых заданий.
«Неудовлетворительно» / не зачтено	менее 12	Продemonстрирован недостаточный уровень знаний содержания дисциплины. Значительная часть тестовых заданий выполнена неверно, что свидетельствует о несформированности результатов обучения по дисциплине. Правильно выполнено менее 60 % тестовых заданий.

Кейс 1

В международной компании действует программа психологической поддержки руководителей. Психолог-консультант работает с руководителями индивидуально, а также периодически предоставляет HR-службе обобщенную информацию о наиболее часто встречающихся запросах. В начале работы с каждым клиентом психолог сообщает, что содержание индивидуальных консультаций является конфиденциальным, однако отдельные сведения могут быть раскрыты при наличии предусмотренных законом оснований или при предварительном согласовании с клиентом. При этом письменного договора между психологом и клиентом организация не использует, а условия взаимодействия фиксируются преимущественно в электронной переписке.

К психологу обратился директор крупного подразделения, который сообщил о конфликте с генеральным директором. В ходе нескольких консультаций он рассказал, что испытывает сильное напряжение из-за постоянной необходимости принимать решения в условиях неопределенности, не уверен в собственной профессиональной позиции и рассматривает возможность ухода из компании. Одновременно он сообщил психологу о

намерении в ближайшее время уволить двух руководителей среднего звена, поскольку считает их недостаточно эффективными. По мнению клиента, эти сотрудники препятствуют реализации его управленческих решений. Психолог знает, что оба руководителя являются ключевыми участниками стратегического проекта компании, а их увольнение может существенно повлиять на деятельность подразделения.

Через несколько дней после консультации генеральный директор компании попросил психолога «дать независимую оценку» состоянию директора подразделения и сообщить, насколько его эмоциональное состояние может влиять на управленческие решения. Он также попросил отдельно оценить обоснованность планируемого увольнения двух руководителей. Психолог не проводил диагностического обследования, не получал согласия клиента на передачу подобной информации и понимает, что часть сведений была получена исключительно в рамках конфиденциальной консультации. Одновременно психолог опасается, что отказ предоставить информацию может ухудшить его положение в организации и привести к прекращению программы психологической поддержки. Задание: проанализируйте ситуацию с позиций профессиональной этики и профессиональной ответственности психолога-консультанта. Определите участников профессионального взаимодействия, их роли, интересы и потенциальные конфликты интересов. Разграничьте информацию, полученную в рамках консультирования, и информацию, которая может быть использована организацией в управленческих целях. Определите, какие действия психолога будут соответствовать принципам конфиденциальности, информированного согласия, профессиональной компетентности и обеспечения психологической безопасности клиента. Разработайте алгоритм действий психолога в ответ на запрос генерального директора, включая варианты профессиональной коммуникации с заказчиком и клиентом. Отдельно определите, может ли психолог на основании имеющейся информации оценивать состояние директора, его управленческую эффективность и обоснованность кадровых решений. Обоснуйте условия, при которых психолог может перейти от индивидуального консультирования к проведению организационно-психологического обследования или иной профессиональной процедуре оценки.

Кейс 2

Психолог-консультант приглашен производственной компанией для работы с трудовым коллективом после серии конфликтов между двумя подразделениями. Руководство сообщает, что сотрудники отдела производства «сопротивляются изменениям», а сотрудники отдела продаж «не понимают производственных ограничений». За последние шесть месяцев увеличилось количество взаимных претензий, появились обвинения в некомпетентности, руководители подразделений начали ограничивать обмен информацией, а несколько сотрудников перевелись в другие команды. HR-директор предлагает психологу провести командный тренинг, после которого, по его мнению, конфликт должен быть «закрыт».

На предварительной встрече психолог проводит интервью с руководителями и получает разные версии происходящего. Руководитель производства считает, что продажи систематически обещают клиентам сроки, которые невозможно выполнить. Руководитель продаж утверждает, что производство сознательно затягивает выполнение заказов и использует внутренние ограничения как оправдание. Сотрудники обеих сторон сообщают о недостатке информации, противоречивых критериях эффективности и отсутствии согласованных процедур передачи заказов. При этом в компании недавно была изменена система мотивации: подразделения теперь получают премии преимущественно за разные показатели, из-за чего выполнение целей одного подразделения иногда ухудшает показатели другого.

В процессе предварительного обследования психолог обнаруживает, что конфликт имеет не только межличностный, но и организационный характер. Вместе с тем генеральный директор требует от психолога сохранить первоначальный формат работы —

провести двухдневный тренинг коммуникации и представить отчет о том, что конфликт «устранен». Психолог считает, что такой формат не соответствует выявленной структуре проблемы. Дополнительную сложность создает тот факт, что часть сотрудников опасается открыто сообщать о проблемах, поскольку недавно один из работников после критического высказывания в адрес руководства был переведен на менее привлекательный участок работы.

Задание: проведите комплексный анализ ситуации как задачи организационно-психологического консультирования. Определите заявленный и фактический запрос, уровни проблемы и взаимосвязь индивидуальных, групповых и организационных факторов. Обоснуйте, какие методы организационно-психологического обследования целесообразно использовать на данном этапе и какую информацию необходимо получить для уточнения проблемы. Сформулируйте цели консультирования с учетом интересов различных участников и определите, какие методы психологической помощи могут быть применены на индивидуальном, групповом и организационном уровнях. Разработайте профессиональный алгоритм работы психолога от первичного обследования до оценки результатов консультирования. Отдельно проанализируйте этические риски, связанные с безопасностью участников, конфиденциальностью получаемой информации, возможным давлением руководства и необходимостью изменить первоначально согласованный формат работы. Предложите структуру профессиональных рекомендаций руководству компании и критерии, по которым можно оценить результаты консультативного вмешательства.

Оценка	Критерии оценивания
«Отлично» / зачтено	Кейс проанализирован полно и системно; выявлены этические и профессиональные проблемы, обоснованно определены цели и методы консультирования, учтены конфиденциальность, границы компетентности и психологическая безопасность; предложенные решения соответствуют условиям кейса и требованиям ПК-1.
«Хорошо» / зачтено	Кейс проанализирован правильно, основные профессиональные и этические проблемы выявлены; цели и методы консультирования определены обоснованно, однако отдельные аспекты раскрыты недостаточно глубоко или имеются незначительные неточности.
«Удовлетворительно» / зачтено	Кейс проанализирован частично; выявлены основные проблемы, но недостаточно раскрыты профессионально-этические аспекты, обоснование целей и методов консультирования; рекомендации носят общий характер.
«Неудовлетворительно» / не зачтено	Анализ кейса отсутствует или содержит существенные ошибки; не выявлены ключевые профессиональные и этические проблемы, цели и методы консультирования определены необоснованно, предложенные решения не соответствуют условиям кейса и требованиям ПК-1.



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение
высшего образования «Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ПРАКТИКУМ ПО ОРГАНИЗАЦИОННО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОМУ КОНСУЛЬТИРОВАНИЮ

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости

1.0. Задания для подготовки к практическим занятиям

1. Провести анализ консультативного запроса. Изучить предложенную организационную ситуацию, определить первоначальный запрос сотрудника, руководителя или трудового коллектива, выделить фактическую проблему и возможную психологическую составляющую запроса. Сформулировать 5–7 уточняющих вопросов для консультативной беседы и определить, какую дополнительную информацию необходимо получить в ходе организационно-психологического обследования.

2. Провести пробное организационно-психологическое обследование. На основе предложенного преподавателем случая выбрать метод или диагностический инструментарий, соответствующий заявленной проблеме сотрудника, руководителя или трудового коллектива. Обосновать выбор метода, провести обследование на учебном материале или в учебной паре, представить результаты, сформулировать предварительную психологическую гипотезу и определить, какие ограничения необходимо учитывать при интерпретации полученных данных.

3. Разработать алгоритм консультирования по конкретной организационной проблеме. Выбрать одну из ситуаций: профессиональные трудности сотрудника, проблемы взаимодействия руководителя и подчинённого, конфликт в рабочей группе, снижение эффективности командного взаимодействия, организационный стресс. Определить последовательность работы психолога-консультанта от первичного обращения до завершения консультативной работы, указать цели каждого этапа, методы работы и предполагаемые результаты.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота выполнения задания;
- самостоятельность выполнения;
- корректность использования научной терминологии;
- способность анализировать и обобщать информацию;
- аргументированность выводов;
- соблюдение требований к оформлению работы.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Задание выполнено полностью. Продемонстрированы глубокое понимание материала, самостоятельность анализа, грамотное использование профессиональной терминологии. Выводы логичны, аргументированы и соответствуют поставленной задаче.

Хорошо	Задание выполнено полностью. Материал изложен последовательно, имеются отдельные неточности или недостаточно полное обоснование отдельных положений, не влияющие на общий результат.
Удовлетворительно	Задание выполнено частично. Материал раскрыт поверхностно, имеются ошибки в терминологии, выводы недостаточно аргументированы.
Неудовлетворительно	Задание не выполнено либо выполнено с существенными ошибками, демонстрирующими отсутствие понимания изучаемого материала.

1.1. Проектное задание

Вариант 1.

Тема: Составление психологического портрета сотрудника в ситуации профессиональных затруднений

Ситуация для работы

В отделе клиентского сопровождения работает сотрудник 32 лет, имеющий пятилетний опыт работы в компании. В течение последних двух лет он стабильно выполнял основные показатели, самостоятельно вел клиентов и положительно оценивался предыдущим руководителем. После перехода на новую должность его показатели формально не изменились, однако руководитель стал отмечать снижение инициативности сотрудника и увеличение количества ситуаций, в которых тот обращается за дополнительными разъяснениями.

Сам сотрудник объясняет ситуацию тем, что изменились требования к его работе. По его словам, раньше ему было понятно, какой результат от него ожидается, а теперь критерии оценки часто меняются. Он отмечает, что стал чаще сомневаться в правильности собственных решений и старается заранее согласовывать действия с руководителем. При этом сотрудник считает себя профессионально компетентным и не планирует менять место работы. В индивидуальной беседе он говорит, что хотел бы «снова чувствовать уверенность в своей работе».

Задание

1. На основании описания ситуации составить психологический портрет сотрудника, выделив профессионально значимые характеристики, особенности мотивации, самооценки, профессиональной уверенности и возможные факторы, влияющие на его рабочее поведение.

2. Разделить имеющуюся информацию на фактические данные, сообщения самого сотрудника и предварительные психологические предположения. Отдельно указать, какие выводы пока нельзя делать без дополнительного обследования.

3. Определить, какие методы психологического обследования целесообразно использовать для уточнения психологического портрета сотрудника. Для каждого выбранного метода указать, какую информацию он позволит получить.

4. Сформулировать 2–3 возможные психологические гипотезы, объясняющие изменение поведения сотрудника.

5. Подготовить краткие профессиональные рекомендации для психолога-консультанта: какие вопросы следует обсудить с сотрудником на консультативной встрече и на что обратить внимание при дальнейшей работе.

Результат представить в виде структурированного психологического портрета сотрудника с обоснованием сделанных выводов и предложениями по дальнейшему консультативному обследованию.

Вариант 2.

Тема: Анализ взаимодействия участников рабочей группы и разработка рекомендаций по улучшению командного взаимодействия

Ситуация для работы

В проектной группе из 7 человек работают специалисты разных подразделений. Группа существует около года и занимается подготовкой нового внутреннего продукта компании. Руководитель проекта отмечает, что профессиональная компетентность участников достаточно высокая, однако на рабочих встречах регулярно возникают трудности. Два наиболее опытных сотрудника активно участвуют в обсуждении и часто предлагают готовые решения. Более молодые специалисты редко высказывают собственную позицию и предпочитают соглашаться с уже высказанными предложениями.

В последние два месяца участились ситуации, когда участники группы не выполняют договорённости в установленный срок. На совещаниях сотрудники объясняют это тем, что задачи были сформулированы недостаточно ясно. Руководитель считает, что проблема заключается в безответственности отдельных участников. Один из сотрудников, напротив, считает, что руководитель проекта слишком быстро принимает решения и не даёт группе возможности обсудить альтернативы. В неформальном общении участники группы говорят о накопившемся раздражении, однако на общих встречах открытого конфликта не демонстрируют.

Задание

1. Проанализировать особенности взаимодействия участников рабочей группы и определить основные трудности групповой работы.
2. Выделить возможные проблемы распределения ролей, коммуникации, принятия решений и ответственности между участниками.
3. Составить карту группового взаимодействия: определить, какие участники занимают наиболее активные позиции, какие позиции остаются менее выраженными и какие формы взаимодействия могут поддерживать существующие трудности.
4. Предложить 2–3 метода диагностики группового взаимодействия и обосновать их выбор применительно к данной ситуации.
5. Разработать рекомендации для руководителя проекта по изменению взаимодействия группы. Рекомендации должны быть конкретными и учитывать выявленные особенности группы.
6. Составить краткий план консультативной работы с группой из 2–3 последовательных мероприятий, указав цель каждого мероприятия и предполагаемый результат.

Результат представить в виде аналитического описания группового взаимодействия, схемы или таблицы основных проблем и рекомендаций для руководителя проекта.

Вариант 3.

Тема: Разработка рекомендаций психолога-консультанта для руководителя в ситуации организационного стресса

Ситуация для работы

Руководитель отдела из 20 сотрудников в течение последних шести месяцев работает в условиях постоянного увеличения нагрузки. Компания внедряет новую систему работы с клиентами, сроки выполнения задач сокращены, а количество обращений клиентов увеличилось. Руководитель продолжает выполнять значительную часть профессиональных задач самостоятельно, поскольку считает, что сотрудники пока не готовы брать на себя дополнительную ответственность.

В последнее время руководитель стал чаще задерживаться на работе, переносить рабочие встречи и раздражаться в ситуациях, которые раньше воспринимал спокойно. Он отмечает, что ему стало сложнее концентрироваться на стратегических задачах, поскольку большую часть времени приходится тратить на оперативные вопросы. Несколько сотрудников сообщили HR-специалисту, что руководитель стал давать им противоречивые указания и реже обсуждает с ними возникающие трудности.

Сам руководитель не считает, что у него есть серьёзные проблемы. Он формулирует свой запрос следующим образом: «Мне нужно научиться нормально работать в этой нагрузке и перестать тратить время на мелочи».

Задание

1. Проанализировать ситуацию с позиции организационно-психологического консультирования и определить, какие индивидуальные и организационные факторы могут быть связаны с возникшими трудностями.

2. Определить, какую дополнительную информацию необходимо получить в ходе консультативной беседы и психологического обследования руководителя.

3. Сформулировать возможные психологические гипотезы относительно причин изменения состояния и рабочего поведения руководителя. Отдельно обозначить, какие из них требуют дополнительной проверки.

4. Определить, какие методы психологического обследования могут быть использованы в данной ситуации, и обосновать их выбор.

5. Разработать рекомендации для руководителя по изменению организации собственной деятельности и взаимодействия с сотрудниками. Рекомендации должны учитывать не только индивидуальные особенности руководителя, но и организационный контекст его работы.

6. Определить, какие изменения можно использовать как показатели положительной динамики консультативной работы.

Результат представить в виде консультативного заключения по ситуации с выделением проблемы, возможных гипотез, направлений обследования и практических рекомендаций.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- соответствие содержания поставленной задаче;
- логичность структуры проекта;
- обоснованность предлагаемых решений;
- способность применять теоретические знания при решении практических задач;
- качество оформления проекта.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Проект полностью соответствует поставленной задаче, отличается логичностью, практической направленностью, содержит аргументированные предложения и оформлен в соответствии с требованиями.
Хорошо	Проект соответствует поставленной задаче, однако отдельные положения требуют дополнительного обоснования или детализации.
Удовлетворительно	Проект выполнен частично, отдельные разделы раскрыты недостаточно полно, имеются логические или содержательные недостатки.
Неудовлетворительно	Проект не соответствует поставленной задаче либо не позволяет оценить уровень подготовки обучающегося.

1.2. Тестовые задания

Задание:

10 вопросов с выбором ответа/кратким ответом. Примеры:

1. Какое действие психолога наиболее соответствует этапу первичной работы с организационно-психологическим запросом?

- а) Сразу выбрать технику психологического воздействия
- б) Уточнить содержание запроса, участников ситуации, проблему и ожидаемый результат консультирования
- в) Сразу подготовить итоговые рекомендации для руководителя

Правильный ответ: б) Уточнить содержание запроса, участников ситуации, проблему и ожидаемый результат консультирования.

2. Что является наиболее важным условием выбора метода организационно-психологического консультирования?

- а) Соответствие метода заявленной проблеме, цели консультирования и результатам психологического обследования
- б) Универсальность метода и возможность применять его независимо от содержания запроса
- в) Предпочтение психолога определённой консультативной технологии

Правильный ответ: а) Соответствие метода заявленной проблеме, цели консультирования и результатам психологического обследования.

3. Как психологу следует использовать результаты организационно-психологического обследования при подготовке консультативных рекомендаций? В ответе необходимо показать связь между полученными данными, сформулированной психологической гипотезой, целью консультирования и предлагаемыми рекомендациями; необходимо также обозначить требования к конфиденциальности и психологической безопасности участников консультирования.

Критерии оценивания

При оценивании учитывается правильность выполнения тестовых заданий и полнота ответа на вопрос открытого типа.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Правильно выполнено 90–100 % тестовых заданий, ответ на вопрос открытого типа полный, логичный и аргументированный.
Хорошо	Правильно выполнено 75–89 % тестовых заданий, ответ на открытый вопрос содержит незначительные неточности.
Удовлетворительно	Правильно выполнено 60–74 % тестовых заданий, ответ на открытый вопрос раскрывает тему частично.
Неудовлетворительно	Правильно выполнено менее 60 % тестовых заданий либо отсутствует ответ на вопрос открытого типа.

1.3. Аналитический кейс

Вариант 1.

Сотрудница отдела маркетинга работает в компании четыре года. До недавнего времени она считалась одним из наиболее самостоятельных специалистов: самостоятельно планировала работу, предлагала руководителю новые идеи и редко обращалась за помощью. После назначения нового руководителя ситуация изменилась. Руководитель предпочитает подробно контролировать выполнение задач и регулярно возвращает сотруднице уже выполненную работу на доработку, объясняя это необходимостью «повысить качество».

Сама сотрудница стала значительно осторожнее в работе. Перед отправкой практически каждого материала она несколько раз уточняет требования руководителя. На встречах почти не предлагает новых идей, хотя раньше активно участвовала в обсуждении. При индивидуальной беседе с HR она говорит, что «теперь лучше ничего не предлагать, чтобы снова не услышать, что сделано неправильно». Руководитель интерпретирует происходящее иначе: по его мнению, сотрудница «потеряла инициативу и стала менее заинтересованной в работе».

Задание: проанализировать ситуацию с позиции индивидуального организационно-психологического консультирования. Выделить факты и интерпретации участников ситуации. Определить возможные психологические причины изменения поведения сотрудницы. Сформулировать не менее двух консультативных гипотез и определить, какую дополнительную информацию необходимо получить для их проверки. Предложить структуру консультативной беседы с сотрудницей и определить, какие вопросы необходимо обсудить. Выбрать возможные методы психологического обследования и обосновать их применение. Сформулировать предварительные рекомендации психологу-консультанту с учётом необходимости разграничивать индивидуальные особенности сотрудницы и особенности управленческого взаимодействия.

Вариант 2

В рабочей группе из шести сотрудников распределение задач осуществляется преимущественно на общих совещаниях. Формально за каждым участником закреплена своя зона ответственности, однако сотрудники регулярно обращаются друг к другу за согласованием решений. Руководитель группы считает это признаком хорошего взаимодействия и не видит необходимости менять сложившийся порядок.

При этом два сотрудника регулярно спорят о том, кто должен принимать решения по спорным вопросам. Один из них обладает большим профессиональным опытом, другой формально назначен ответственным за соответствующее направление. На совещаниях они часто перебивают друг друга и пытаются убедить остальных участников группы принять их позицию. Остальные сотрудники обычно не вмешиваются в спор. После совещаний участники группы сообщают друг другу, что считают происходящее «обычным рабочим конфликтом», однако часть задач после таких обсуждений остаётся без окончательного решения.

Задание: определить основные проблемы группового взаимодействия и отличить содержательные разногласия от трудностей коммуникации и распределения ответственности. Проанализировать возможные роли участников группы и влияние сложившегося взаимодействия на принятие решений. Определить, какие методы групповой диагностики можно использовать для уточнения ситуации. Сформулировать консультативную гипотезу относительно причин устойчивости конфликта. Предложить последовательность работы психолога-консультанта с группой и руководителем, определить возможные цели группового консультирования и сформулировать рекомендации по изменению взаимодействия участников.

Вариант 3

В подразделении компании работает 14 сотрудников. В течение последних трёх месяцев руководитель неоднократно сообщал HR-службе о снижении эффективности

команды. Сроки выполнения задач стали чаще нарушаться, сотрудники стали реже проявлять инициативу, а количество взаимных претензий увеличилось. Руководитель считает, что сотрудники «расслабились» и нуждаются в более жёстком контроле.

В индивидуальных разговорах сотрудники описывают другую картину. Они сообщают, что за последние месяцы количество задач существенно увеличилось, несколько вакансий остаются незакрытыми, а приоритеты часто меняются. По словам сотрудников, они не понимают, какие задачи являются действительно срочными. Некоторые сотрудники отмечают усталость и снижение мотивации, однако продолжают выполнять основные обязанности. Один из сотрудников недавно отказался от участия в дополнительном проекте, после чего руководитель назвал его «недостаточно командным человеком».

Задание: провести многоуровневый анализ ситуации, выделив индивидуальные, групповые и организационные факторы, которые могут быть связаны со снижением эффективности. Определить, какие данные необходимо получить для различения индивидуального профессионального неблагополучия, групповой проблемы взаимодействия и организационных факторов. Сформулировать несколько консультативных гипотез и определить способы их проверки. Разработать предложения по индивидуальной и групповой консультативной работе, определить границы компетенции психолога-консультанта и вопросы, которые должны решаться руководителем или HR-службой. Сформулировать профессиональные рекомендации и критерии, по которым можно будет оценить результаты консультирования.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота анализа ситуации;
- логичность рассуждений;
- способность выявлять проблему;
- обоснованность предложенных решений;
- качество аргументации.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Проведен всесторонний анализ ситуации, выявлены ключевые проблемы, предложены обоснованные решения, выводы логичны и аргументированы.
Хорошо	Анализ ситуации выполнен корректно, однако отдельные аспекты раскрыты недостаточно подробно либо рекомендации требуют уточнения.
Удовлетворительно	Анализ носит поверхностный характер, предложенные решения недостаточно обоснованы.
Неудовлетворительно	Анализ отсутствует либо содержит существенные ошибки, препятствующие оценке уровня подготовки обучающегося.

1.4. Темы для групповой дискуссии

1. Границы организационно-психологического консультирования: где заканчивается консультирование и начинается управленческое решение.
2. Соотношение запроса руководителя, запроса сотрудника и интересов организации в консультативной работе.
3. Психологическая безопасность клиента в условиях консультирования внутри организации.
4. Возможности и ограничения индивидуального консультирования при решении групповых и организационных проблем.
5. Роль консультативной гипотезы в организационно-психологическом обследовании.
6. Обратная связь по результатам психологического обследования сотруднику, руководителю и трудовому коллективу.
7. Выбор консультативной технологии в зависимости от содержания организационной проблемы.
8. Оценка результатов организационно-психологического консультирования: что считать изменением и как его фиксировать.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- активность участия в обсуждении;
- корректность использования профессиональной терминологии;
- аргументированность собственной позиции;
- способность вести конструктивную профессиональную дискуссию;
- уважительное отношение к мнению других участников.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Обучающийся активно участвует в обсуждении, аргументированно высказывает собственную позицию, использует профессиональную терминологию и демонстрирует высокий уровень коммуникативной культуры.
Хорошо	Принимает участие в обсуждении, аргументирует свою позицию, допускает отдельные неточности.
Удовлетворительно	Участие ограничивается отдельными высказываниями, аргументация недостаточно убедительна.
Неудовлетворительно	Не принимает участия в обсуждении либо демонстрирует отсутствие знаний по рассматриваемой теме.

1.5. Реферат

1. Организационно-психологическое консультирование как вид профессиональной деятельности психолога.
2. Теоретические подходы к психологическому консультированию и возможности их применения в организации.
3. Особенности психологического обследования сотрудника в контексте организационно-психологического консультирования.

4. Организационно-психологическое обследование на индивидуальном, групповом и организационном уровнях.
5. Консультативная беседа как инструмент выявления психологической проблемы.
6. Формулирование и проверка психологической гипотезы в процессе консультирования.
7. Индивидуальное и групповое консультирование работников: особенности целей, методов и организации работы.
8. Профессиональные рекомендации психолога по результатам организационно-психологического консультирования.
9. Психологическая безопасность клиента в процессе консультативной работы в организации.
10. Подходы к оценке результатов и эффективности организационно-психологического консультирования.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- соответствие содержания заявленной теме;
- полнота раскрытия темы;
- логичность структуры;
- качество анализа научных источников;
- самостоятельность выводов;
- соблюдение требований к оформлению.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Тема раскрыта полностью, проведен анализ научной литературы, выводы самостоятельны и аргументированы, оформление соответствует установленным требованиям.
Хорошо	Тема раскрыта достаточно полно, имеются отдельные недостатки анализа или оформления.
Удовлетворительно	Тема раскрыта частично, анализ источников поверхностный, выводы недостаточно обоснованы.
Неудовлетворительно	Работа не соответствует заявленной теме либо не отвечает установленным требованиям.

1.6. Доклад

Тема 1. Консультативный контракт и распределение ответственности между психологом и клиентом.

Тема 2. Работа психолога с неопределённым или противоречивым организационным запросом.

Тема 3. Психологическое консультирование руководителя по вопросам управленческого взаимодействия.

Тема 4. Консультирование сотрудника в ситуации профессиональных затруднений.

Тема 5. Консультирование трудовой группы при нарушении взаимодействия между её участниками.

Тема 6. Использование обратной связи как элемента консультативной работы.
 Тема 7. Особенности завершения индивидуальной консультативной встречи.
 Тема 8. Подготовка консультативного заключения по результатам психологического обследования.

Тема 9. Взаимодействие психолога-консультанта с HR-службой в ходе консультативного проекта.

Тема 10. Этические ограничения при использовании результатов психологического обследования в организации.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота раскрытия темы;
- логичность и последовательность изложения;
- грамотность речи;
- использование научной терминологии;
- качество ответов на вопросы.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Тема раскрыта полностью, выступление логично и последовательно, обучающийся свободно отвечает на вопросы и демонстрирует высокий уровень владения материалом.
Хорошо	Выступление соответствует теме, отдельные положения раскрыты недостаточно подробно, ответы на вопросы в целом правильные.
Удовлетворительно	Доклад носит описательный характер, имеются пробелы в содержании и затруднения при ответах на вопросы.
Неудовлетворительно	Тема не раскрыта либо обучающийся не владеет представленным материалом.

1.7. Устный опрос

1. Что понимается под организационно-психологическим консультированием и чем оно отличается от общего психологического консультирования?

2. Какие основные элементы необходимо выделить при анализе консультативного запроса?

3. Какие задачи решает психологическое обследование перед началом консультативной работы?

4. Какие различия существуют между индивидуальным, групповым и организационным уровнями психологического обследования?

5. Какие требования предъявляются к консультативной беседе психолога с сотрудником или руководителем?

6. Что такое консультативная гипотеза и как она проверяется в процессе работы?

7. По каким основаниям психолог выбирает методы организационно-психологического консультирования?

8. Какие особенности необходимо учитывать при проведении группового психологического консультирования в организации?

9. Какие требования предъявляются к профессиональным рекомендациям, формулируемым по результатам консультирования?

10. Каким образом психолог может оценивать результаты организационно-психологического консультирования?

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота и правильность ответа;
- владение профессиональной терминологией;
- логичность изложения;
- способность устанавливать взаимосвязи между изучаемыми понятиями;
- культура профессиональной речи.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Ответ полный, последовательный, логичный, обучающийся свободно использует профессиональную терминологию и демонстрирует глубокое понимание изученного материала.
Хорошо	Ответ правильный, однако содержит отдельные неточности или недостаточно полное раскрытие отдельных положений.
Удовлетворительно	Ответ отражает только основные положения темы, имеются существенные пробелы и ошибки.
Неудовлетворительно	Обучающийся не может раскрыть содержание вопроса либо допускает принципиальные ошибки.

Критерии и шкалы оценивания работы студентов на практических/лабораторных занятиях

Оценка	Критерии оценивания
«отлично»	Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать

	факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопрос вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Для получения итоговой оценки, необходимо решить тест и 1 кейс. Формат оценивания - зачет с оценкой

Тест

- Какова основная задача первичного этапа организационно-психологического консультирования?
 - Немедленное применение выбранной консультативной техники
 - Определение виновника организационной проблемы
 - Уточнение запроса, проблемы, целей и ожидаемого результата консультирования ✓
 - Подготовка итогового консультативного заключения
- Что наиболее точно характеризует консультативную гипотезу?
 - Окончательный диагноз клиента
 - Предположение о возможных психологических причинах и механизмах проблемы, подлежащее проверке ✓
 - Личное мнение руководителя о причинах проблемы
 - Перечень рекомендаций по итогам консультирования
- На каком основании следует выбирать методы организационно-психологического обследования?
 - На основании привычки психолога использовать определённую методику
 - На основании пожеланий руководителя независимо от цели обследования
 - На основании запроса, целей обследования, особенностей участников и организационного контекста ✓
 - На основании количества вопросов в методике
- Что является корректным действием психолога при наличии нескольких противоречивых запросов от участников организационной ситуации?
 - Выбрать запрос руководителя как приоритетный в любом случае
 - Игнорировать запросы сотрудников
 - Уточнить позиции заинтересованных сторон и определить общую область консультативной работы ✓
 - Отказаться от проведения обследования
- Какова основная цель психологического обследования перед консультированием?
 - Подтвердить первоначальное мнение заказчика
 - Получить основания для понимания проблемы и выбора целей и методов

- консультирования ✓
- В) Определить наиболее эффективного сотрудника
- Г) Подготовить кадровое решение
6. Какой принцип особенно важен при использовании результатов индивидуального обследования сотрудника в организации?
- А) Передача всех результатов непосредственному руководителю
- Б) Использование результатов без информирования обследуемого
- В) Соблюдение профессиональной конфиденциальности и определённых заранее границ использования информации ✓
- Г) Обязательное включение всех результатов в кадровое дело
7. Что характеризует профессионально сформулированный консультативный запрос?
- А) Общее указание на «плохую мотивацию» сотрудников
- Б) Описание конкретной проблемы, участников, контекста и желаемых изменений ✓
- В) Перечень личностных недостатков сотрудника
- Г) Готовое решение, предложенное руководителем
8. Как следует поступить, если результаты обследования не подтверждают первоначальную гипотезу консультанта?
- А) Исключить результаты, которые противоречат гипотезе
- Б) Сохранить первоначальную гипотезу без изменений
- В) Пересмотреть гипотезу и уточнить направление дальнейшего обследования или консультирования ✓
- Г) Завершить консультирование без анализа полученных данных
9. Что является отличительной особенностью организационно-психологического консультирования?
- А) Работа исключительно с индивидуальными личностными особенностями
- Б) Рассмотрение психологической проблемы с учётом индивидуального, группового и организационного контекста ✓
- В) Решение административных вопросов организации
- Г) Проведение только психодиагностического обследования
10. Какова основная задача консультативной беседы?
- А) Получить максимально большое количество биографических сведений
- Б) Установить контакт, уточнить проблему и контекст запроса, определить цели дальнейшей работы ✓
- В) Убедить клиента принять позицию консультанта
- Г) Провести итоговую оценку эффективности консультирования
11. Что должно связывать результаты психологического обследования и консультативные рекомендации?
- А) Только личное профессиональное мнение психолога
- Б) Логическая связь между выявленными данными, психологической гипотезой, целью и предлагаемыми мероприятиями ✓
- В) Требования руководителя организации независимо от результатов обследования
- Г) Универсальный набор рекомендаций для сотрудников
12. В каком случае целесообразно сочетать индивидуальное и групповое консультирование?
- А) При любой консультативной ситуации независимо от её содержания

- Б) Когда проблема имеет одновременно индивидуальные и групповые проявления ✓
- В) Только при наличии конфликта между двумя сотрудниками
- Г) Только по требованию HR-службы
13. Что наиболее точно отражает содержание профессиональной рекомендации психолога?
- А) Оценку личности руководителя
- Б) Конкретные действия, связанные с выявленной проблемой и целью консультирования, с указанием условий их реализации ✓
- В) Общие советы без связи с результатами обследования
- Г) Административное распоряжение сотрудникам
14. Какой подход наиболее корректен при оценке результатов консультирования?
- А) Оценивать только субъективное впечатление консультанта
- Б) Сравнивать результаты с заранее определёнными целями и критериями изменений ✓
- В) Оценивать только количество проведённых встреч
- Г) Оценивать исключительно удовлетворённость руководителя
15. Руководитель сообщает психологу: «Мне нужно, чтобы вы объяснили сотрудникам, почему они должны выполнять мои требования». Какова наиболее профессиональная реакция психолога?
- А) Согласиться и подготовить убеждающее выступление
- Б) Сразу начать индивидуальное консультирование сотрудников
- В) Уточнить проблему, ожидания руководителя и цели предполагаемой консультативной работы ✓
- Г) Отказаться от работы с руководителем
16. При обследовании трудового коллектива выявлены высокий уровень взаимного недоверия и различия в представлениях сотрудников и руководителя о причинах трудностей. Какой следующий шаг наиболее обоснован?
- А) Немедленно провести тренинг командообразования
- Б) Объявить руководителю результаты как окончательный диагноз коллектива
- В) Сопоставить данные разных источников и уточнить консультативную гипотезу ✓
- Г) Завершить обследование как не давшее однозначного результата
17. Что является необходимым условием психологической безопасности в консультировании?
- А) Полная доступность всех сведений о клиенте для руководителя
- Б) Чёткое определение границ конфиденциальности, целей работы и правил взаимодействия ✓
- В) Отказ от обсуждения эмоционально значимых тем
- Г) Исключение обратной связи клиенту
18. Если сотрудник обращается с индивидуальной проблемой, возникшей в связи с особенностями управленческого взаимодействия, психологу необходимо прежде всего:
- А) Рассматривать проблему исключительно как личностную
- Б) Перевести сотрудника на другую должность
- В) Уточнить индивидуальные переживания сотрудника и организационный

- контекст возникновения проблемы ✓
- Г) Обратиться к руководителю за подтверждением слов сотрудника
19. Что является показателем обоснованного выбора цели консультирования?
- А) Цель соответствует только формулировке заказчика
- Б) Цель сформулирована психологом без учёта результатов обследования
- В) Цель связана с выявленной проблемой, запросом и возможностями консультативного воздействия ✓
- Г) Цель предполагает обязательное изменение поведения клиента
20. Какой вариант наиболее полно отражает последовательность работы психолога-консультанта?
- А) Рекомендации — диагностика — запрос — консультирование — оценка результата
- Б) Запрос — обследование — гипотеза — определение целей и методов — консультативная работа — оценка результатов ✓
- В) Диагностика — рекомендации — запрос — консультирование — оценка результатов
- Г) Запрос — выбор техники — заключение — диагностика — рекомендации

Критерии оценивания тестирования

Каждый правильный ответ оценивается в **1 балл**.

Максимальное количество баллов — **20**.

Оценка	Количество правильных ответов	Критерии оценивания
«Отлично» / зачтено	18–20	Продемонстрированы глубокие знания содержания дисциплины, понимание основных теоретических положений, понятий, закономерностей и современных подходов в изучаемой предметной области. Правильно выполнено не менее 90 % тестовых заданий.
«Хорошо» / зачтено	15–17	Продемонстрированы устойчивые знания содержания дисциплины. Допущены единичные ошибки, не оказывающие существенного влияния на понимание основных понятий, закономерностей и взаимосвязей изучаемой предметной области. Правильно выполнено не менее 75 % тестовых заданий.

«Удовлетворительно» / зачтено	12–14	Продemonстрированы базовые знания содержания дисциплины. Имеются отдельные пробелы в понимании теоретических положений, понятий и закономерностей, однако обучающийся владеет основными знаниями, необходимыми для дальнейшего освоения образовательной программы. Правильно выполнено не менее 60 % тестовых заданий.
«Неудовлетворительно» / не зачтено	менее 12	Продemonстрирован недостаточный уровень знаний содержания дисциплины. Значительная часть тестовых заданий выполнена неверно, что свидетельствует о несформированности результатов обучения по дисциплине. Правильно выполнено менее 60 % тестовых заданий.

Кейс 1

В крупной торговой компании работает отдел по работе с ключевыми клиентами, состоящий из 16 сотрудников. После смены руководителя отдела в течение восьми месяцев стали постепенно меняться характер и организация работы. Новый руководитель ранее занимал позицию ведущего специалиста в другом подразделении этой же компании и хорошо знает профессиональную специфику отдела. В первые месяцы его работы показатели выполнения индивидуальных планов выросли, однако одновременно увеличилось количество обращений сотрудников в HR-службу с жалобами на постоянный контроль, публичное обсуждение ошибок и непредсказуемость требований. Руководитель, напротив, считает, что основная проблема заключается в недостаточной самостоятельности сотрудников и их сопротивлении новым стандартам работы. По его мнению, сотрудники «привыкли работать без контроля» и теперь негативно реагируют на повышение требований.

HR-служба провела предварительное обследование. В индивидуальных интервью 9 из 16 сотрудников сообщили о высокой рабочей нагрузке и опасении негативной реакции руководителя на ошибки. При этом часть сотрудников продолжает демонстрировать высокие показатели эффективности. В анонимном групповом опросе сотрудники чаще всего отмечали недостаток обратной связи, неясность критериев оценки работы и трудности обсуждения проблем с руководителем. Руководитель отказался участвовать в анонимном опросе, но в индивидуальной беседе сообщил, что «доверять сотрудникам можно только после того, как они докажут свою самостоятельность». HR-служба предлагает психологу провести консультирование руководителя и коллектива и ожидает «снижения напряжённости и повышения ответственности сотрудников». При этом руководство компании рассчитывает получить от психолога конкретные рекомендации относительно дальнейшего взаимодействия руководителя с отделом.

Задание: проанализируйте ситуацию как организационно-психологический консультант. Определите содержание и границы консультативного запроса, выделите позиции основных участников и сформулируйте не менее трёх возможных консультативных гипотез. Определите, каких данных недостаточно для проверки этих гипотез, и предложите план дополнительного организационно-психологического обследования на индивидуальном и групповом уровнях. Обоснуйте выбор методов обследования и способы сопоставления полученных данных. На основании предполагаемых результатов разработайте программу консультативной работы с руководителем и трудовым коллективом, определите последовательность этапов, цели и методы работы. Отдельно сформулируйте правила предоставления обратной связи

руководителю, сотрудникам и HR-службе с учётом требований психологической безопасности и конфиденциальности. Завершите решение критериями оценки результатов консультирования и профессиональными рекомендациями для руководителя и HR-службы.

Кейс 2

В международной компании численностью около 600 сотрудников в течение полутора лет происходят существенные организационные изменения. После объединения двух подразделений была сформирована новая управленческая структура, при этом часть руководителей сохранила прежние зоны ответственности, а часть функций была перераспределена. Формально новая структура утверждена, однако сотрудники продолжают обращаться одновременно к нескольким руководителям, получая по отдельным вопросам различные указания. Руководители подразделений по-разному описывают границы своих полномочий. HR-директор обратился к организационному психологу с запросом провести консультирование и «восстановить управляемость». На уровне отдельных команд ситуация проявляется неодинаково: в одних подразделениях взаимодействие постепенно стабилизируется, в других регулярно возникают конфликты и взаимные обвинения.

В ходе предварительного обследования психолог получил результаты интервью с руководителями, анализа внутренних документов и наблюдения за несколькими рабочими совещаниями. Данные показывают, что проблема не сводится к межличностным конфликтам. В подразделениях различаются представления о критериях успешной работы, порядке принятия решений и допустимом уровне самостоятельности сотрудников. Некоторые руководители используют неформальные договорённости, позволяющие быстро решать рабочие вопросы, но эти договорённости не совпадают с формально установленными процедурами. Одновременно сотрудники сообщают о росте неопределённости и опасении принимать самостоятельные решения. HR-служба ожидает от консультанта единой программы работы для всех подразделений, однако предварительные данные указывают на различия в характере проблем и степени их выраженности. Дополнительным ограничением является то, что результаты индивидуальных интервью не могут быть переданы руководству в форме, позволяющей идентифицировать конкретных сотрудников.

Задание: проанализируйте ситуацию на организационном, групповом и индивидуальном уровнях. Определите, какие элементы ситуации относятся к организационной проблеме, какие могут быть связаны с особенностями группового взаимодействия, а какие требуют индивидуального консультирования. Сформулируйте несколько конкурирующих консультативных гипотез и определите, какие дополнительные данные позволят выбрать между ними. Разработайте комплексный план организационно-психологического обследования с использованием нескольких источников информации. Определите цели и методы консультирования для разных уровней проблемы и обоснуйте, почему единая консультативная программа для всех подразделений может оказаться недостаточной. Предложите структуру консультативной программы, включающей индивидуальную и групповую работу, а также взаимодействие с HR-службой и руководителями. Разработайте принципы представления результатов обследования с сохранением конфиденциальности индивидуальных данных. Сформулируйте профессиональные рекомендации и критерии оценки результатов

Оценка	Критерии оценивания
«Отлично» / зачтено	Полно и системно анализирует ситуацию, обоснованно формулирует гипотезы, выбирает методы обследования и консультирования, учитывает организационный контекст, психологическую безопасность и конфиденциальность; рекомендации конкретны и обоснованы.
«Хорошо» / зачтено	Корректно анализирует ситуацию и предлагает обоснованный план обследования и консультирования; имеются отдельные недостаточно раскрытые связи между данными, гипотезами и рекомендациями.
«Удовлетворительно» / зачтено	Выявляет основные проблемы и предлагает общий вариант обследования и консультирования, но анализ недостаточно системный, гипотезы и выбор методов обоснованы частично, рекомендации имеют преимущественно общий характер.
«Неудовлетворительно» / не зачтено	Не выявляет ключевые проблемы или допускает существенные ошибки в анализе, не обосновывает методы обследования и консультирования, игнорирует требования психологической безопасности и конфиденциальности; рекомендации отсутствуют либо не соответствуют условиям кейса.



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение
высшего образования «Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ПСИХОДИНАМИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ОРГАНИЗАЦИЙ

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости

1.0. Задания для подготовки к практическим занятиям

1. Изучить литературу по теме «Психодинамический подход к пониманию организаций» и подготовить сравнительный анализ основных подходов к объяснению бессознательных процессов в организации. В работе сопоставить психоаналитический подход З. Фрейда, концепцию групповой динамики У. Биона, представления И. Мензис Лайт о социальных системах как защите от тревоги, подход Э. Жака к психодинамике организационных процессов и клинический подход М. Кетс де Вриса. Для каждого подхода определить основной объект анализа, ключевые понятия и возможности применения при организационно-психологическом консультировании. Завершить работу анализом организационной ситуации, в которой использование одного из рассмотренных подходов позволяет выявить скрытую психологическую динамику проблемы.

2. Провести анализ организационной ситуации с использованием психодинамических понятий «тревога», «защитные механизмы», «проекция», «проективная идентификация», «регрессия», «базовые предположения группы». Студенту предлагается самостоятельно выбрать реальную или описанную в открытых источниках ситуацию, связанную с функционированием рабочей группы или организации. Определить внешне наблюдаемую проблему, предположить лежащие за ней бессознательные процессы, описать возможные проявления тревоги и защитных механизмов, а также определить, какие дополнительные данные необходимо получить консультанту для проверки психодинамической гипотезы.

3. Разработать алгоритм психодинамического анализа организационной проблемы для работы консультанта. Алгоритм должен включать последовательность действий от получения запроса и первичного анализа организационной ситуации до формулирования психодинамической гипотезы и выбора возможных направлений консультативной работы. В алгоритме необходимо предусмотреть анализ индивидуального, группового и организационного уровней, выявление тревог и защитных механизмов, анализ роли руководителя и группы, оценку отношений между участниками ситуации и определение границ применимости психодинамической интерпретации.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота выполнения задания;
- самостоятельность выполнения;
- корректность использования научной терминологии;
- способность анализировать и обобщать информацию;
- аргументированность выводов;
- соблюдение требований к оформлению работы.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Задание выполнено полностью. Продемонстрированы глубокое понимание материала, самостоятельность анализа, грамотное использование профессиональной терминологии. Выводы логичны, аргументированы и соответствуют поставленной задаче.
Хорошо	Задание выполнено полностью. Материал изложен последовательно, имеются отдельные неточности или недостаточно полное обоснование отдельных положений, не влияющие на общий результат.
Удовлетворительно	Задание выполнено частично. Материал раскрыт поверхностно, имеются ошибки в терминологии, выводы недостаточно аргументированы.
Неудовлетворительно	Задание не выполнено либо выполнено с существенными ошибками, демонстрирующими отсутствие понимания изучаемого материала.

1.1. Проектное задание

Психодинамический анализ организационной ситуации и разработка программы консультативной помощи.

Ситуация для анализа.

В крупной компании, занимающейся разработкой и сопровождением цифровых продуктов, в течение последнего года существенно изменилась структура управления. Ранее подразделение разработки представляло собой относительно стабильную команду из 18 сотрудников, которой около пяти лет руководил один руководитель. Руководитель пользовался авторитетом у сотрудников, самостоятельно принимал большинство решений и предпочитал лично контролировать ключевые этапы работы. После изменения стратегии компании было принято решение перейти к матричной структуре управления. Часть сотрудников теперь одновременно подчиняется руководителю подразделения и руководителям отдельных проектов. Кроме того, на должность нового директора по продукту был назначен руководитель со стороны, который должен был повысить скорость принятия решений и усилить ответственность сотрудников за результат.

Через несколько месяцев после изменений в подразделении стали регулярно возникать конфликты. Руководители проектов жалуются, что сотрудники избегают самостоятельного принятия решений и постоянно обращаются за подтверждением даже по незначительным вопросам. Сотрудники, в свою очередь, утверждают, что руководители дают противоречивые распоряжения, часто меняют требования и впоследствии обвиняют исполнителей в отсутствии инициативы. На совещаниях обсуждение рабочих вопросов быстро переходит к взаимным претензиям. Часть сотрудников практически не высказывается, однако после совещаний активно обсуждает решения руководства между собой. Несколько опытных специалистов стали демонстративно дистанцироваться от участия в новых проектах. Новый директор считает основной причиной проблем «сопротивление изменениям» и предлагает усилить контроль за выполнением задач. Бывший руководитель подразделения, сохранивший значительное влияние в коллективе, считает, что проблема связана с некомпетентностью нового руководства. HR-служба отмечает рост эмоционального напряжения, снижение инициативности и увеличение числа обращений сотрудников по поводу конфликтов. При этом объективные показатели

профессиональной компетентности большинства сотрудников остаются достаточно высокими.

Задание.

1. Провести психодинамический анализ описанной организационной ситуации. Выделить внешне проявляющиеся проблемы и сформулировать не менее двух возможных психодинамических гипотез, объясняющих происходящие процессы. При формулировании гипотез использовать понятия организационной тревоги, защитных механизмов, регрессии, проекции, проективной идентификации, базовых предположений группы и других релевантных понятий психодинамического подхода.

2. Проанализировать ситуацию на индивидуальном, групповом и организационном уровнях. Определить возможную роль руководителей, сотрудников и неформальных лидеров в формировании текущей динамики. Рассмотреть, каким образом изменения организационной структуры и управленческих отношений могли повлиять на чувство безопасности, распределение ролей, отношения власти и характер взаимодействия между участниками.

3. Определить, какие дополнительные сведения необходимо получить организационному консультанту для проверки сформулированных психодинамических гипотез. Составить перечень вопросов для интервью с новым директором, бывшим руководителем подразделения, сотрудниками и представителем HR-службы. Показать, какие наблюдаемые факты позволят отличить психодинамическую гипотезу от альтернативных объяснений организационной проблемы.

4. Разработать основные направления программы психодинамического консультирования данной организации. Определить предполагаемый запрос на консультирование, цели работы, последовательность основных этапов, возможные форматы работы с руководителями и рабочей группой, а также предполагаемые психодинамические интервенции. Отдельно обозначить возможные риски консультирования, связанные с сопротивлением, переносом и контрпереносом, и способы сохранения консультантом профессиональной позиции.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- соответствие содержания поставленной задаче;
- логичность структуры проекта;
- обоснованность предлагаемых решений;
- способность применять теоретические знания при решении практических задач;
- качество оформления проекта.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Проект полностью соответствует поставленной задаче, отличается логичностью, практической направленностью, содержит аргументированные предложения и оформлен в соответствии с требованиями.
Хорошо	Проект соответствует поставленной задаче, однако отдельные положения требуют дополнительного обоснования или детализации.
Удовлетворительно	Проект выполнен частично, отдельные разделы раскрыты недостаточно полно, имеются логические или содержательные недостатки.

Неудовлетворительно	Проект не соответствует поставленной задаче либо не позволяет оценить уровень подготовки обучающегося.
---------------------	--

1.2. Тестовые задания

Задание:

10 вопросов с выбором ответа/кратким ответом. Примеры:

1. Какая концепция У. Биона позволяет различать функционирование группы, ориентированное на выполнение поставленной задачи, и функционирование группы, определяемое базовыми эмоциональными состояниями?

а) концепция «организации в сознании»

б) концепция рабочей группы и базовых предположений

в) концепция переходного пространства

2. Какое положение соответствует клиническому подходу М. Кетс де Вриса к анализу организаций?

а) организационное поведение определяется исключительно рациональными решениями и формальными структурами

б) для понимания поведения людей и организаций необходимо учитывать бессознательные процессы, эмоции и межличностную динамику

в) организационные проблемы могут анализироваться только на уровне формальных организационных процедур

3. Объясните, каким образом тревога и защитные механизмы могут проявляться в функционировании рабочей группы. В ответе необходимо определить понятия организационной тревоги и психологических защит, привести не менее двух возможных проявлений защитных процессов в группе и показать, каким образом консультант может учитывать их при анализе организационной ситуации.

Критерии оценивания

При оценивании учитывается правильность выполнения тестовых заданий и полнота ответа на вопрос открытого типа.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Правильно выполнено 90–100 % тестовых заданий, ответ на вопрос открытого типа полный, логичный и аргументированный.
Хорошо	Правильно выполнено 75–89 % тестовых заданий, ответ на открытый вопрос содержит незначительные неточности.
Удовлетворительно	Правильно выполнено 60–74 % тестовых заданий, ответ на открытый вопрос раскрывает тему частично.
Неудовлетворительно	Правильно выполнено менее 60 % тестовых заданий либо отсутствует ответ на вопрос открытого типа.

1.3. Аналитический кейс

В производственной компании после назначения нового генерального директора была объявлена программа организационных изменений. Руководство заявило о необходимости повышения самостоятельности подразделений, развития горизонтального взаимодействия и сокращения избыточных согласований. Формально новые правила были поддержаны всеми руководителями, однако через несколько месяцев сотрудники стали чаще обращаться к своим непосредственным начальникам даже по вопросам, которые ранее решались самостоятельно. Руководители подразделений начали проводить дополнительные совещания и согласования, а ответственность за принятие решений стала фактически концентрироваться на нескольких руководителях высшего уровня. На совещаниях руководители публично поддерживают идею самостоятельности, но при обсуждении конкретных решений регулярно возвращаются к необходимости дополнительного контроля. Сотрудники стали говорить, что «лучше ничего не решать самостоятельно, чтобы потом не оказаться виноватым».

При этом в компании отсутствуют очевидные изменения в квалификации сотрудников или объеме их профессиональных полномочий. HR-служба отмечает, что раньше сотрудники чаще предлагали новые решения, а теперь предпочитают действовать строго по инструкции. Несколько руководителей объясняют происходящее «низкой ответственностью сотрудников», тогда как сотрудники считают, что руководители сами не готовы передавать им полномочия. На встречах с консультантом участники по-разному описывают одну и ту же ситуацию: руководители говорят о необходимости усиления контроля, сотрудники — о страхе наказания за ошибку. В коллективе постепенно формируется ожидание, что любые изменения будут сопровождаться дополнительными требованиями и контролем.

Задание: провести психодинамический анализ кейса. Определить, какие проявления организационной тревоги и защитных процессов могут стоять за наблюдаемым поведением сотрудников и руководителей. Проанализировать ситуацию с позиции концепции базовых предположений группы У. Биона и определить, какие элементы функционирования группы могут препятствовать выполнению рабочей задачи. Рассмотреть возможные проявления проекции и проективной идентификации во взаимодействии руководителей и сотрудников. Сформулировать психодинамическую гипотезу о происходящем и предложить два-три направления работы организационного консультанта.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота анализа ситуации;
- логичность рассуждений;
- способность выявлять проблему;
- обоснованность предложенных решений;
- качество аргументации.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Проведен всесторонний анализ ситуации, выявлены ключевые проблемы, предложены обоснованные решения, выводы логичны и аргументированы.
Хорошо	Анализ ситуации выполнен корректно, однако отдельные аспекты раскрыты недостаточно подробно либо рекомендации требуют уточнения.

Удовлетворительно	Анализ носит поверхностный характер, предложенные решения недостаточно обоснованы.
Неудовлетворительно	Анализ отсутствует либо содержит существенные ошибки, препятствующие оценке уровня подготовки обучающегося.

1.4. Темы для групповой дискуссии

1. Может ли организационное поведение быть понято без учета бессознательных процессов?
2. Организационная тревога как источник дисфункционального поведения сотрудников и руководителей.
3. Где проходит граница между реальной организационной проблемой и психодинамической интерпретацией?
4. Как изменяется поведение рабочей группы при переходе от режима рабочей группы к функционированию на основе базовых предположений?
5. Психодинамика власти в организации: формальная должность и психологическое влияние.
6. Нарциссическая динамика руководителя и ее возможные проявления в организации.
7. Перенос и контрперенос в работе организационного консультанта.
8. Может ли консультант одновременно работать с индивидуальной, групповой и организационной динамикой?

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- активность участия в обсуждении;
- корректность использования профессиональной терминологии;
- аргументированность собственной позиции;
- способность вести конструктивную профессиональную дискуссию;
- уважительное отношение к мнению других участников.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Обучающийся активно участвует в обсуждении, аргументированно высказывает собственную позицию, использует профессиональную терминологию и демонстрирует высокий уровень коммуникативной культуры.
Хорошо	Принимает участие в обсуждении, аргументирует свою позицию, допускает отдельные неточности.
Удовлетворительно	Участие ограничивается отдельными высказываниями, аргументация недостаточно убедительна.
Неудовлетворительно	Не принимает участия в обсуждении либо демонстрирует отсутствие знаний по рассматриваемой теме.

1.5. Реферат

1. Психоаналитические основания психодинамического анализа организаций.
2. Концепция социальных защит от тревоги в работах И. Мензис Лайт.
3. Организация как система психологических и социальных отношений.
4. Понятие «организация в сознании» в анализе групповых отношений.
5. Психодинамика организационных изменений и сопротивления изменениям.
6. Психодинамические особенности отношений «руководитель — подчинённый».
7. Психодинамика профессиональной идентичности в организационном контексте.
8. Психодинамические аспекты формирования и функционирования организационных ролей.
9. Психодинамический подход к пониманию организационного конфликта.
10. Этические проблемы использования психодинамических интерпретаций в организационном консультировании.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- соответствие содержания заявленной теме;
- полнота раскрытия темы;
- логичность структуры;
- качество анализа научных источников;
- самостоятельность выводов;
- соблюдение требований к оформлению.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Тема раскрыта полностью, проведен анализ научной литературы, выводы самостоятельны и аргументированы, оформление соответствует установленным требованиям.
Хорошо	Тема раскрыта достаточно полно, имеются отдельные недостатки анализа или оформления.
Удовлетворительно	Тема раскрыта частично, анализ источников поверхностный, выводы недостаточно обоснованы.
Неудовлетворительно	Работа не соответствует заявленной теме либо не отвечает установленным требованиям.

1.6. Доклад

- Тема 1. У. Бион и развитие психодинамического понимания групп.
- Тема 2. Рабочая группа и базовые предположения группы в концепции У. Биона.
- Тема 3. Социальные защиты от тревоги в организации: подход И. Мензис Лайт.
- Тема 4. Э. Жак и психодинамическое понимание организационных систем.
- Тема 5. Клинический подход М. Кетс де Вриса к изучению организаций.
- Тема 6. М. Кетс де Врис о нарциссическом лидере: основные положения подхода.
- Тема 7. Лидер и последователи в психодинамическом подходе.
- Тема 8. Бессознательная жизнь групп и организаций в концепции М. Кетс де Вриса.

Тема 9. Психодинамические подходы к организационному консультированию.
Тема 10. Переходное пространство и его использование в работе с организациями.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота раскрытия темы;
- логичность и последовательность изложения;
- грамотность речи;
- использование научной терминологии;
- качество ответов на вопросы.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Тема раскрыта полностью, выступление логично и последовательно, обучающийся свободно отвечает на вопросы и демонстрирует высокий уровень владения материалом.
Хорошо	Выступление соответствует теме, отдельные положения раскрыты недостаточно подробно, ответы на вопросы в целом правильные.
Удовлетворительно	Доклад носит описательный характер, имеются пробелы в содержании и затруднения при ответах на вопросы.
Неудовлетворительно	Тема не раскрыта либо обучающийся не владеет представленным материалом.

1.7. Устный опрос

1. Что является предметом психодинамического анализа организации?
2. Какие основные положения психоаналитического подхода были перенесены в анализ организационных процессов?
3. Что понимается под бессознательными процессами в организации?
4. Как У. Бион описывает соотношение рабочей группы и базовых предположений?
5. Какие базовые предположения выделяет У. Бион?
6. В чем заключается идея социальных защит от тревоги И. Мензис Лайт?
7. Как тревога может влиять на поведение работников и функционирование организации?
8. Что означает понятие «организация в сознании» в психодинамическом анализе групп?
9. В чем заключается клинический подход М. Кетс де Вриса к анализу лидерства и организаций?
10. Какие особенности позиции организационного консультанта необходимо учитывать при психодинамическом анализе организации?

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота и правильность ответа;
- владение профессиональной терминологией;
- логичность изложения;
- способность устанавливать взаимосвязи между изучаемыми понятиями;

- культура профессиональной речи.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Ответ полный, последовательный, логичный, обучающийся свободно использует профессиональную терминологию и демонстрирует глубокое понимание изученного материала.
Хорошо	Ответ правильный, однако содержит отдельные неточности или недостаточно полное раскрытие отдельных положений.
Удовлетворительно	Ответ отражает только основные положения темы, имеются существенные пробелы и ошибки.
Неудовлетворительно	Обучающийся не может раскрыть содержание вопроса либо допускает принципиальные ошибки.

Критерии и шкалы оценивания работы студентов на практических/лабораторных занятиях

Оценка	Критерии оценивания
«отлично»	Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Для получения итоговой оценки, необходимо решить тест и 1 кейс. Формат оценивания - зачет

Тест

1. Что является одним из ключевых предметов психодинамического анализа организаций?
А) Только формальная структура организации
Б) Только индивидуальные профессиональные качества сотрудников
В) Бессознательные процессы, влияющие на поведение людей, групп и организации ✓
Г) Только экономические результаты деятельности организации
2. Какое положение соответствует психодинамическому подходу к организации?
А) Поведение сотрудников определяется исключительно рациональным расчетом
Б) Организационные процессы полностью определяются должностными инструкциями
В) Психологические процессы имеют значение только на уровне отдельного сотрудника
Г) Наряду с осознаваемыми процессами в организации действуют бессознательные динамические процессы ✓
3. Что У. Бион обозначал понятием «рабочая группа»?
А) Группу, объединенную исключительно личными отношениями
Б) Группу, функционирующую в соответствии с реальной задачей и способную использовать рациональные возможности своих участников ✓
В) Группу, полностью зависимую от руководителя
Г) Группу, в которой отсутствуют эмоциональные процессы
4. Какие базовые предположения группы выделял У. Бион?
А) Конкуренция, сотрудничество, лидерство
Б) Авторитет, зависимость, автономия
В) Зависимость, борьба–бегство, спаривание ✓
Г) Конфликт, адаптация, интеграция
5. В чем заключается значение концепции социальных защит от тревоги И. Мензис Лайт?
А) В объяснении только индивидуальных механизмов психологической защиты
Б) В описании способов повышения производительности труда
В) В классификации типов организационной структуры
Г) В рассмотрении организационных структур и способов взаимодействия как возможных средств защиты от тревоги ✓
6. Какой процесс относится к психодинамическим защитным механизмам?
А) Делегирование полномочий
Б) Планирование деятельности

В) Проекция ✓

Г) Формирование организационной структуры

7. Что означает проекция в психодинамическом анализе?

А) Осознанное распределение ответственности между сотрудниками

Б) Приписывание другому человеку собственных неприемлемых чувств, импульсов или качеств ✓

В) Передачу полномочий руководителем сотруднику

Г) Создание формальной организационной роли

8. Какое понятие связано с переносом эмоционального содержания на другого человека или группу?

А) Организационная идентичность

Б) Формальная власть

В) Рабочая задача

Г) Проективная идентификация ✓

9. Что в психодинамическом анализе может свидетельствовать о высокой организационной тревоге?

А) Только снижение финансовых показателей

Б) Только увеличение количества сотрудников

В) Усиление контроля, избегание ответственности, рост взаимных обвинений и ригидности поведения ✓

Г) Только изменение организационной структуры

10. Какова особенность психодинамического понимания сопротивления организационным изменениям?

А) Сопротивление всегда является результатом недостатка профессиональных знаний

Б) Сопротивление всегда означает сознательное нежелание сотрудников работать

В) Сопротивление не связано с эмоциональными процессами

Г) Сопротивление может выполнять функцию психологической защиты от тревоги, связанной с изменениями ✓

11. Что означает понятие «организация в сознании» (organization-in-the-mind)?

А) Формальную организационную структуру, отраженную в штатном расписании

Б) Индивидуальный план профессионального развития сотрудника

В) Психологическое представление человека о своей принадлежности, роли, отношениях и месте в организации ✓

Г) Систему корпоративных коммуникаций

12. Какой аспект лидерства особенно значим для психодинамического подхода М. Кетс де Вриса?

А) Только формальные полномочия руководителя

Б) Только профессиональная компетентность руководителя

В) Только система материального стимулирования

Г) Взаимосвязь личности лидера, бессознательных процессов, отношений с последователями и организационной динамики ✓

13. Что является одним из элементов клинического подхода М. Кетс де Вриса?

А) Отказ от анализа эмоциональных процессов

Б) Учет бессознательной жизни людей, групп и организаций ✓

В) Анализ исключительно количественных показателей

Г) Исключение индивидуальной психологии из анализа организации

14. Как может проявляться нарциссическая динамика лидера в организации?
А) Только в стремлении руководителя соблюдать должностные инструкции
Б) Только в передаче полномочий сотрудникам
В) В потребности в признании, чувствительности к критике и использовании отношений с последователями для поддержания собственного образа ✓
Г) Только в высокой требовательности к качеству работы
15. Что представляет собой перенос в контексте консультирования?
А) Передачу организационного проекта от одного сотрудника другому
Б) Формальную передачу полномочий консультанту
В) Перенесение на консультанта чувств, ожиданий и моделей отношений, сформированных в других значимых отношениях ✓
Г) Изменение должностной позиции клиента
16. Почему контрперенос имеет значение для психодинамического консультирования?
А) Он позволяет консультанту отказаться от профессиональной позиции
Б) Он является исключительно препятствием для консультирования
В) Он показывает только личностные особенности клиента
Г) Эмоциональные реакции консультанта могут содержать информацию о взаимодействии с клиентом и одновременно требовать профессиональной рефлексии ✓
17. Что является важным этапом психодинамической диагностики организации?
А) Немедленное определение виновника организационной проблемы
Б) Замена руководителя проблемного подразделения
В) Сопоставление наблюдаемых организационных явлений с возможными психодинамическими гипотезами и проверка этих гипотез дополнительными данными ✓
Г) Исключение эмоциональных факторов из анализа
18. Как следует рассматривать психодинамическую гипотезу в организационном консультировании?
А) Как окончательное доказательство причины проблемы
Б) Как диагноз, который консультант сообщает организации
В) Как субъективное мнение, не требующее проверки
Г) Как рабочее предположение, которое необходимо соотносить с наблюдаемыми данными и альтернативными объяснениями ✓
19. Какой принцип особенно важен при выборе психодинамической интервенции?
А) Интерпретировать все бессознательные процессы непосредственно и открыто
Б) Использовать одинаковую интервенцию независимо от контекста
В) Соотносить интервенцию с запросом, уровнем функционирования системы, готовностью участников и профессиональной позицией консультанта ✓
Г) Избегать анализа отношений между участниками
20. Какова одна из задач психодинамического организационного консультирования?
А) Определить единственного виновника организационной проблемы
Б) Заменить административное управление психологическим управлением
В) Устранить все эмоциональные реакции сотрудников
Г) Помочь организации осознать и переработать динамические процессы, препятствующие выполнению ее задач ✓

Критерии оценивания тестирования

Каждый правильный ответ оценивается в **1 балл**.

Максимальное количество баллов — **20**.

Оценка	Количество правильных ответов	Критерии оценивания
«Отлично» / зачтено	18–20	Продemonстрированы глубокие знания содержания дисциплины, понимание основных теоретических положений, понятий, закономерностей и современных подходов в изучаемой предметной области. Правильно выполнено не менее 90 % тестовых заданий.
«Хорошо» / зачтено	15–17	Продemonстрированы устойчивые знания содержания дисциплины. Допущены единичные ошибки, не оказывающие существенного влияния на понимание основных понятий, закономерностей и взаимосвязей изучаемой предметной области. Правильно выполнено не менее 75 % тестовых заданий.
«Удовлетворительно» / зачтено	12–14	Продemonстрированы базовые знания содержания дисциплины. Имеются отдельные пробелы в понимании теоретических положений, понятий и закономерностей, однако обучающийся владеет основными знаниями, необходимыми для дальнейшего освоения образовательной программы. Правильно выполнено не менее 60 % тестовых заданий.
«Неудовлетворительно» / не зачтено	менее 12	Продemonстрирован недостаточный уровень знаний содержания дисциплины. Значительная часть тестовых заданий выполнена неверно, что свидетельствует о несформированности результатов обучения по дисциплине. Правильно выполнено менее 60 % тестовых заданий.

Кейс 1

международной компании, занимающейся разработкой программного обеспечения, после нескольких лет устойчивого роста было принято решение объединить три самостоятельных подразделения в единую продуктовую структуру. До реорганизации каждое подразделение имело собственного руководителя, сложившиеся нормы взаимодействия и относительно автономную систему принятия решений. После объединения был назначен единый директор по продукту, а бывшие руководители подразделений получили статус руководителей функциональных направлений. Формально новая структура предполагала более тесное сотрудничество и снижение конкуренции между подразделениями. На практике уже в первые месяцы возникли трудности. Руководители направлений стали регулярно оспаривать решения директора, сотрудники начали чаще обращаться непосредственно к бывшим руководителям, а межфункциональные совещания стали занимать значительно больше времени.

Особенно заметной стала ситуация вокруг распределения ресурсов. Каждый руководитель направления утверждал, что именно его подразделение является критически важным для успеха продукта. На совещаниях участники формально соглашались с необходимостью действовать как единая команда, однако затем возвращались к защите интересов своего направления. В подразделениях стали распространяться слухи о возможном сокращении штата. Сотрудники начали избегать принятия самостоятельных решений, предпочитая получать письменное подтверждение руководителя. Новый директор усилил контроль и ввел дополнительные процедуры согласования, что, по его мнению, должно было снизить конфликтность. Вместо этого сотрудники стали еще чаще обращаться за разрешением даже по вопросам, ранее находившимся в их компетенции. В индивидуальных интервью сотрудники разных подразделений независимо друг от друга описывали руководство как «непредсказуемое», хотя конкретные примеры существенно различались. Сам директор характеризовал руководителей направлений как «незрелых» и «неспособных отпустить прошлое».

Задание: провести многоуровневый психодинамический анализ ситуации. Определить, какие процессы могут происходить на индивидуальном, групповом и организационном уровнях. Проанализировать ситуацию с использованием концепций У. Биона, И. Мензис Лайт и понятия «организация в сознании». Выявить возможные проявления тревоги, социальных защит, зависимости, борьбы–бегства, проекции и проективной идентификации. Рассмотреть взаимное влияние динамики руководителей и сотрудников. Сформулировать не менее трех конкурирующих психодинамических гипотез и указать, какие дополнительные данные необходимы для их проверки. Разработать предварительную концепцию консультативной работы с системой, включая возможные направления индивидуальной работы с руководителем, работы с группой руководителей и работы с организационной системой в целом. Обосновать выбор последовательности интервенций и определить возможные риски переноса и контрпереноса в работе консультанта.

Кейс 2

В крупной образовательной организации была проведена смена руководства после длительного периода стабильности. Новый руководитель получил задачу модернизировать систему управления, повысить ответственность руководителей подразделений и сделать процессы принятия решений более прозрачными. В первые месяцы он активно демонстрировал открытость: проводил встречи с сотрудниками, приглашал их напрямую сообщать о проблемах и подчеркивал, что не собирается управлять посредством жесткого контроля. Одновременно руководитель неоднократно публично критиковал прежнюю систему управления и говорил о необходимости «наконец начать работать по-взрослому». Постепенно руководители подразделений стали меньше проявлять инициативу. Они формально соглашались с решениями нового руководителя, но практически каждое решение сопровождали дополнительными согласованиями и письменными запросами. На

совещаниях руководители почти не спорили с директором, однако после встреч возникали неформальные обсуждения, в которых его решения подвергались резкой критике. Через год после назначения руководителя несколько сильных сотрудников покинули организацию. Оставшиеся сотрудники стали характеризовать атмосферу как «спокойную, но тяжелую». Руководители подразделений жаловались на отсутствие реальной автономии, хотя формально полномочия были расширены. Новый руководитель, напротив, считал, что сотрудники «сами не хотят ответственности» и поэтому постоянно возвращаются к старой модели зависимости. В ходе консультационного интервью он много говорил о необходимости сильного лидера и о том, что организация должна «поверить в себя». При обсуждении собственных ошибок он быстро переводил разговор на недостатки руководителей подразделений. Консультант заметил, что во время встреч сам начал испытывать сильное желание либо полностью поддержать директора, либо занять противоположную позицию и защищать сотрудников. При этом в присутствии директора руководители подразделений становились необычно осторожными, а после его ухода демонстрировали значительно больше раздражения и критики.

Задание: проанализировать динамику лидерства и последователей с использованием психодинамического подхода и концепций М. Кетс де Вриса. Выявить возможные проявления нарциссической динамики, зависимости, проекции, расщепления и других защитных процессов. Проанализировать возникающий у консультанта эмоциональный отклик и рассмотреть его как возможный источник информации о взаимодействии участников, одновременно оценивая риск контрпереносного вовлечения. Сформулировать психодинамическую гипотезу о взаимном конструировании отношений «лидер — последователи». Показать, каким образом поведение руководителя и поведение руководителей подразделений могут взаимно поддерживать существующую динамику. Разработать план дальнейшей психодинамической диагностики и предложить направления консультативной работы с учетом необходимости сохранения профессиональной позиции консультанта.

Оценка	Критерии оценивания
«Отлично» / зачтено	Задание выполнено полностью; психодинамическая ситуация проанализирована на соответствующих уровнях; корректно применены концепции и понятия дисциплины; психодинамические гипотезы обоснованы; выводы и рекомендации соответствуют условиям кейса.
«Хорошо» / зачтено	Задание выполнено; основные психодинамические процессы выявлены и корректно проанализированы; теоретические понятия применены в целом верно, но отдельные положения раскрыты недостаточно глубоко или имеют незначительные неточности.
«Удовлетворительно» / зачтено	Задание выполнено частично; основные процессы и проблемы выявлены, но психодинамический анализ недостаточно полный; применение теоретических понятий ограничено; выводы и рекомендации недостаточно обоснованы.
«Неудовлетворительно» / не зачтено	Задание не выполнено или содержит существенные ошибки; психодинамические процессы не выявлены либо интерпретированы некорректно; концепции дисциплины практически не применены; выводы и рекомендации отсутствуют или не соответствуют условиям кейса.



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение
высшего образования «Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ТРАНЗАКТНЫЙ АНАЛИЗ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ И КОМАНДНЫХ ВЗАИМОДЕЙСТВИЙ

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости

1.0. Задания для подготовки к практическим занятиям

1. Изучить литературу по теме «Теоретические основы транзактного анализа управленческого взаимодействия». На основе не менее трех источников подготовить сравнительный анализ представлений Э. Берна о структурном анализе эго-состояний, видах транзакций, жизненных позициях и структурировании времени. В работе выделить основные понятия транзактного анализа, сопоставить их содержание в разных источниках и показать возможности использования данных понятий для анализа профессионального взаимодействия руководителя и сотрудника.

2. Проанализировать организационную ситуацию «Руководитель — сотрудник» с использованием понятий транзактного анализа. Для анализа использовать описание или видеозапись профессионального взаимодействия, предложенные преподавателем. Определить эго-состояния участников, характер транзакций, возможные пересекающиеся и скрытые транзакции, особенности жизненных позиций участников. Сформулировать вывод о том, какие особенности взаимодействия могут быть предметом организационно-психологического консультирования.

3. Провести практическую тренировку анализа психологической игры в профессиональном взаимодействии. Используя предложенный преподавателем диалог руководителя и сотрудника, определить последовательность социальных и скрытых транзакций, предполагаемые психологические позиции участников, возможную игровую динамику и ее предполагаемый психологический результат. Сформулировать альтернативный вариант взаимодействия, позволяющий выйти из повторяющегося игрового паттерна и перейти к более продуктивному профессиональному взаимодействию.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота выполнения задания;
- самостоятельность выполнения;
- корректность использования научной терминологии;
- способность анализировать и обобщать информацию;
- аргументированность выводов;
- соблюдение требований к оформлению работы.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Задание выполнено полностью. Продemonстрированы глубокое понимание материала, самостоятельность анализа, грамотное использование профессиональной терминологии. Выводы логичны, аргументированы и соответствуют поставленной задаче.
Хорошо	Задание выполнено полностью. Материал изложен последовательно, имеются отдельные неточности или недостаточно полное обоснование отдельных положений, не влияющие на общий результат.

Удовлетворительно	Задание выполнено частично. Материал раскрыт поверхностно, имеются ошибки в терминологии, выводы недостаточно аргументированы.
Неудовлетворительно	Задание не выполнено либо выполнено с существенными ошибками, демонстрирующими отсутствие понимания изучаемого материала.

1.1. Проектное задание

Транзактно-аналитический анализ управленческого и командного взаимодействия

Ситуация для анализа. В производственной компании численностью около 120 сотрудников руководитель отдела проектной деятельности отвечает за выполнение нескольких параллельных проектов. В его подчинении находятся семь сотрудников с разным уровнем профессионального опыта. В течение последних четырех месяцев руководитель регулярно сталкивается с ситуациями, в которых сотрудники не выполняют договоренности в установленные сроки. На совещаниях руководитель подробно объясняет, что и как необходимо сделать, несколько раз напоминает о сроках и лично проверяет выполнение отдельных задач. Сотрудники соглашаются с руководителем, однако после совещаний часть договоренностей снова не выполняется. При возникновении проблем сотрудники обращаются к руководителю с вопросами, которые, по мнению самого руководителя, они могли бы решить самостоятельно. Руководитель начинает контролировать сотрудников еще более подробно и постепенно берет на себя все больше функций по принятию решений.

На командных совещаниях ситуация развивается сходным образом. Один из наиболее опытных сотрудников часто высказывает руководителю претензии по поводу чрезмерного контроля и утверждает, что руководитель «не доверяет команде». Руководитель отвечает, что сотрудники «не способны самостоятельно организовать работу» и поэтому нуждаются в постоянном контроле. После таких обсуждений возникает напряжение, сотрудники становятся менее активными, но при этом продолжают обращаться к руководителю даже по незначительным вопросам. Несколько сотрудников между собой обсуждают, что руководитель «сам создает проблемы», поскольку не дает им работать самостоятельно. При этом непосредственно на совещаниях они, как правило, не выражают несогласия и соглашаются с предложениями руководителя. Руководитель считает, что команда сопротивляется управлению и недостаточно ответственна. Директор компании предполагает, что проблема связана не только с организацией работы, но и с характером взаимодействия руководителя и команды, и обращается к организационному психологу-консультанту.

Студенту необходимо:

1. Провести транзактно-аналитический анализ описанной ситуации, определить предполагаемые эго-состояния участников взаимодействия и характер основных транзакций между руководителем и сотрудниками.
2. Выявить возможные повторяющиеся транзакционные паттерны, элементы симбиоза, пересекающиеся или скрытые транзакции, особенности жизненных позиций и возможную игровую динамику взаимодействия.
3. Проанализировать ситуацию на уровне командного взаимодействия, определить возможные сценарные проявления и их связь с повторяющимися управленческими отношениями.
4. Сформулировать цели организационно-психологического консультирования и предложить основные направления консультативной работы с руководителем и трудовым коллективом, обосновав выбор транзактно-аналитического подхода.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- соответствие содержания поставленной задаче;
- логичность структуры проекта;
- обоснованность предлагаемых решений;
- способность применять теоретические знания при решении практических задач;
- качество оформления проекта.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Проект полностью соответствует поставленной задаче, отличается логичностью, практической направленностью, содержит аргументированные предложения и оформлен в соответствии с требованиями.
Хорошо	Проект соответствует поставленной задаче, однако отдельные положения требуют дополнительного обоснования или детализации.
Удовлетворительно	Проект выполнен частично, отдельные разделы раскрыты недостаточно полно, имеются логические или содержательные недостатки.
Неудовлетворительно	Проект не соответствует поставленной задаче либо не позволяет оценить уровень подготовки обучающегося.

1.2. Тестовые задания

Задание:

10 вопросов с выбором ответа/кратким ответом. Примеры:

1. Какой вид транзакции возникает в ситуации, когда ответ одного участника взаимодействия направлен из другого эго-состояния, чем то, из которого исходило обращение, вследствие чего ожидаемое продолжение взаимодействия становится невозможным?

а) дополнительная транзакция

б) пересекающаяся транзакция

в) комплементарная транзакция

2. Какой компонент транзактного анализа связан с изучением повторяющихся моделей поведения и взаимодействия, формирующихся в течение жизни человека?

а) структурный анализ

б) анализ транзакций

в) сценарный анализ

3. Каким образом транзактный анализ может применяться при консультировании руководителя и трудового коллектива? В ответе необходимо раскрыть возможности анализа эго-состояний, транзакций, жизненных позиций, психологических игр и сценарных паттернов, показать их связь с управленческими и командными взаимодействиями и обозначить возможности использования результатов анализа для определения целей и направлений организационно-психологического консультирования.

Критерии оценивания

При оценивании учитывается правильность выполнения тестовых заданий и полнота ответа на вопрос открытого типа.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Правильно выполнено 90–100 % тестовых заданий, ответ на вопрос открытого типа полный, логичный и аргументированный.
Хорошо	Правильно выполнено 75–89 % тестовых заданий, ответ на открытый вопрос содержит незначительные неточности.
Удовлетворительно	Правильно выполнено 60–74 % тестовых заданий, ответ на открытый вопрос раскрывает тему частично.
Неудовлетворительно	Правильно выполнено менее 60 % тестовых заданий либо отсутствует ответ на вопрос открытого типа.

1.3. Аналитический кейс

В отделе крупной торговой компании работает восемь человек. Руководитель отдела назначен на эту должность около года назад и обладает значительным профессиональным опытом. Первоначально сотрудники положительно воспринимали его готовность помогать и подробно объяснять рабочие задачи. Однако постепенно руководитель стал самостоятельно проверять практически все решения сотрудников. Если сотрудник предлагает собственный способ выполнения задачи, руководитель подробно объясняет, почему этот способ является неправильным, и предлагает выполнить работу по своему алгоритму. Сотрудники редко спорят с руководителем непосредственно, но после совещаний обсуждают его решения между собой и выражают недовольство чрезмерным контролем. При этом, когда возникает нестандартная ситуация, сотрудники предпочитают не принимать решение самостоятельно, а обращаться к руководителю даже тогда, когда решение входит в их должностные полномочия.

Особенно напряженное взаимодействие складывается между руководителем и одним из сотрудников, который регулярно заявляет, что руководитель относится к нему как к неопытному специалисту. Руководитель в ответ подчеркивает, что сотрудник постоянно нуждается в контроле и не умеет брать ответственность. После нескольких подобных разговоров сотрудник начинает демонстративно выполнять все указания руководителя, а затем сообщает коллегам, что руководитель «сам заставляет его быть безответственным». Руководитель, в свою очередь, использует это поведение как подтверждение собственной позиции о том, что сотрудникам нельзя доверять самостоятельное принятие решений.

Задание: проанализировать ситуацию с позиций транзактного анализа. Определить предполагаемые эго-состояния участников, характер транзакций, возможные скрытые транзакции и повторяющиеся паттерны взаимодействия. Определить, присутствуют ли признаки психологической игры и какую роль в ней могут занимать участники. Проанализировать возможные жизненные позиции участников и их влияние на командное взаимодействие. Сформулировать профессиональный запрос к организационному психологу-консультанту и предложить направления дальнейшего консультативного анализа.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота анализа ситуации;
- логичность рассуждений;

- способность выявлять проблему;
- обоснованность предложенных решений;
- качество аргументации.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Проведен всесторонний анализ ситуации, выявлены ключевые проблемы, предложены обоснованные решения, выводы логичны и аргументированы.
Хорошо	Анализ ситуации выполнен корректно, однако отдельные аспекты раскрыты недостаточно подробно либо рекомендации требуют уточнения.
Удовлетворительно	Анализ носит поверхностный характер, предложенные решения недостаточно обоснованы.
Неудовлетворительно	Анализ отсутствует либо содержит существенные ошибки, препятствующие оценке уровня подготовки обучающегося.

1.4. Темы для групповой дискуссии

1. Возможности и ограничения транзактного анализа при изучении управленческого взаимодействия.
2. Эго-состояния руководителя в ситуациях делегирования полномочий.
3. Жизненные позиции и их проявление в профессиональных отношениях.
4. Психологические игры как фактор устойчивости дисфункциональных командных взаимодействий.
5. Сценарные паттерны руководителя и их влияние на организационные отношения.
6. Психологические игры и ответственность участников профессионального взаимодействия.
7. Возможности использования транзактного анализа для анализа конфликтных коммуникаций в организации.
8. Границы применения транзактного анализа в организационно-психологическом консультировании.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- активность участия в обсуждении;
- корректность использования профессиональной терминологии;
- аргументированность собственной позиции;
- способность вести конструктивную профессиональную дискуссию;
- уважительное отношение к мнению других участников.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Обучающийся активно участвует в обсуждении, аргументированно высказывает собственную позицию, использует профессиональную терминологию и демонстрирует высокий уровень коммуникативной культуры.
Хорошо	Принимает участие в обсуждении, аргументирует свою позицию, допускает отдельные неточности.
Удовлетворительно	Участие ограничивается отдельными высказываниями, аргументация недостаточно убедительна.
Неудовлетворительно	Не принимает участия в обсуждении либо демонстрирует отсутствие знаний по рассматриваемой теме.

1.5. Реферат

1. История становления транзактного анализа и развитие концепции Э. Берна.
2. Структурный и функциональный анализ эго-состояний в транзактном анализе.
3. Теория транзакций и ее значение для анализа профессиональной коммуникации.
4. Жизненные позиции в концепции транзактного анализа.
5. Структурирование времени и его проявления в профессиональном взаимодействии.
6. Концепция психологических игр в транзактном анализе.
7. Сценарный анализ в транзактном анализе.
8. Концепция поглаживаний и ее значение для понимания межличностного взаимодействия.
9. Драматический треугольник С. Карпмана в контексте профессиональных отношений.
10. Теория организации и групп в работах Э. Берна.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- соответствие содержания заявленной теме;
- полнота раскрытия темы;
- логичность структуры;
- качество анализа научных источников;
- самостоятельность выводов;
- соблюдение требований к оформлению.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Тема раскрыта полностью, проведен анализ научной литературы, выводы самостоятельны и аргументированы, оформление соответствует установленным требованиям.
Хорошо	Тема раскрыта достаточно полно, имеются отдельные недостатки анализа или оформления.
Удовлетворительно	Тема раскрыта частично, анализ источников поверхностный, выводы недостаточно обоснованы.
Неудовлетворительно	Работа не соответствует заявленной теме либо не отвечает установленным требованиям.

1.6. Доклад

Тема 1. Эго-состояние Взрослого как основа конструктивного профессионального взаимодействия.

Тема 2. Дополнительные, пересекающиеся и скрытые транзакции в управленческой коммуникации.

Тема 3. Контаминация эго-состояний и ее проявления в профессиональном поведении.

Тема 4. Симбиоз в отношениях руководителя и подчиненного.

Тема 5. Драйверы и их проявления в профессиональном поведении.

Тема 6. Сценарные послания и сценарные решения в профессиональной жизни.

Тема 7. Игры власти и контроля в организационных отношениях.

Тема 8. Поглаживания как элемент регуляции профессионального взаимодействия.

Тема 9. Транзактный анализ групповой динамики.

Тема 10. Применение транзактного анализа в организационно-психологическом консультировании.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота раскрытия темы;
- логичность и последовательность изложения;
- грамотность речи;
- использование научной терминологии;
- качество ответов на вопросы.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Тема раскрыта полностью, выступление логично и последовательно, обучающийся свободно отвечает на вопросы и демонстрирует высокий уровень владения материалом.
Хорошо	Выступление соответствует теме, отдельные положения раскрыты недостаточно подробно, ответы на вопросы в целом правильные.
Удовлетворительно	Доклад носит описательный характер, имеются пробелы в содержании и затруднения при ответах на вопросы.
Неудовлетворительно	Тема не раскрыта либо обучающийся не владеет представленным материалом.

1.7. Устный опрос

1. Каковы основные положения транзактного анализа Э. Берна?
2. Какие эго-состояния выделяются в структурной модели транзактного анализа?
3. В чем различие структурного и функционального анализа эго-состояний?
4. Что такое транзакция и какие основные виды транзакций выделяются в транзактном анализе?
5. Что такое пересекающаяся транзакция и как она может проявляться в управленческой коммуникации?
6. Что представляет собой скрытая транзакция и почему ее анализ важен для понимания профессионального взаимодействия?
7. Что такое жизненные позиции и каким образом они проявляются в отношениях руководителя и сотрудника?
8. Что понимается под психологической игрой в транзактном анализе?
9. Какие признаки позволяют предположить наличие повторяющейся психологической игры в командном взаимодействии?
10. Каким образом результаты транзактно-аналитического анализа могут использоваться при определении целей и методов организационно-психологического консультирования?

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота и правильность ответа;
- владение профессиональной терминологией;
- логичность изложения;
- способность устанавливать взаимосвязи между изучаемыми понятиями;
- культура профессиональной речи.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Ответ полный, последовательный, логичный, обучающийся свободно использует профессиональную терминологию и демонстрирует глубокое понимание изученного материала.
Хорошо	Ответ правильный, однако содержит отдельные неточности или недостаточно полное раскрытие отдельных положений.
Удовлетворительно	Ответ отражает только основные положения темы, имеются существенные пробелы и ошибки.
Неудовлетворительно	Обучающийся не может раскрыть содержание вопроса либо допускает принципиальные ошибки.

Критерии и шкалы оценивания работы студентов на практических/лабораторных занятиях

Оценка	Критерии оценивания
«отлично»	Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

**Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения
дисциплины**

**Для получения итоговой оценки, необходимо решить тест и 1 кейс. Формат
оценивания - зачет**

Тест

1. Какое эго-состояние в транзактном анализе связано с обработкой информации «здесь и сейчас», оценкой реальности и принятием решений на основе актуальных данных?

А) Родитель

Б) Взрослый ✓

В) Ребёнок

Г) Сценарное эго-состояние

2. Как называется транзакция, при которой ответ партнёра взаимодействия направлен из эго-состояния, отличного от того, из которого было сделано обращение, вследствие чего ожидаемое продолжение коммуникации нарушается?

А) Дополнительная

Б) Параллельная

В) Пересекающаяся ✓

Г) Поддерживающая

3. Какой вид транзакции предполагает наличие социального уровня сообщения и одновременно скрытого психологического уровня, который может определять фактический ход взаимодействия?

А) Скрытая ✓

Б) Дополнительная

В) Пересекающаяся

Г) Нулевая

4. Что в транзактном анализе понимается под жизненной позицией?

А) Формальная должностная позиция человека в организации

Б) Устойчивая система представлений человека о себе и других людях ✓

В) Роль человека в конкретной команде

Г) Набор профессиональных компетенций руководителя

5. Какая жизненная позиция характеризуется базовой установкой «Я благополучен — Вы благополучны»?

А) Я неблагополучен — Вы благополучны

Б) Я благополучен — Вы неблагополучны

В) Я неблагополучен — Вы неблагополучны

Г) Я благополучен — Вы благополучны ✓

6. Что является непосредственным предметом структурного анализа в транзактном анализе?

А) Содержание корпоративной культуры

Б) Структура эго-состояний личности ✓

В) Организационная иерархия

Г) Система мотивации персонала

7. Что в транзактном анализе называется поглаживанием?

А) Любое критическое замечание руководителя

Б) Единица признания существования и значимости другого человека ✓

В) Формальный способ оценки эффективности

Г) Способ распределения полномочий

8. Какой пример наиболее точно отражает управленческую коммуникацию из позиции Взрослого?
- А) «Если вы не способны сделать это сами, я всё за вас решу»
 - Б) «Вы всегда всё делаете неправильно»
 - В) «Давайте уточним факты, сроки и доступные ресурсы, а затем определим способ действий» ✓**
 - Г) «Мне всё равно, что вы думаете, решение уже принято»
9. Что в транзактном анализе характеризует психологическую игру?
- А) Любую неформальную беседу сотрудников
 - Б) Повторяющуюся последовательность взаимодействий со скрытой мотивацией и предсказуемым психологическим результатом ✓**
 - В) Любой конфликт между руководителем и сотрудником
 - Г) Формальную процедуру командного принятия решений
10. Какой элемент наиболее важен для выявления скрытой стороны взаимодействия в психологической игре?
- А) Только буквальное содержание реплик
 - Б) Только должностной статус участников
 - В) Соотношение социальных и скрытых транзакций ✓**
 - Г) Только эмоциональная интенсивность разговора
11. Что понимается под сценарным анализом?
- А) Анализ должностных инструкций сотрудников
 - Б) Изучение повторяющихся жизненных и поведенческих паттернов, связанных со сценарными решениями и посланиями ✓**
 - В) Анализ структуры организации
 - Г) Изучение только текущего конфликта
12. Какая характеристика наиболее точно описывает контаминацию эго-состояния Взрослого?
- А) Полное отсутствие эмоциональных реакций
 - Б) Включение в обработку текущей информации элементов предубеждений или неактуальных детских решений ✓**
 - В) Переход человека исключительно в эго-состояние Родителя
 - Г) Наличие только рационального анализа ситуации
13. Что в транзактном анализе означает симбиоз?
- А) Любое сотрудничество членов команды
 - Б) Отношения взаимозависимости, при которых один или оба участника используют ограниченный набор доступных эго-состояний ✓**
 - В) Формальное распределение ролей в команде
 - Г) Высокую степень автономии участников
14. Какой из вариантов наиболее точно описывает роль жизненных позиций в анализе командного взаимодействия?
- А) Они позволяют определить должностную иерархию
 - Б) Они помогают анализировать устойчивые представления участников о себе и других, влияющие на характер взаимодействия ✓**
 - В) Они заменяют анализ конкретных транзакций
 - Г) Они используются только для диагностики индивидуальной мотивации
15. Какой подход наиболее соответствует использованию транзактного анализа при организационно-психологическом консультировании?
- А) Определять одного виновного в дисфункциональной коммуникации
 - Б) Использовать модели эго-состояний, транзакций, игр и сценариев для анализа повторяющихся паттернов взаимодействия и формулирования консультативных задач ✓**

- В) Заменять организационную диагностику интерпретацией личности руководителя
Г) Использовать только индивидуальную психотерапевтическую работу
16. Что является существенным условием профессионального применения транзактного анализа к управленческому взаимодействию?
А) Игнорирование организационного контекста
Б) Отказ от анализа реального поведения участников
В) Разграничение наблюдаемых особенностей взаимодействия и профессиональных интерпретаций консультанта ✓
Г) Предварительное признание одного участника источником проблемы
17. Какой вопрос наиболее непосредственно относится к анализу транзакций в управленческой ситуации?
А) Как устроена система оплаты труда?
Б) Из какого эго-состояния осуществляется обращение и из какого эго-состояния следует ответ? ✓
В) Какова организационная структура компании?
Г) Какова средняя продолжительность работы сотрудников?
18. Какой вариант наиболее точно описывает использование анализа игр при работе с командой?
А) Поиск скрытого виновника конфликта
Б) Выявление повторяющихся последовательностей взаимодействия, их участников, скрытых посылов и психологических результатов ✓
В) Определение формального лидера
Г) Измерение удовлетворённости сотрудников без анализа взаимодействия
19. Что следует учитывать при формулировании консультативной гипотезы на основе транзактного анализа?
А) Гипотеза должна рассматриваться как окончательный диагноз
Б) Гипотеза должна опираться на наблюдаемые паттерны взаимодействия и проверяться в процессе консультирования ✓
В) Гипотеза должна строиться только на самооценке руководителя
Г) Гипотеза не должна изменяться после получения новых данных
20. Какой результат транзактно-аналитического анализа наиболее непосредственно может использоваться для определения направления организационно-психологического консультирования?
А) Составление рейтинга сотрудников
Б) Выявление повторяющихся паттернов коммуникации и формулирование конкретных задач по изменению взаимодействия ✓
В) Определение размера заработной платы
Г) Определение индивидуального карьерного рейтинга

Критерии оценивания тестирования

Каждый правильный ответ оценивается в **1 балл**.

Максимальное количество баллов — **20**.

Оценка	Количество правильных ответов	Критерии оценивания
«Отлично» / зачтено	18–20	Продemonстрированы глубокие знания содержания дисциплины, понимание основных теоретических положений, понятий, закономерностей и современных подходов в изучаемой предметной области. Правильно выполнено не менее 90 % тестовых заданий.
«Хорошо» / зачтено	15–17	Продemonстрированы устойчивые знания содержания дисциплины. Допущены единичные ошибки, не оказывающие существенного влияния на понимание основных понятий, закономерностей и взаимосвязей изучаемой предметной области. Правильно выполнено не менее 75 % тестовых заданий.
«Удовлетворительно» / зачтено	12–14	Продemonстрированы базовые знания содержания дисциплины. Имеются отдельные пробелы в понимании теоретических положений, понятий и закономерностей, однако обучающийся владеет основными знаниями, необходимыми для дальнейшего освоения образовательной программы. Правильно выполнено не менее 60 % тестовых заданий.
«Неудовлетворительно» / не зачтено	менее 12	Продemonстрирован недостаточный уровень знаний содержания дисциплины. Значительная часть тестовых заданий выполнена неверно, что свидетельствует о несформированности результатов обучения по дисциплине. Правильно выполнено менее 60 % тестовых заданий.

Кейс 1

В консалтинговую компанию обратилась директор по персоналу производственной группы численностью около 500 сотрудников. Поводом для обращения стал конфликт между руководителем отдела разработки и его командой. В отделе 11 сотрудников, большинство из них работает в компании от пяти до восьми лет. Новый руководитель был назначен на эту должность около полутора лет назад. До назначения он был ведущим специалистом и считался сильным экспертом. После перехода на управленческую позицию он сохранил привычный стиль детального погружения в профессиональные задачи сотрудников и стал лично проверять решения, которые ранее принимались специалистами самостоятельно.

За последние шесть месяцев в отделе участились ситуации, в которых сотрудники сначала обращаются к руководителю за подтверждением практически каждого решения, а затем жалуются на его чрезмерный контроль. Руководитель, в свою очередь, считает, что команда демонстрирует низкую самостоятельность и «не хочет отвечать за результат». На общих совещаниях он подробно объясняет сотрудникам, как следует выполнять работу, задаёт большое количество уточняющих вопросов и несколько раз возвращается к одним и тем же требованиям. Сотрудники обычно соглашаются с его замечаниями. Однако после

совещаний два наиболее опытных сотрудника обсуждают между собой, что руководитель «не даёт им быть взрослыми специалистами». Один из них периодически пытается оспаривать решения руководителя, после чего руководитель усиливает контроль и напоминает ему, что именно он несёт ответственность за конечный результат. Другой сотрудник, напротив, демонстративно занимает позицию «я просто выполняю то, что сказали», а затем сообщает коллегам, что руководитель сам лишает его возможности проявлять инициативу.

В индивидуальной беседе с консультантом руководитель говорит, что ему приходится «быть взрослым за всех», потому что без постоянных напоминаний команда не справляется. Он вспоминает несколько случаев, когда сотрудники допустили ошибки, и использует их как подтверждение своей позиции. При этом он признаёт, что после каждого конфликта ему становится всё труднее доверять сотрудникам. Один из сотрудников в интервью с консультантом говорит: «С ним невозможно спорить. Если возражаешь — он доказывает, что ты ничего не понимаешь. Если соглашаешься — потом говорит, что у тебя нет инициативы». Директор по персоналу предполагает, что проблема может быть связана не только с управленческим стилем, но и с устойчивым паттерном взаимодействия руководителя и команды.

Задание: проведите многоуровневый транзактно-аналитический анализ ситуации. Определите предполагаемые эго-состояния руководителя и разных участников команды в ключевых эпизодах взаимодействия и обоснуйте свои выводы конкретными фрагментами кейса. Проанализируйте последовательности транзакций и установите, где могут возникать дополнительные, пересекающиеся и скрытые транзакции. Выдвиньте и обоснуйте гипотезу о наличии психологической игры, определив её повторяющуюся последовательность, позиции участников и психологический результат. Проанализируйте возможные элементы симбиоза, жизненные позиции и сценарные паттерны, но отделите наблюдаемые факты от интерпретаций. Сформулируйте профессиональный запрос и не менее трёх целей организационно-психологического консультирования. Предложите последовательность консультативной работы с руководителем и командой, указав, какие дополнительные данные необходимо получить до начала интервенции и какие изменения в наблюдаемом взаимодействии позволят оценить результативность консультирования.

Кейс 2

В международной компании, работающей на российском рынке, сформирована кросс-функциональная команда для запуска нового цифрового продукта. В неё входят руководитель проекта, представитель бизнеса, руководитель разработки, маркетолог, финансовый специалист и четыре эксперта из разных подразделений. Формально руководитель проекта обладает полномочиями координировать работу, но не является прямым руководителем большинства участников. На первых этапах проекта команда активно взаимодействовала, однако после возникновения задержек сроки стали регулярно переноситься. Участники начали искать причины проблем в действиях друг друга. Руководитель проекта на совещаниях требует от коллег конкретных обязательств и сроков. Представитель бизнеса отвечает, что команда слишком медленно работает и «нужно просто делать, а не обсуждать». Руководитель разработки утверждает, что бизнес постоянно меняет требования и поэтому невозможно отвечать за сроки. Финансовый специалист регулярно предупреждает о рисках, но его замечания участники начинают воспринимать как препятствие для продвижения проекта.

Постепенно в команде формируется повторяющийся цикл. Перед контрольной встречей участники активно обсуждают необходимость изменить порядок работы и договариваются о новых правилах. На самой встрече руководитель проекта требует подтверждения договорённостей, большинство участников соглашается, а один или два человека выражают сомнение. Представитель бизнеса обвиняет сомневающихся в сопротивлении, после чего они замолкают и формально подтверждают обязательства. Через

две-три недели часть договорённостей не выполняется. На следующей встрече руководитель проекта возвращается к невыполненным задачам, представитель бизнеса усиливает давление, разработка начинает объяснять причины задержек внешними обстоятельствами, а финансовый специалист снова указывает на риски. После эмоционального обсуждения принимается решение усилить контроль: назначаются дополнительные отчёты и промежуточные проверки. Через некоторое время отчётность возрастает, но скорость принятия решений снижается, а участники становятся ещё менее склонными самостоятельно поднимать проблемы.

На индивидуальных интервью участники описывают ситуацию по-разному. Руководитель проекта говорит, что «если не давить, ничего не происходит». Представитель бизнеса считает, что специалисты «слишком много думают о проблемах». Руководитель разработки говорит, что «нас сначала заставляют согласиться, а потом обвиняют в невыполнении». Финансовый специалист отмечает, что его роль в команде фактически сводится к предупреждению о рисках, после чего его всё равно просят «не мешать». При этом все участники утверждают, что хотят успешного завершения проекта и считают себя ответственными профессионалами. Заказчик проекта предлагает привлечь организационного психолога для анализа командного взаимодействия.

Задание: проанализируйте кейс с использованием транзактного анализа группового и организационного взаимодействия. Определите повторяющиеся транзакционные последовательности между различными ролями и проанализируйте, какие эго-состояния могут быть задействованы в этих последовательностях. Сопоставьте социальный и скрытый уровни нескольких ключевых взаимодействий и сформулируйте возможные гипотезы о психологических играх, не принимая гипотезу за установленный факт. Проанализируйте возможные жизненные позиции и сценарные паттерны участников, и их влияние на распределение ответственности, принятие решений и командную динамику. Сформулируйте консультативный контракт: определите заказчика, предмет работы, границы работы психолога-консультанта и ожидаемый результат. Разработайте план диагностической и консультативной работы минимум из четырёх последовательных этапов. Для каждого этапа укажите, какие данные необходимо собрать, какие транзактно-аналитические гипотезы проверить и какие изменения в командном взаимодействии будут свидетельствовать о продвижении к поставленной цели.

Оценка	Критерии оценивания
«Отлично» / зачтено	Кейс полностью проанализирован; корректно выявлены транзакции, эго-состояния, психологические игры и сценарные паттерны; выводы обоснованы содержанием кейса; цели и методы консультирования определены профессионально и логично.
«Хорошо» / зачтено	Кейс проанализирован в основном правильно; основные транзакции и психологические паттерны выявлены; имеются отдельные неточности или недостаточная глубина анализа; цели и методы консультирования определены в целом корректно.
«Удовлетворительно» / зачтено	Кейс проанализирован частично; выявлены отдельные элементы транзактного взаимодействия, но их связь с ситуацией раскрыта недостаточно; консультативные цели и методы сформулированы обобщённо.

<p>«Неудовлетворительно» / не зачтено</p>	<p>Кейс не проанализирован или содержит существенные ошибки; транзакции и психологические паттерны не выявлены либо определены неверно; консультативные цели и методы отсутствуют или не соответствуют ситуации.</p>
--	--



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение
высшего образования «Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

НАРРАТИВНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ОРГАНИЗАЦИОННО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОМ КОНСУЛЬТИРОВАНИИ

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости

1.0. Задания для подготовки к практическим занятиям

1. Изучить литературу по теме «Нарративный подход в психологическом консультировании» и подготовить сравнительный анализ подходов М. Уайта и Д. Эпстона. В работе выделить основные положения нарративного подхода, понятия проблемной и предпочитаемой истории, экстернализации, деконструкции, уникальных эпизодов; определить возможности и ограничения применения данных понятий в организационно-психологическом консультировании. По результатам анализа сформулировать 5–7 выводов о том, какие элементы нарративного подхода могут использоваться при работе с индивидуальным запросом сотрудника и какие — при работе с группой.

2. Проанализировать организационную ситуацию, представленную преподавателем, с позиции нарративного подхода. Выделить основные истории, которые существуют в описанной организации или группе, определить доминирующий проблемный нарратив, его участников, повторяющиеся темы, ценности и убеждения, которые он поддерживает. Определить возможные альтернативные истории и сформулировать вопросы, которые организационный консультант мог бы использовать для их выявления. Подготовить краткое заключение о возможностях использования нарративного анализа в работе консультанта.

3. Разработать алгоритм проведения первичной нарративной консультационной беседы с сотрудником, предъявляющим психологический запрос, связанный с профессиональной ситуацией. В алгоритме последовательно представить этапы работы консультанта: установление контакта и уточнение запроса, выявление проблемной истории, экстернализация проблемы, исследование уникальных эпизодов, выявление ценностей и ресурсов клиента, формирование предпочитаемой истории, определение возможных дальнейших действий. Для каждого этапа предложить 2–3 примерных вопроса консультанта и указать предполагаемый результат этапа.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота выполнения задания;
- самостоятельность выполнения;
- корректность использования научной терминологии;
- способность анализировать и обобщать информацию;
- аргументированность выводов;
- соблюдение требований к оформлению работы.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Задание выполнено полностью. Продemonстрированы глубокое понимание материала, самостоятельность анализа, грамотное использование профессиональной терминологии. Выводы логичны, аргументированы и соответствуют поставленной задаче.

Хорошо	Задание выполнено полностью. Материал изложен последовательно, имеются отдельные неточности или недостаточно полное обоснование отдельных положений, не влияющие на общий результат.
Удовлетворительно	Задание выполнено частично. Материал раскрыт поверхностно, имеются ошибки в терминологии, выводы недостаточно аргументированы.
Неудовлетворительно	Задание не выполнено либо выполнено с существенными ошибками, демонстрирующими отсутствие понимания изучаемого материала.

1.1. Проектное задание

Разработка нарративной стратегии организационно-психологического консультирования

В компании «Вектор» работает около 120 сотрудников. В течение последних двух лет компания активно развивалась: численность сотрудников увеличилась почти вдвое, появились новые подразделения, изменились руководители нескольких направлений. Вместе с ростом компании стали возникать трудности во взаимодействии между подразделениями. Руководители подразделений регулярно описывают ситуацию как «хаос», «отсутствие ответственности» и «нежелание сотрудников работать на общий результат». На совещаниях часто звучат фразы: «раньше мы были одной командой», «сейчас каждый тянет в свою сторону», «молодые сотрудники ничего не понимают в работе», «руководство требует невозможного». При этом представители разных подразделений по-разному описывают причины происходящего. Руководитель отдела продаж считает, что проблема связана с неэффективностью административного блока; руководитель административного блока говорит о недостатке дисциплины со стороны продаж; сотрудники среднего звена считают, что руководители «сами не понимают, чего хотят».

Генеральный директор обращается к организационному психологу с запросом: «Нужно понять, почему команда перестала быть командой, и сделать так, чтобы люди снова начали нормально взаимодействовать». В ходе предварительных бесед выясняется, что у сотрудников существуют разные истории о компании. Старожилы рассказывают о периоде, когда компания была небольшой, решения принимались быстро, сотрудники хорошо знали друг друга и помогали коллегам. Новые сотрудники воспринимают компанию иначе: они считают ее современной, быстро развивающейся организацией, однако отмечают недостаток понятных правил и каналов взаимодействия. В компании сохранились истории о нескольких случаях, когда сотрудники разных подразделений успешно объединялись для решения сложных задач, однако эти случаи практически не обсуждаются на общих совещаниях. Одновременно регулярно воспроизводятся истории о конфликтах, ошибках и взаимных претензиях.

В рамках проекта необходимо:

1. Провести нарративный анализ представленной организационной ситуации: определить основные проблемные истории, их содержание, участников, устойчивые формулировки и представления о причинах происходящего. Выделить различия между историями руководителей, старожилов и новых сотрудников.

2. Определить, какие элементы проблемного нарратива могут поддерживать существующие трудности во взаимодействии сотрудников. Проанализировать, какие роли и идентичности закрепляются за участниками ситуации через повторяющиеся истории: например, «неэффективный руководитель», «безответственный сотрудник», «старожил», «чужой», «тот, кто всегда помогает», и т.п.

3. Выявить в описании ситуации уникальные эпизоды и альтернативные истории, которые противоречат доминирующему представлению о том, что «команда

перестала быть командой». Определить, какие ценности, компетенции и формы взаимодействия проявляются в этих эпизодах и каким образом их можно сделать более значимыми для участников организации.

4. Разработать проект консультационной работы организационного психолога. Определить цели консультации, предполагаемых участников и последовательность работы; предложить не менее пяти нарративных вопросов для исследования проблемной истории и не менее пяти вопросов для развития предпочитаемой истории. Описать предполагаемые этапы работы с сотрудниками или группой и сформулировать рекомендации по дальнейшему развитию альтернативного организационного нарратива.

Результат проекта должен представлять собой целостную стратегию организационно-психологического консультирования, основанную на нарративном подходе, с обоснованием выбора методов и технологий работы.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- соответствие содержания поставленной задаче;
- логичность структуры проекта;
- обоснованность предлагаемых решений;
- способность применять теоретические знания при решении практических задач;
- качество оформления проекта.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Проект полностью соответствует поставленной задаче, отличается логичностью, практической направленностью, содержит аргументированные предложения и оформлен в соответствии с требованиями.
Хорошо	Проект соответствует поставленной задаче, однако отдельные положения требуют дополнительного обоснования или детализации.
Удовлетворительно	Проект выполнен частично, отдельные разделы раскрыты недостаточно полно, имеются логические или содержательные недостатки.
Неудовлетворительно	Проект не соответствует поставленной задаче либо не позволяет оценить уровень подготовки обучающегося.

1.2. Тестовые задания

Задание:

10 вопросов с выбором ответа/кратким ответом. Примеры:

1. Какова основная задача экстернализации проблемы в нарративном консультировании?

- а) установить личностную причину возникновения проблемы у клиента;
 - б) отделить проблему от личности клиента и рассмотреть их взаимоотношения;
 - в) определить соответствие клиента требованиям организации.
- Правильный ответ: б) отделить проблему от личности клиента и рассмотреть их взаимоотношения.

2. Что в нарративном подходе наиболее точно соответствует понятию «уникальный эпизод»?

а) ситуация, которая полностью подтверждает существующую проблемную историю;
 б) случай, который не связан с жизнью или профессиональным опытом клиента;
 в) событие или опыт, противоречащий доминирующей проблемной истории и позволяющий обнаружить альтернативные смыслы.
 Правильный ответ: в) событие или опыт, противоречащий доминирующей проблемной истории и позволяющий обнаружить альтернативные смыслы.

3. Каким образом нарративный подход может использоваться при организационно-психологическом консультировании? В ответе необходимо раскрыть роль историй и нарративов в формировании представлений сотрудников о себе, коллегах и организации; описать не менее двух нарративных технологий, которые могут применяться консультантом; привести пример их использования применительно к индивидуальному или групповому организационному запросу.

Критерии оценивания

При оценивании учитывается правильность выполнения тестовых заданий и полнота ответа на вопрос открытого типа.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Правильно выполнено 90–100 % тестовых заданий, ответ на вопрос открытого типа полный, логичный и аргументированный.
Хорошо	Правильно выполнено 75–89 % тестовых заданий, ответ на открытый вопрос содержит незначительные неточности.
Удовлетворительно	Правильно выполнено 60–74 % тестовых заданий, ответ на открытый вопрос раскрывает тему частично.
Неудовлетворительно	Правильно выполнено менее 60 % тестовых заданий либо отсутствует ответ на вопрос открытого типа.

1.3. Аналитический кейс

В производственной компании «Профиль» в течение последнего года увеличилось количество конфликтов между опытными сотрудниками и недавно принятыми специалистами. Руководители подразделений объясняют ситуацию тем, что «новое поколение сотрудников не хочет работать так, как принято в компании». Старшие сотрудники, в свою очередь, говорят, что «молодые не уважают опыт, не умеют брать ответственность и считают, что всё должно происходить быстро». Новые сотрудники описывают ситуацию иначе: они считают, что опытные специалисты «не дают ничего менять», постоянно сравнивают настоящее с прошлым и воспринимают любые предложения как критику существующего порядка. На совещаниях регулярно повторяются одни и те же истории о неудачных предложениях молодых сотрудников и ошибках старожил, совершённых несколько лет назад. Постепенно участники конфликта начинают воспринимать друг друга исключительно через эти истории.

Организационный психолог проводит индивидуальные интервью и обнаруживает, что в подразделении существуют и другие истории. В нескольких проектах молодые специалисты обращались к опытным сотрудникам за помощью, получали консультации и вместе успешно решали сложные задачи. Один из руководителей вспоминает, что именно сочетание опыта старших работников и цифровых навыков новых сотрудников позволило

недавно завершить важный проект раньше установленного срока. Однако эти эпизоды практически не обсуждаются коллективом и не используются участниками для описания своих отношений. Руководитель подразделения просит психолога «помочь людям перестать конфликтовать и научить их нормально взаимодействовать».

Задание: проанализируйте ситуацию с позиции нарративного подхода. Определите доминирующий проблемный нарратив и его основные характеристики; выделите роли и идентичности, которые формируются в рамках этого нарратива; найдите уникальные эпизоды, позволяющие сформировать альтернативную историю; предложите не менее пяти вопросов консультанта для деконструкции проблемной истории и не менее пяти вопросов для развития предпочитаемой истории. Определите возможную последовательность консультационной работы с группой и сформулируйте предполагаемый результат этой работы.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота анализа ситуации;
- логичность рассуждений;
- способность выявлять проблему;
- обоснованность предложенных решений;
- качество аргументации.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Проведен всесторонний анализ ситуации, выявлены ключевые проблемы, предложены обоснованные решения, выводы логичны и аргументированы.
Хорошо	Анализ ситуации выполнен корректно, однако отдельные аспекты раскрыты недостаточно подробно либо рекомендации требуют уточнения.
Удовлетворительно	Анализ носит поверхностный характер, предложенные решения недостаточно обоснованы.
Неудовлетворительно	Анализ отсутствует либо содержит существенные ошибки, препятствующие оценке уровня подготовки обучающегося.

1.4. Темы для групповой дискуссии

1. Можно ли рассматривать организацию как пространство множества конкурирующих историй?
2. Как организационные истории влияют на профессиональную идентичность сотрудников?
3. Где проходит граница между нарративным консультированием и обычной психологической беседой?
4. Может ли консультант изменять организационный нарратив, оставаясь нейтральным по отношению к участникам?
5. Как отличить реальную организационную проблему от проблемной истории, посредством которой участники ее описывают?
6. Какие риски возникают при использовании нарративных технологий в работе с трудовым коллективом?

7. Всегда ли изменение истории об организации приводит к изменению организационной практики?

8. Какие организационные истории могут становиться ресурсом при проведении изменений?

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- активность участия в обсуждении;
- корректность использования профессиональной терминологии;
- аргументированность собственной позиции;
- способность вести конструктивную профессиональную дискуссию;
- уважительное отношение к мнению других участников.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Обучающийся активно участвует в обсуждении, аргументированно высказывает собственную позицию, использует профессиональную терминологию и демонстрирует высокий уровень коммуникативной культуры.
Хорошо	Принимает участие в обсуждении, аргументирует свою позицию, допускает отдельные неточности.
Удовлетворительно	Участие ограничивается отдельными высказываниями, аргументация недостаточно убедительна.
Неудовлетворительно	Не принимает участия в обсуждении либо демонстрирует отсутствие знаний по рассматриваемой теме.

1.5. Реферат

1. Теоретические основания нарративного подхода в психологическом консультировании.

2. Социальное конструирование реальности как методологическая основа работы с организационными нарративами.

3. Нарративная психология Дж. Брунера и возможности ее использования в организационной психологии.

4. Концепция идентичности в нарративном подходе и ее применение в консультировании сотрудников.

5. Проблемная история и предпочитаемая история: сравнительный анализ понятий нарративного подхода.

6. Нарративы организационной культуры: содержание, функции и способы исследования.

7. Роль организационных историй в передаче ценностей и норм новым сотрудникам.

8. Нарративный подход к анализу профессиональных кризисов и изменений карьерной идентичности.

9. Возможности и ограничения нарративного подхода в организационно-психологическом консультировании.

10. Этические аспекты использования нарративных технологий при работе с сотрудниками и трудовыми коллективами.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- соответствие содержания заявленной теме;
- полнота раскрытия темы;
- логичность структуры;
- качество анализа научных источников;
- самостоятельность выводов;
- соблюдение требований к оформлению.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Тема раскрыта полностью, проведен анализ научной литературы, выводы самостоятельны и аргументированы, оформление соответствует установленным требованиям.
Хорошо	Тема раскрыта достаточно полно, имеются отдельные недостатки анализа или оформления.
Удовлетворительно	Тема раскрыта частично, анализ источников поверхностный, выводы недостаточно обоснованы.
Неудовлетворительно	Работа не соответствует заявленной теме либо не отвечает установленным требованиям.

1.6. Доклад

Тема 1. Майкл Уайт и Дэвид Эпстон: формирование нарративного подхода к психологическому консультированию.

Тема 2. Экстернализация проблемы как технология нарративного консультирования.

Тема 3. Деконструкция проблемных историй в работе психолога-консультанта.

Тема 4. Уникальные эпизоды как основа формирования альтернативных историй.

Тема 5. Роль ценностей в построении предпочитаемой истории клиента.

Тема 6. Практика re-authoring: формирование новой версии профессиональной истории.

Тема 7. Re-membering как технология работы с профессиональными и организационными отношениями.

Тема 8. Организационный сторителлинг как инструмент формирования организационной идентичности.

Тема 9. Нарративные технологии исследования организационных изменений.

Тема 10. Использование письменных документов и других артефактов в нарративном консультировании.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота раскрытия темы;
- логичность и последовательность изложения;
- грамотность речи;
- использование научной терминологии;
- качество ответов на вопросы.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Тема раскрыта полностью, выступление логично и последовательно, обучающийся свободно отвечает на вопросы и демонстрирует высокий уровень владения материалом.
Хорошо	Выступление соответствует теме, отдельные положения раскрыты недостаточно подробно, ответы на вопросы в целом правильные.
Удовлетворительно	Доклад носит описательный характер, имеются пробелы в содержании и затруднения при ответах на вопросы.
Неудовлетворительно	Тема не раскрыта либо обучающийся не владеет представленным материалом.

1.7. Устный опрос

1. Что понимается под нарративом в психологическом консультировании?
2. Каковы основные методологические основания нарративного подхода?
3. В чем заключается отличие проблемной истории от предпочитаемой истории?
4. Что такое экстернализация проблемы и какую задачу она решает в консультировании?
5. Что понимается под деконструкцией истории клиента?
6. Что такое уникальный эпизод и почему он имеет значение для нарративного консультирования?
7. Каким образом нарративы участвуют в формировании профессиональной идентичности?
8. Какие особенности приобретает нарративное консультирование при работе с трудовым коллективом?
9. Какие нарративные технологии могут применяться при анализе организационной проблемы?
10. Как нарративный подход может использоваться при разработке программы организационно-психологического консультирования?

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота и правильность ответа;
- владение профессиональной терминологией;
- логичность изложения;
- способность устанавливать взаимосвязи между изучаемыми понятиями;
- культура профессиональной речи.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Ответ полный, последовательный, логичный, обучающийся свободно использует профессиональную терминологию и демонстрирует глубокое понимание изученного материала.
Хорошо	Ответ правильный, однако содержит отдельные неточности или недостаточно полное раскрытие отдельных положений.
Удовлетворительно	Ответ отражает только основные положения темы, имеются существенные пробелы и ошибки.
Неудовлетворительно	Обучающийся не может раскрыть содержание вопроса либо допускает принципиальные ошибки.

Критерии и шкалы оценивания работы студентов на практических/лабораторных занятиях

Оценка	Критерии оценивания
«отлично»	Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопрос вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Для получения итоговой оценки, необходимо решить тест и 1 кейс. Формат оценивания - зачет

Тест

1. Какое положение наиболее точно отражает методологическую основу нарративного подхода?
А) Поведение человека преимущественно определяется устойчивыми личностными свойствами.
Б) Представления человека о себе и мире формируются и поддерживаются в системе социальных и языковых взаимодействий. ✓
В) Основной источник психологических проблем находится в биологических механизмах.
Г) Эффективность консультирования определяется прежде всего точностью психодиагностической классификации.
2. Кто является основными авторами нарративного подхода к психологическому консультированию?
А) А. Бек и А. Эллис
Б) М. Уайт и Д. Эпстон ✓
В) К. Роджерс и А. Маслоу
Г) З. Фрейд и К. Юнг
3. Что является основной целью экстернализации проблемы?
А) Установление личностной причины возникновения проблемы
Б) Усиление ответственности клиента за возникновение проблемы
В) Разделение человека и проблемы и исследование их взаимоотношений ✓
Г) Замена психологического запроса медицинским диагнозом
4. Что в нарративном консультировании понимается под проблемной историей?
А) Объективное описание всех событий жизни клиента
Б) История, составленная исключительно консультантом
В) Перечень диагностических характеристик клиента
Г) Доминирующая история, которая определенным образом организует опыт человека и поддерживает проблемное описание себя или ситуации ✓
5. Что такое уникальный эпизод в нарративной практике?
А) Наиболее травматичное событие в биографии клиента
Б) Опыт или событие, которое не вписывается полностью в доминирующую проблемную историю и открывает возможность для альтернативного описания ✓
В) Случай, который подтверждает диагноз клиента
Г) Событие, которое консультант считает наиболее значимым
6. Какова задача деконструкции проблемной истории?
А) Доказать клиенту ошибочность его убеждений
Б) Найти единственную истинную интерпретацию ситуации

- В) Исследовать предпосылки, значения, нормы и контексты, поддерживающие определенное описание проблемы ✓**
Г) Заменить рассказ клиента профессиональной интерпретацией психолога
7. Что в нарративном подходе понимается под предпочитаемой историей?
А) История, которую консультант считает наиболее правильной
Б) Социально одобряемая версия биографии клиента
В) История, основанная исключительно на положительных событиях
Г) Более предпочитаемое клиентом описание себя, своих ценностей, отношений и возможностей, которое развивается в процессе консультационной работы ✓
8. Какая последовательность наиболее соответствует нарративной работе с проблемной историей?
А) Диагностика — постановка диагноза — коррекция — контроль
Б) Исследование проблемной истории — экстернализация — поиск уникальных эпизодов — развитие предпочитаемой истории ✓
В) Интерпретация — конфронтация — убеждение — закрепление
Г) Тестирование — классификация — медикаментозная коррекция — оценка
9. Что означает понятие «ландшафт действия» в нарративной практике?
А) Эмоциональное состояние клиента
Б) События, действия и последовательность событий, составляющие содержание истории ✓
В) Система организационных норм
Г) Совокупность диагностических показателей
10. Что означает понятие «ландшафт идентичности»?
А) Формальную должность сотрудника в организации
Б) Перечень профессиональных компетенций
В) Набор устойчивых черт личности
Г) Значения, ценности, намерения, убеждения и выводы о себе, связанные с описываемыми событиями ✓
11. Какой вопрос наиболее соответствует технике экстернализации?
А) Почему вы постоянно создаете эту проблему?
Б) Какая черта вашего характера вызывает эту трудность?
В) Как проблема влияет на вашу работу и отношения с коллегами? ✓
Г) Какой диагноз лучше всего описывает ваше состояние?
12. Какой вопрос наиболее непосредственно направлен на поиск уникального эпизода?
А) Когда проблема возникла впервые?
Б) Насколько сильно проблема влияет на вас?
В) Были ли ситуации, когда проблема не определяла ваши действия или отношения с другими людьми? ✓
Г) Кто виноват в возникновении проблемы?
13. Что является важным условием нарративной работы с профессиональной идентичностью сотрудника?
А) Формирование консультантом желательной профессиональной роли
Б) Выявление несоответствия сотрудника требованиям должности
В) Исследование историй, через которые сотрудник описывает себя как профессионала, и связанных с ними ценностей и возможностей ✓
Г) Сравнение сотрудника с нормативным профессиональным профилем

14. Как нарративный подход может применяться к организационной культуре?
- А) Только для диагностики удовлетворенности сотрудников
 - Б) Для исследования историй, посредством которых участники организации осмысливают нормы, ценности, отношения и организационную идентичность ✓**
 - В) Исключительно для оценки эффективности руководителя
 - Г) Только для изучения неформальных коммуникаций
15. Что является особенностью работы нарративного консультанта с организационной проблемой?
- А) Консультант определяет единственную объективную причину проблемы
 - Б) Консультант заменяет интерпретации сотрудников собственной концепцией
 - В) Консультант исследует существующие истории и контексты их формирования, не сводя ситуацию к одной версии происходящего ✓**
 - Г) Консультант исключает субъективные интерпретации участников
16. Для чего в нарративной практике используются терапевтические или консультационные документы?
- А) Для формального подтверждения диагноза
 - Б) Для фиксации ошибок клиента
 - В) Для замены непосредственного консультирования
 - Г) Для поддержания и закрепления развивающейся предпочитаемой истории, значимых выводов и изменений ✓**
17. Что наиболее точно характеризует нарративное понимание идентичности?
- А) Идентичность представляет собой неизменный набор личностных черт
 - Б) Идентичность полностью определяется занимаемой должностью
 - В) Идентичность формируется и развивается через истории, отношения, социальные контексты и значения, придаваемые опыту ✓**
 - Г) Идентичность определяется результатами психодиагностического обследования
18. Сотрудник говорит: «Я всегда был человеком, который не умеет отстаивать свое мнение». Какой вопрос наиболее соответствует нарративной практике?
- А) Почему вы сформировали у себя такую черту?
 - Б) Какие обстоятельства сделали вас неуверенным человеком?
 - В) Какой личностный дефект мешает вам отстаивать мнение?
 - Г) Были ли ситуации, когда вы все-таки отстаивали свою позицию, и что это говорит о вас как о профессионале? ✓**
19. Какова основная задача организационно-психологического консультанта при работе с несколькими конкурирующими организационными историями?
- А) Выбрать историю, которая объективно является правильной
 - Б) Поддержать позицию руководства как наиболее значимую
 - В) Исследовать содержание, контексты и последствия различных историй и определить возможности развития предпочитаемых форм взаимодействия ✓**
 - Г) Исключить субъективные оценки сотрудников
20. Какой результат наиболее соответствует завершению нарративной консультационной работы?
- А) Полное исчезновение всех проблемных ситуаций
 - Б) Формирование у клиента единственно правильного взгляда на ситуацию
 - В) Подтверждение первоначальной гипотезы консультанта

Г) Формирование более предпочитаемого описания ситуации, себя и возможностей действия с опорой на выявленные ценности, ресурсы и опыт ✓

Критерии оценивания тестирования

Каждый правильный ответ оценивается в **1 балл**.

Максимальное количество баллов — **20**.

Оценка	Количество правильных ответов	Критерии оценивания
«Отлично» / зачтено	18–20	Продemonстрированы глубокие знания содержания дисциплины, понимание основных теоретических положений, понятий, закономерностей и современных подходов в изучаемой предметной области. Правильно выполнено не менее 90 % тестовых заданий.
«Хорошо» / зачтено	15–17	Продemonстрированы устойчивые знания содержания дисциплины. Допущены единичные ошибки, не оказывающие существенного влияния на понимание основных понятий, закономерностей и взаимосвязей изучаемой предметной области. Правильно выполнено не менее 75 % тестовых заданий.
«Удовлетворительно» / зачтено	12–14	Продemonстрированы базовые знания содержания дисциплины. Имеются отдельные пробелы в понимании теоретических положений, понятий и закономерностей, однако обучающийся владеет основными знаниями, необходимыми для дальнейшего освоения образовательной программы. Правильно выполнено не менее 60 % тестовых заданий.
«Неудовлетворительно» / не зачтено	менее 12	Продemonстрирован недостаточный уровень знаний содержания дисциплины. Значительная часть тестовых заданий выполнена неверно, что свидетельствует о несформированности результатов обучения по дисциплине. Правильно выполнено менее 60 % тестовых заданий.

Кейс 1

В консалтинговую службу крупной технологической компании обратился руководитель отдела проектного управления. Поводом стало снижение активности одного из ведущих специалистов, Антона, 34 лет. Антон работает в компании шесть лет, ранее неоднократно получал положительные отзывы и участвовал в сложных проектах. Последние восемь месяцев он практически перестал предлагать новые решения, редко

выступает на совещаниях и соглашается с решениями руководителя даже тогда, когда в личной беседе выражает несогласие. Руководитель описывает сотрудника как «сильного специалиста, который почему-то перестал быть инициативным». Сам Антон говорит: «Я понял, что от меня все равно ничего не зависит». При уточнении он приводит несколько историй, в которых его предложения сначала поддерживались руководителем проекта, но затем отклонялись вышестоящим руководством. После этого Антон стал осторожнее и перестал «высовываться». Руководитель отдела считает, что сотрудник «сам себя загнал в позицию пассивного человека».

В ходе интервью выясняется, что у Антона существует устойчивая история о себе как о специалисте, который раньше был «тем, кто предлагает решения и берет на себя сложные задачи», а теперь воспринимает себя как человека, которому «лучше не проявляться». При этом в течение последних месяцев он самостоятельно помог двум новым сотрудникам освоить сложный проектный инструмент, а в одном из проектов предложил изменение процедуры, которое позволило сократить сроки согласования. Эти эпизоды сам Антон не считает значимыми: «Это просто моя работа». Руководитель также вспоминает несколько случаев, когда Антон самостоятельно разрешал сложные ситуации, но говорит, что не связывал это с изменением его профессиональной позиции. Запрос руководителя к психологу сформулирован как «вернуть Антону инициативность».

Задание: проанализируйте ситуацию с позиции нарративного подхода. Определите проблемную историю сотрудника и ее влияние на его профессиональную идентичность; отделите проблему от личности сотрудника и сформулируйте возможные варианты ее экстернализации; выделите уникальные эпизоды и объясните, какие альтернативные смыслы они позволяют обнаружить. Сформулируйте не менее шести вопросов консультанта, направленных на деконструкцию проблемной истории и развитие предпочитаемой истории. Определите цели и этапы консультационной работы, обоснуйте выбор нарративных технологий и предложите способы оценки изменений по итогам консультирования.

Кейс 2

В международной компании «Норд» после объединения двух подразделений возник устойчивый конфликт между сотрудниками. Первое подразделение существует более десяти лет и сформировало представление о себе как о «ядре компании»: его сотрудники хорошо знают внутренние процессы, поддерживают тесные неформальные связи и считают себя носителями организационной культуры. Второе подразделение было создано три года назад и состоит преимущественно из специалистов, пришедших из других компаний. После объединения представители первого подразделения стали говорить о коллегах из второго как о «чужих», которые «не понимают, как здесь все устроено». Сотрудники второго подразделения описывают коллег как «закрытую группу», которая «сама решает вопросы и не дает новым людям влиять на происходящее». На общих совещаниях регулярно воспроизводятся истории о неудачных взаимодействиях, а успешные совместные проекты практически не обсуждаются.

Организационный психолог проводит серию интервью. Выясняется, что участники двух групп используют разные критерии для описания хорошего сотрудника. Для первой группы это прежде всего знание внутренних традиций, лояльность и способность действовать «по ситуации». Для второй — профессиональная самостоятельность, прозрачность процедур и готовность открыто обсуждать решения. При этом обнаруживаются эпизоды, противоречащие доминирующим историям. В одном проекте представители обеих групп создали смешанную рабочую команду и за короткий срок решили проблему, которую до этого не удавалось решить нескольким подразделениям. Несколько опытных сотрудников помогли новым коллегам получить доступ к неформальным каналам информации, а специалисты второго подразделения предложили новую систему обмена данными. Участники признают успешность проекта, но объясняют

ее «исключением из правил». Руководство компании просит консультанта разработать программу, которая позволит «сформировать единую командную культуру».

Задание: проведите многоуровневый нарративный анализ ситуации, выделив проблемные истории обеих групп, связанные с ними идентичности, ценности и организационные нормы. Проанализируйте, каким образом конкурирующие истории поддерживают границу «свои — чужие» и препятствуют взаимодействию. Выделите уникальные эпизоды и определите, какие предпочитаемые организационные истории могут быть на их основе развиты. Разработайте концепцию консультационной работы с группами: сформулируйте цели, определите участников и последовательность этапов, предложите нарративные технологии и конкретные вопросы для их реализации. Отдельно рассмотрите риски консультирования в ситуации конкурирующих групповых интересов и предложите способы обеспечения психологической безопасности участников. Сформулируйте критерии, по которым можно будет оценить результаты консультационной работы.

Оценка	Критерии оценивания
«Отлично» / зачтено	Кейс полностью проанализирован; проблемные и предпочитаемые истории выделены и обоснованы; нарративные технологии корректно применены к ситуации; цели, этапы и рекомендации логичны; учтены психологическая безопасность и организационный контекст.
«Хорошо» / зачтено	Анализ в основном полный; ключевые нарративы и технологии определены верно, но отдельные положения раскрыты недостаточно глубоко или имеют незначительные неточности.
«Удовлетворительно» / зачтено	Выделены основные проблемы и отдельные нарративные элементы, но анализ фрагментарный; применение технологий недостаточно обосновано; рекомендации преимущественно общие.
«Неудовлетворительно» / не зачтено	Кейс проанализирован поверхностно или с существенными ошибками; нарративные технологии применены некорректно либо отсутствуют; цели и рекомендации не соответствуют условиям ситуации.



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение
высшего образования «Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ГЕШТАЛЬТ-ПОДХОД В ОРГАНИЗАЦИОННО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОМ КОНСУЛЬТИРОВАНИИ

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости

1.0. Задания для подготовки к практическим занятиям

1. Изучить литературу по гештальт-подходу к организационному консультированию, включая работы по феноменологическому и полемому подходам, теории контакта, циклу опыта, парадоксальной теории изменений и организационному консультированию. Подготовить сравнительный анализ возможностей применения указанных положений для диагностики индивидуальных, межличностных, групповых и системных проблем организации. В анализе выделить, какие особенности организационной ситуации могут быть выявлены с помощью каждого подхода и какие консультативные задачи позволяют решать соответствующие концепции.

2. Проанализировать предложенную преподавателем организационную ситуацию с использованием гештальт-диагностики. Определить заявленный и возможный актуальный запрос организации, выделить фигуры и фон, описать особенности поля организации, определить характер проблемы как преимущественно технической или связанной с процессами контакта, выявить возможные нарушения границ контакта на индивидуальном, межличностном, межгрупповом и системном уровнях. Сформулировать вопросы для дальнейшего феноменологического исследования ситуации.

3. Разработать алгоритм гештальт-ориентированного консультирования по заданному организационному запросу. Определить цели и задачи консультирования, последовательность диагностических и интервенционных действий консультанта, возможные способы работы с осознанием, контактом, поддержкой и фрустрацией, сопротивлением изменениям, конфликтами и групповыми процессами. Обосновать выбор консультативных методов с учетом уровня проблемы и особенностей клиентской системы.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота выполнения задания;
- самостоятельность выполнения;
- корректность использования научной терминологии;
- способность анализировать и обобщать информацию;
- аргументированность выводов;
- соблюдение требований к оформлению работы.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Задание выполнено полностью. Продемонстрированы глубокое понимание материала, самостоятельность анализа, грамотное использование профессиональной терминологии. Выводы логичны, аргументированы и соответствуют поставленной задаче.
Хорошо	Задание выполнено полностью. Материал изложен последовательно, имеются отдельные неточности или недостаточно полное обоснование отдельных положений, не влияющие на общий результат.

Удовлетворительно	Задание выполнено частично. Материал раскрыт поверхностно, имеются ошибки в терминологии, выводы недостаточно аргументированы.
Неудовлетворительно	Задание не выполнено либо выполнено с существенными ошибками, демонстрирующими отсутствие понимания изучаемого материала.

1.1. Проектное задание

Феноменологический анализ организационного запроса и разработка программы гештальт-ориентированного консультирования

Ситуация для анализа. Компания «Новая среда» существует около восьми лет и занимается разработкой цифровых продуктов для корпоративных клиентов. В течение первых лет компания развивалась достаточно быстро, при этом большинство ключевых решений принимал ее основатель. В настоящее время численность сотрудников увеличилась примерно в три раза, появились несколько самостоятельных подразделений, руководители среднего звена и проектные команды. Основатель компании передал часть оперативных полномочий генеральному директору, однако продолжает участвовать в обсуждении большинства значимых решений. На словах в компании декларируются самостоятельность сотрудников, открытость к обсуждению и командное взаимодействие. При этом руководители подразделений сообщают, что важные решения часто пересматриваются после неформального вмешательства основателя, сотрудники предпочитают не высказывать несогласие на общих встречах, а возникающие противоречия между подразделениями переносятся из одной рабочей встречи в другую. В результате увеличилось количество согласований, сроки выполнения проектов стали возрастать, а руководители подразделений начали предъявлять взаимные претензии по поводу ответственности и полномочий.

За последние шесть месяцев в компании участились конфликты между руководителями разработки и коммерческого подразделения. Коммерческий директор считает, что разработчики недостаточно ориентированы на потребности клиентов и слишком долго принимают решения. Руководитель разработки, в свою очередь, считает, что коммерческий блок постоянно меняет требования и создает давление на команду. На совещаниях участники открыто выражают недовольство друг другом, однако после встреч многие вопросы остаются нерешенными. Одновременно несколько сильных сотрудников заявили о намерении уйти из компании. Основатель объясняет ситуацию тем, что «компания просто выросла и теперь ей нужны более четкие правила», тогда как генеральный директор считает основной проблемой отсутствие доверия и согласованности между руководителями. Руководство обращается к организационному консультанту с запросом «наладить взаимодействие между подразделениями и помочь руководителям договориться о правилах совместной работы».

Необходимо:

1. Провести феноменологический анализ представленной организационной ситуации: выделить фигуры и фон, описать особенности организационного поля, определить основные процессы контакта и взаимодействия между участниками, выявить возможные границы контакта и их особенности на межличностном, межгрупповом и системном уровнях.

2. Проанализировать заявленный запрос руководства и определить возможный актуальный запрос организации. Разграничить технические и контактные аспекты проблемы, выделить возможные противоречия между декларируемыми и реально проявляющимися ценностями и способами взаимодействия.

3. Определить цели и задачи организационно-психологического консультирования. Разработать последовательность диагностических и консультативных действий с учетом гештальт-подхода, включая способы дальнейшего феноменологического

исследования ситуации, работы с осознанием, контактом, конфликтом, поддержкой и фрустрацией.

4. Разработать проект консультативной работы с организацией, включающий предполагаемые форматы работы с руководителями и командами, основные интервенции консультанта, возможные направления работы с сопротивлением изменениям и критерии оценки результатов консультирования. Обосновать выбор методов применительно к выявленной организационной ситуации.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- соответствие содержания поставленной задаче;
- логичность структуры проекта;
- обоснованность предлагаемых решений;
- способность применять теоретические знания при решении практических задач;
- качество оформления проекта.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Проект полностью соответствует поставленной задаче, отличается логичностью, практической направленностью, содержит аргументированные предложения и оформлен в соответствии с требованиями.
Хорошо	Проект соответствует поставленной задаче, однако отдельные положения требуют дополнительного обоснования или детализации.
Удовлетворительно	Проект выполнен частично, отдельные разделы раскрыты недостаточно полно, имеются логические или содержательные недостатки.
Неудовлетворительно	Проект не соответствует поставленной задаче либо не позволяет оценить уровень подготовки обучающегося.

1.2. Тестовые задания

Задание:

10 вопросов с выбором ответа/кратким ответом. Примеры:

1. Какое положение наиболее соответствует феноменологическому подходу в гештальт-ориентированном организационном консультировании?

А) Определение единственной объективной причины организационной проблемы на основании заранее заданной диагностической схемы.

Б) Исследование актуального опыта участников и особенностей организационного поля в процессе непосредственного взаимодействия с клиентской системой.

В) Оценка эффективности организации преимущественно по количественным показателям ее деятельности.

Правильный ответ: Б.

2. Как в гештальт-подходе может рассматриваться граница контакта в организационной ситуации?

А) Как исключительно формальная граница между структурными подразделениями организации.

Б) Как неизменная характеристика должностных отношений между сотрудниками.
В) Как место возникновения и регулирования взаимодействия человека, группы и организационной среды, на котором могут проявляться особенности контакта, конфликта и взаимодействия.

Правильный ответ: В.

3. Как принципы парадоксальной теории изменений могут использоваться в организационно-психологическом консультировании? В ответе необходимо раскрыть связь изменений с осознанием актуального состояния организации, описать значение принятия существующей ситуации и показать, каким образом это может использоваться консультантом при работе с организационными изменениями.

Критерии оценивания

При оценивании учитывается правильность выполнения тестовых заданий и полнота ответа на вопрос открытого типа.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Правильно выполнено 90–100 % тестовых заданий, ответ на вопрос открытого типа полный, логичный и аргументированный.
Хорошо	Правильно выполнено 75–89 % тестовых заданий, ответ на открытый вопрос содержит незначительные неточности.
Удовлетворительно	Правильно выполнено 60–74 % тестовых заданий, ответ на открытый вопрос раскрывает тему частично.
Неудовлетворительно	Правильно выполнено менее 60 % тестовых заданий либо отсутствует ответ на вопрос открытого типа.

1.3. Аналитический кейс

В производственной компании после смены генерального директора была объявлена программа организационных изменений. Руководство сообщило сотрудникам о необходимости повысить самостоятельность подразделений, сократить количество согласований и перейти к более горизонтальному взаимодействию. В официальных документах новые принципы были связаны с доверием, ответственностью и открытостью. Однако спустя несколько месяцев руководители подразделений стали сообщать консультанту, что решения по-прежнему принимаются на верхнем уровне, сотрудники стараются заранее согласовывать даже незначительные действия, а на общих совещаниях участники преимущественно поддерживают позицию руководства. При этом после совещаний сотрудники активно обсуждают решения между собой и выражают несогласие, но не выносят его в официальное взаимодействие.

Одновременно между двумя подразделениями возник устойчивый конфликт. Первое подразделение считает, что второе постоянно нарушает договоренности и перекладывает ответственность. Второе подразделение считает, что первое чрезмерно контролирует его работу и не дает возможности самостоятельно принимать решения. Каждая сторона приводит многочисленные примеры поведения другой стороны, подтверждающие ее позицию. Руководитель организации предлагает консультанту «найти причину конфликта и научить руководителей нормально взаимодействовать». На первой

встрече представители подразделений практически не обращаются друг к другу, но активно описывают консультанту недостатки другой стороны.

Задание: Проанализировать ситуацию с позиции гештальт-подхода. Определить особенности организационного поля и контакта, выделить фигуры и фон, проанализировать возможные нарушения границ контакта, определить проявления сопротивления изменениям и возможные полярности, сформулировать направления дальнейшего феноменологического исследования. Определить возможную позицию консультанта и предложить последовательность первичных интервенций на индивидуальном, межличностном и групповом уровнях.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота анализа ситуации;
- логичность рассуждений;
- способность выявлять проблему;
- обоснованность предложенных решений;
- качество аргументации.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Проведен всесторонний анализ ситуации, выявлены ключевые проблемы, предложены обоснованные решения, выводы логичны и аргументированы.
Хорошо	Анализ ситуации выполнен корректно, однако отдельные аспекты раскрыты недостаточно подробно либо рекомендации требуют уточнения.
Удовлетворительно	Анализ носит поверхностный характер, предложенные решения недостаточно обоснованы.
Неудовлетворительно	Анализ отсутствует либо содержит существенные ошибки, препятствующие оценке уровня подготовки обучающегося.

1.4. Темы для групповой дискуссии

1. Организация как поле взаимодействия: возможности и ограничения гештальт-подхода в анализе организационных процессов.
2. Техническая проблема и проблема контакта в организационном консультировании: возможности их разграничения.
3. Граница контакта в организации: индивидуальный, межличностный, межгрупповой и системный уровни.
4. Декларируемые и реально проявляющиеся ценности организации как предмет консультативного исследования.
5. Поддержка и фрустрация в работе организационного консультанта: соотношение помощи и стимулирования самостоятельности клиента.
6. Сопротивление организационным изменениям: защита существующего порядка или ресурс адаптации организации.
7. Конфликт руководителей как феномен организационного поля.
8. Позиция консультанта и консультативные отношения при работе с организацией как сложной клиентской системой.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- активность участия в обсуждении;
- корректность использования профессиональной терминологии;
- аргументированность собственной позиции;
- способность вести конструктивную профессиональную дискуссию;
- уважительное отношение к мнению других участников.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Обучающийся активно участвует в обсуждении, аргументированно высказывает собственную позицию, использует профессиональную терминологию и демонстрирует высокий уровень коммуникативной культуры.
Хорошо	Принимает участие в обсуждении, аргументирует свою позицию, допускает отдельные неточности.
Удовлетворительно	Участие ограничивается отдельными высказываниями, аргументация недостаточно убедительна.
Неудовлетворительно	Не принимает участия в обсуждении либо демонстрирует отсутствие знаний по рассматриваемой теме.

1.5. Реферат

1. Феноменологический подход в гештальт-ориентированном организационном консультировании.
2. Теория поля К. Левина и ее значение для анализа организационных процессов.
3. Теория контакта и возможности ее применения к анализу взаимодействия в организации.
4. Цикл опыта в гештальт-подходе и его применение к анализу организационных процессов.
5. Парадоксальная теория изменений А. Бейссера в контексте организационного развития.
6. Теория Self в гештальт-подходе и анализ функционирования группы и организации.
7. Творческое приспособление как механизм взаимодействия человека и организационной среды.
8. Полярности и интеграция противоположностей в организационно-психологическом консультировании.
9. Психодинамические процессы в организации в гештальт-ориентированной перспективе.
10. Организационная культура и ценностное поле организации как объекты гештальт-диагностики.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- соответствие содержания заявленной теме;

- полнота раскрытия темы;
- логичность структуры;
- качество анализа научных источников;
- самостоятельность выводов;
- соблюдение требований к оформлению.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Тема раскрыта полностью, проведен анализ научной литературы, выводы самостоятельны и аргументированы, оформление соответствует установленным требованиям.
Хорошо	Тема раскрыта достаточно полно, имеются отдельные недостатки анализа или оформления.
Удовлетворительно	Тема раскрыта частично, анализ источников поверхностный, выводы недостаточно обоснованы.
Неудовлетворительно	Работа не соответствует заявленной теме либо не отвечает установленным требованиям.

1.6. Доклад

Тема 1. История развития гештальт-подхода и переход от индивидуального консультирования к работе с организациями.

Тема 2. Э. Невис и развитие гештальт-подхода к организационному консультированию.

Тема 3. Организационная диагностика в гештальт-подходе: проблемное поле и уровни анализа.

Тема 4. Организационный цикл опыта и его использование при анализе процессов развития организации.

Тема 5. Феноменологическое исследование организационной ситуации: позиция и инструменты консультанта.

Тема 6. Гештальт-интервенции в работе с руководителями и первыми лицами организации.

Тема 7. Гештальт-подход к работе с командами и групповыми процессами.

Тема 8. Организационные изменения и управление сопротивлением в гештальт-ориентированном консультировании.

Тема 9. Стратегические и командные сессии в практике гештальт-ориентированного организационного консультирования.

Тема 10. Профессиональная позиция и консультативные отношения гештальт-консультанта при работе с организацией.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота раскрытия темы;
- логичность и последовательность изложения;
- грамотность речи;
- использование научной терминологии;
- качество ответов на вопросы.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Тема раскрыта полностью, выступление логично и последовательно, обучающийся свободно отвечает на вопросы и демонстрирует высокий уровень владения материалом.
Хорошо	Выступление соответствует теме, отдельные положения раскрыты недостаточно подробно, ответы на вопросы в целом правильные.
Удовлетворительно	Доклад носит описательный характер, имеются пробелы в содержании и затруднения при ответах на вопросы.
Неудовлетворительно	Тема не раскрыта либо обучающийся не владеет представленным материалом.

1.7. Устный опрос

1. Каковы основные теоретико-методологические положения гештальт-подхода?
2. В чем заключается значение феноменологического подхода для организационного консультирования?
3. Как теория поля используется для анализа организационной ситуации?
4. Что понимается под фигурой и фоном в гештальт-подходе и как эти категории применяются при работе с организационным запросом?
5. Как может анализироваться граница контакта на индивидуальном, межличностном, межгрупповом и системном уровнях организации?
6. Какие особенности имеет диагностика технических и контактных проблем в организации?
7. Как цикл опыта может использоваться для анализа организационных процессов?
8. В чем заключается содержание парадоксальной теории изменений и как она применяется в консультировании организации?
9. Какие формы гештальт-интервенций могут использоваться при работе с руководителями, командами и организацией в целом?
10. Каковы основные требования к позиции консультанта и консультативным отношениям при работе с организацией?

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота и правильность ответа;
- владение профессиональной терминологией;
- логичность изложения;
- способность устанавливать взаимосвязи между изучаемыми понятиями;
- культура профессиональной речи.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Ответ полный, последовательный, логичный, обучающийся свободно использует профессиональную терминологию и демонстрирует глубокое понимание изученного материала.
Хорошо	Ответ правильный, однако содержит отдельные неточности или недостаточно полное раскрытие отдельных положений.
Удовлетворительно	Ответ отражает только основные положения темы, имеются существенные пробелы и ошибки.
Неудовлетворительно	Обучающийся не может раскрыть содержание вопроса либо допускает принципиальные ошибки.

Критерии и шкалы оценивания работы студентов на практических/лабораторных занятиях

Оценка	Критерии оценивания
«отлично»	Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

**Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения
дисциплины**

**Для получения итоговой оценки, необходимо решить тест и 1 кейс. Формат
оценивания - зачет**

Тест

1. Какой принцип является методологически значимым для гештальт-подхода в организационно-психологическом консультировании?
А) Приоритет экспертной оценки консультанта над субъективным опытом участников
Б) Анализ поведения сотрудника вне контекста организационной среды
В) Исследование актуального опыта и ситуации взаимодействия в конкретном поле ✓
Г) Использование исключительно количественных методов диагностики
В) ✓
2. Что в гештальт-подходе понимается под феноменологическим исследованием организационной ситуации?
А) Сопоставление организации с нормативной моделью эффективного управления
Б) Исследование непосредственно наблюдаемого и переживаемого опыта участников и консультанта в актуальной ситуации
В) Выявление единственной объективной причины организационной проблемы
Г) Оценка эффективности организации исключительно по финансовым показателям
Б) ✓
3. Какая категория описывает взаимодействие человека и среды в гештальт-подходе?
А) Контакт
Б) Идентификация
В) Социализация
Г) Атрибуция
А) ✓
4. Что является границей контакта в гештальт-понимании?
А) Только формальная граница между организационными подразделениями
Б) Только психологическая граница личности
В) Место взаимодействия организма и среды, где формируется и регулируется контакт
Г) Исключительно должностная иерархия организации
В) ✓
5. Какое положение соответствует понятию «фигура и фон»?
А) Фигура представляет актуально выделившуюся потребность или ситуацию, а фон включает контекст, на котором она возникает
Б) Фигура обозначает руководителя, а фон — подчиненных
В) Фигура всегда является причиной организационной проблемы
Г) Фигура и фон являются постоянными характеристиками организации
А) ✓
6. Что характеризует творческое приспособление?
А) Полное подчинение человека требованиям среды

- Б) Способ взаимодействия со средой, позволяющий удовлетворять актуальные потребности с учетом конкретной ситуации
- В) Исключение любых изменений в привычном поведении
- Г) Использование исключительно рациональных стратегий решения проблем
- Б) ✓
7. В чем состоит основная идея парадоксальной теории изменений А. Бейссера?
- А) Изменение происходит преимущественно через прямое устранение нежелательного поведения
- Б) Изменения требуют отказа от осознания актуального состояния
- В) Изменение связано с тем, что человек становится тем, кем он есть, а не пытается стать тем, кем он не является
- Г) Изменения возможны только при внешнем контроле
- В) ✓
8. Что означает понятие «осознание» в гештальт-подходе?
- А) Интеллектуальное объяснение причин поведения
- Б) Осознание актуального опыта, потребностей, чувств, телесных и средовых процессов
- В) Оценку соответствия поведения корпоративным стандартам
- Г) Рациональное планирование будущего поведения
- Б) ✓
9. Как в гештальт-подходе может рассматриваться организация?
- А) Только как совокупность должностных инструкций
- Б) Только как экономическая система
- В) Как целостная система и поле взаимосвязанных процессов и отношений
- Г) Как набор независимых индивидуальных психологических характеристик сотрудников
- В) ✓
10. Что является одной из задач организационно-психологической диагностики в гештальт-подходе?
- А) Определение единственного виновника организационной проблемы
- Б) Выявление особенностей организационного поля, взаимодействия и процессов контакта
- В) Проверка сотрудников на соответствие идеальному психологическому профилю
- Г) Замена консультирования административным контролем
- Б) ✓
11. Как различаются технические и контактные проблемы в гештальт-ориентированном организационном консультировании?
- А) Технические проблемы связаны только с финансами, а контактные — только с личными отношениями
- Б) Технические проблемы относятся к содержанию и организации задачи, а контактные связаны с особенностями взаимодействия и процесса контакта
- В) Технические проблемы всегда требуют психотерапии, а контактные — административного решения
- Г) Между ними отсутствует принципиальная разница
- Б) ✓
12. Что наиболее соответствует феноменологической позиции консультанта?
- А) Интерпретировать ситуацию до получения дополнительной информации

- Б) Опираясь на заранее сформированную гипотезу, подбирать подтверждающие факты
 - В) Исследовать актуальную ситуацию, собственные наблюдения и опыт участников, сохраняя открытость к возникающей информации
 - Г) Исключить собственное присутствие из процесса консультирования
 - В) ✓
13. Как может использоваться понятие полярности при работе с организацией?
- А) Для определения того, какая сторона конфликта объективно права
 - Б) Для анализа противоположных тенденций, позиций или потребностей и возможности их осознания и интеграции
 - В) Для классификации сотрудников по типам личности
 - Г) Для определения формальной структуры организации
 - Б) ✓
14. Что означает работа с поддержкой и фрустрацией в гештальт-подходе?
- А) Постоянное удовлетворение требований клиента
 - Б) Полный отказ консультанта от поддержки клиента
 - В) Использование поддержки и фрустрации как способов содействия осознанию и самостоятельности клиента
 - Г) Создание консультантом дополнительных трудностей для организации
 - В) ✓
15. Какой уровень может быть предметом гештальт-ориентированного организационного консультирования?
- А) Только индивидуальный
 - Б) Только групповой
 - В) Только организационный
 - Г) Индивидуальный, групповой и организационный
 - Г) ✓
16. Что может выступать предметом анализа при работе с организационной культурой в гештальт-подходе?
- А) Только формально утвержденные корпоративные ценности
 - Б) Только личные ценности руководителя
 - В) Соотношение декларируемых и реально проявляющихся ценностей, способов взаимодействия и организационных процессов
 - Г) Только показатели удовлетворенности сотрудников
 - В) ✓
17. Какой подход наиболее соответствует работе с организационным конфликтом в гештальт-подходе?
- А) Поиск виновной стороны и устранение ее влияния
 - Б) Анализ процесса взаимодействия конфликтующих сторон и особенностей контакта между ними
 - В) Немедленное разделение конфликтующих сотрудников
 - Г) Игнорирование эмоциональных проявлений как не относящихся к организации
 - Б) ✓
18. Что характеризует работу консультанта с групповой динамикой в гештальт-подходе?
- А) Работа только с индивидуальными психологическими особенностями участников
 - Б) Исследование актуальных процессов взаимодействия группы, фигур, фона,

- границ контакта и способов совместного функционирования
- В) Использование только стандартного тренинга командообразования
- Г) Исключение консультанта из взаимодействия с группой
- Б) ✓
19. Какой принцип является существенным при консультативной работе с организационными изменениями?
- А) Принудительное устранение сопротивления
- Б) Игнорирование существующих способов функционирования организации
- В) Исследование актуального состояния организации и процессов, сопровождающих изменение
- Г) Замена консультирования управленческим контролем
- В) ✓
20. Что является важным элементом профессиональной позиции гештальт-консультанта при работе с организацией?
- А) Навязывание организации единственно правильной модели развития
- Б) Сохранение феноменологической позиции, осознание собственного влияния и исследование консультативных отношений
- В) Полное эмоциональное дистанцирование от клиентской системы
- Г) Отказ от анализа собственных реакций в процессе консультирования
- Б) ✓

Критерии оценивания тестирования

Каждый правильный ответ оценивается в **1 балл**.

Максимальное количество баллов — **20**.

Оценка	Количество правильных ответов	Критерии оценивания
«Отлично» / зачтено	18–20	Продemonстрированы глубокие знания содержания дисциплины, понимание основных теоретических положений, понятий, закономерностей и современных подходов в изучаемой предметной области. Правильно выполнено не менее 90 % тестовых заданий.
«Хорошо» / зачтено	15–17	Продemonстрированы устойчивые знания содержания дисциплины. Допущены единичные ошибки, не оказывающие существенного влияния на понимание основных понятий, закономерностей и взаимосвязей изучаемой предметной области. Правильно выполнено не менее 75 % тестовых заданий.

«Удовлетворительно» / зачтено	12–14	Продemonстрированы базовые знания содержания дисциплины. Имеются отдельные пробелы в понимании теоретических положений, понятий и закономерностей, однако обучающийся владеет основными знаниями, необходимыми для дальнейшего освоения образовательной программы. Правильно выполнено не менее 60 % тестовых заданий.
«Неудовлетворительно» / не зачтено	менее 12	Продemonстрирован недостаточный уровень знаний содержания дисциплины. Значительная часть тестовых заданий выполнена неверно, что свидетельствует о несформированности результатов обучения по дисциплине. Правильно выполнено менее 60 % тестовых заданий.

Кейс 1

Производственно-инжиниринговая компания «Вектор» существует более десяти лет. На протяжении первых семи лет ее структура оставалась относительно стабильной: собственник одновременно выполнял функции генерального директора, ключевые решения принимались узким кругом руководителей, а большинство сотрудников имели длительный стаж работы. В последние три года компания активно расширялась, появились новые направления бизнеса, была сформирована самостоятельная коммерческая служба, увеличилось количество проектных команд. Собственник постепенно передал часть полномочий генеральному директору, однако продолжил участвовать в обсуждении наиболее значимых кадровых и коммерческих решений.

В рамках программы организационного развития руководство объявило переход к более децентрализованной модели управления. Руководителям подразделений предоставили формальные полномочия самостоятельно принимать решения в пределах своих зон ответственности. Одновременно собственник неоднократно публично говорил о необходимости «сохранить привычную надежность и не допустить потери контроля». В течение следующих месяцев руководители стали сталкиваться с противоречивыми ожиданиями. Формально от них требовали самостоятельности, однако значительная часть решений после принятия пересматривалась на уровне собственника. Сотрудники быстро заметили эту закономерность и стали обращаться непосредственно к собственнику в обход руководителей подразделений.

Особенно напряженной стала ситуация между производственным и коммерческим подразделениями. Коммерческий директор требовал сокращения сроков подготовки предложений клиентам, тогда как производственный директор настаивал на соблюдении внутренних процедур и контроле качества. На совместных совещаниях руководители обменивались претензиями, но практически не обсуждали собственные интересы и опасения. После встреч обе стороны продолжали поддерживать неформальные коалиции внутри своих подразделений. Генеральный директор обратился к консультанту с формулировкой: «Нам нужно научить руководителей работать самостоятельно и прекратить этот конфликт».

Задание: Проведите комплексный гештальт-анализ представленной организационной ситуации. Определите актуальные фигуры и фон, особенности организационного поля, основные процессы контакта и возможные нарушения границ контакта на индивидуальном, межличностном, межгрупповом и системном уровнях. Разграничьте технические и контактные аспекты проблемы. Проанализируйте полярности «самостоятельность — контроль», «скорость — надежность», а также возможные способы творческого приспособления участников к изменяющейся организационной среде.

Сформулируйте гипотезы относительно актуального запроса организации, не сводя анализ к заявленному руководством запросу. Определите позицию консультанта и разработайте последовательность первичного феноменологического исследования, включая предполагаемые вопросы и направления наблюдения. Предложите проект первичной консультативной работы с собственником, руководителями и командами, обосновав выбор предполагаемых интервенций, способов поддержки и фрустрации. Отдельно определите, какие признаки могут свидетельствовать о продвижении организации в процессе консультирования.

Кейс 2

Крупная образовательная организация в течение двух лет реализует масштабную программу цифровой трансформации. Проект предполагает изменение привычных способов работы преподавателей и административных подразделений, внедрение новых информационных систем и перераспределение ответственности между подразделениями. Формально программа поддерживается руководством, а в корпоративных документах декларируются инновационность, сотрудничество, открытость к обратной связи и ориентация на развитие сотрудников.

На практике ситуация развивается иначе. Часть руководителей подразделений регулярно сообщает о готовности поддерживать изменения, но на рабочих совещаниях сотрудники практически не выражают несогласия и не задают критических вопросов. После совещаний в неформальных каналах возникают многочисленные обсуждения, в которых участники говорят о чрезмерной нагрузке, неопределенности и недоверии к решениям руководства. Некоторые сотрудники начали выполнять новые процедуры формально, сохраняя прежние способы работы. Руководители объясняют это «сопротивлением инновациям», тогда как сотрудники говорят, что не понимают, какие именно изменения действительно необходимы и какое место они занимают в новой системе.

Особенность ситуации заключается в том, что в одном из подразделений внедрение новой системы прошло значительно успешнее. Руководитель этого подразделения регулярно обсуждал с сотрудниками возникающие трудности, признавал собственную неопределенность, позволял участникам открыто выражать несогласие и корректировал отдельные этапы внедрения на основании полученной информации. Однако руководство организации рассматривает этот опыт преимущественно как «личную заслугу хорошего руководителя» и планирует распространить готовый алгоритм на остальные подразделения. При этом консультанту предлагается «снять сопротивление персонала и обеспечить принятие изменений».

Задание: Проанализируйте ситуацию с позиции гештальт-подхода к организационным изменениям. Определите особенности поля изменений и соотношение декларируемых и реально проявляющихся способов взаимодействия. Проанализируйте феномен сопротивления не только как индивидуальную характеристику сотрудников, но и как возможный процесс, связанный с организационной системой и границами контакта. Используйте положения парадоксальной теории изменений, теории поля, концепции фигуры и фона, контакта и творческого приспособления для построения целостной модели ситуации. Сопоставьте два способа внедрения изменений, представленные в кейсе, и определите, какие различия в организации контакта и осознания могли повлиять на результаты. Разработайте возможную программу консультативной работы на уровне руководителей, рабочих групп и организации в целом. В программе обозначьте последовательность диагностических действий, возможные гештальт-интервенции, способы работы с сопротивлением, а также критерии, по которым можно оценивать изменения в процессе консультирования.

Оценка	Критерии оценивания
«Отлично» / зачтено	Полностью проанализирована организационная ситуация, корректно применены положения гештальт-подхода, выявлены процессы контакта и особенности организационного поля, обоснованы цели и методы консультирования, предложены соответствующие ситуации интервенции.
«Хорошо» / зачтено	Ситуация проанализирована в целом корректно, основные положения гештальт-подхода применены верно, цели и методы консультирования определены, однако отдельные аспекты анализа или обоснования интервенций раскрыты недостаточно.
«Удовлетворительно» / зачтено	Основные особенности ситуации выявлены, но гештальт-подход применен ограниченно, анализ процессов контакта и организационного поля неполный, выбор методов и интервенций недостаточно обоснован.
«Неудовлетворительно» / не зачтено	Анализ ситуации отсутствует или содержит существенные ошибки, положения гештальт-подхода применены некорректно, цели и методы консультирования не определены либо не соответствуют ситуации, интервенции отсутствуют или не обоснованы.



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение
высшего образования «Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

КОУЧИНГОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ОРГАНИЗАЦИОННО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОМ КОНСУЛЬТИРОВАНИИ

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости

1.0. Задания для подготовки к практическим занятиям

1. Изучить литературу по теме «Коучинг как технология психологического консультирования» и подготовить сравнительный анализ гуманистического подхода К. Роджерса, теории самоэффективности А. Бандуры, теории самодетерминации Э. Деси и Р. Райана и решение-ориентированного подхода. В анализе определить основные положения каждого подхода, представление о роли клиента и консультанта, механизмах изменений и возможностях применения в организационно-психологическом консультировании. Завершить работу выводом о том, какие положения каждого подхода могут быть использованы при работе с сотрудником или руководителем.

2. Провести практическую тренировку технологии коучингового взаимодействия по модели GROW. В паре один студент выступает в роли клиента, второй — психолога-консультанта. В качестве запроса использовать профессиональную ситуацию, связанную с развитием компетенции, достижением рабочей цели, изменением профессионального поведения или принятием решения. Провести коучинговую беседу продолжительностью 15–20 минут с последовательным прохождением этапов ГРОУ. После завершения беседы зафиксировать сформулированную клиентом цель, выявленные ресурсы и ограничения, варианты действий и конкретные шаги. Провести взаимную рефлексию по качеству вопросов, активного слушания, обратной связи и соблюдению коуч-позиции.

3. Проанализировать видеокейс или описанную ситуацию организационного коучинга, в которой руководитель обращается за помощью в связи с трудностями управления сотрудниками и достижения поставленных целей. Определить запрос руководителя, возможный организационный контекст запроса, цели коучинговой работы и границы компетенции психолога-консультанта. Разработать последовательность первых этапов коучингового взаимодействия: заключение соглашения, уточнение запроса, формулирование цели, определение критериев результата и выбор коучинговых технологий. Отдельно определить возможные риски нарушения конфиденциальности при взаимодействии с организацией как заказчиком коучинга.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота выполнения задания;
- самостоятельность выполнения;
- корректность использования научной терминологии;
- способность анализировать и обобщать информацию;
- аргументированность выводов;
- соблюдение требований к оформлению работы.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Задание выполнено полностью. Продемонстрированы глубокое понимание материала, самостоятельность анализа, грамотное использование профессиональной терминологии. Выводы логичны, аргументированы и соответствуют поставленной задаче.
Хорошо	Задание выполнено полностью. Материал изложен последовательно, имеются отдельные неточности или недостаточно полное обоснование отдельных положений, не влияющие на общий результат.
Удовлетворительно	Задание выполнено частично. Материал раскрыт поверхностно, имеются ошибки в терминологии, выводы недостаточно аргументированы.
Неудовлетворительно	Задание не выполнено либо выполнено с существенными ошибками, демонстрирующими отсутствие понимания изучаемого материала.

1.1. Проектное задание

Разработка программы организационного коучинга для руководителя

В компании «Вектор» численностью около 180 сотрудников в течение последнего года произошли существенные изменения. Компания быстро расширила один из бизнес-направлений, вследствие чего численность подразделения увеличилась почти вдвое. Руководитель подразделения ранее успешно работал с небольшой командой из 8 сотрудников, однако после расширения теперь отвечает за 24 человека и трех линейных руководителей. Руководитель продолжает лично контролировать значительную часть рабочих процессов, часто вмешивается в текущие задачи сотрудников, самостоятельно принимает решения, которые могли бы быть делегированы, и регулярно переносит обсуждение стратегических вопросов из-за большого количества оперативной работы. По результатам внутреннего опроса сотрудники отмечают недостаток самостоятельности, недостаточно понятные ожидания руководителя и отсутствие регулярной обратной связи. Сам руководитель считает основной проблемой недостаточную ответственность сотрудников и обращается к организационному психологу с запросом «научить команду работать самостоятельно».

Психолог-консультант получает запрос от HR-директора, который выступает заказчиком программы, при этом непосредственным клиентом предполагается руководитель подразделения. HR-директор ожидает повышения самостоятельности руководителя и его команды и предлагает по итогам программы предоставить информацию о результатах работы. Руководитель согласен на коучинговую работу, но подчеркивает, что не хочет, чтобы содержание индивидуальных встреч передавалось HR-службе. Таким образом, в ситуации присутствуют индивидуальный запрос руководителя, организационный запрос HR-службы и более широкий контекст организационных изменений.

Необходимо выполнить следующие задачи:

1. Проанализировать представленную ситуацию с позиции организационно-психологического консультирования, определить индивидуальный, командный и организационный уровни проблемы, разграничить заявленный запрос и возможные задачи коучинговой работы.

2. Разработать проект коучингового соглашения с учетом взаимодействия «заказчик — клиент — коуч», определить цели коучинга, предполагаемые результаты, границы конфиденциальности, ответственность сторон и критерии оценки результатов.

3. Разработать структуру цикла из 4–6 коучинговых сессий для руководителя, определить цели каждой сессии и подобрать соответствующие коучинговые технологии и модели. Обосновать использование модели GROW или другой выбранной модели коучингового взаимодействия.

4. Разработать систему оценки прогресса клиента и результатов программы, включив показатели, по которым можно оценить изменения в поведении руководителя, делегировании, предоставлении обратной связи и самостоятельности команды. Сформулировать рекомендации по дальнейшей работе руководителя после завершения коучингового цикла.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- соответствие содержания поставленной задаче;
- логичность структуры проекта;
- обоснованность предлагаемых решений;
- способность применять теоретические знания при решении практических задач;
- качество оформления проекта.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Проект полностью соответствует поставленной задаче, отличается логичностью, практической направленностью, содержит аргументированные предложения и оформлен в соответствии с требованиями.
Хорошо	Проект соответствует поставленной задаче, однако отдельные положения требуют дополнительного обоснования или детализации.
Удовлетворительно	Проект выполнен частично, отдельные разделы раскрыты недостаточно полно, имеются логические или содержательные недостатки.
Неудовлетворительно	Проект не соответствует поставленной задаче либо не позволяет оценить уровень подготовки обучающегося.

1.2. Тестовые задания

Задание:

10 вопросов с выбором ответа/кратким ответом. Примеры:

1. Какое действие является необходимым на начальном этапе коучингового взаимодействия?

- а) Предложить клиенту готовое решение проблемы
- б) Заключить соглашение и уточнить запрос, цели и ожидаемые результаты
- в) Провести оценку профессиональной компетентности клиента

Правильный ответ: б) Заключить соглашение и уточнить запрос, цели и ожидаемые результаты

2. Какой компонент модели GROW связан с анализом текущей ситуации

клиента?

- a) Goal
- б) Reality
- в) Will

Правильный ответ: б) Reality

3. Каковы основные особенности применения коучинговых технологий в организационно-психологическом консультировании? В ответе необходимо раскрыть особенности работы с индивидуальным, командным и организационным запросом, роль заказчика и клиента, значение коучингового соглашения, вопросы конфиденциальности, постановку целей и критерии оценки прогресса.

Критерии оценивания

При оценивании учитывается правильность выполнения тестовых заданий и полнота ответа на вопрос открытого типа.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Правильно выполнено 90–100 % тестовых заданий, ответ на вопрос открытого типа полный, логичный и аргументированный.
Хорошо	Правильно выполнено 75–89 % тестовых заданий, ответ на открытый вопрос содержит незначительные неточности.
Удовлетворительно	Правильно выполнено 60–74 % тестовых заданий, ответ на открытый вопрос раскрывает тему частично.
Неудовлетворительно	Правильно выполнено менее 60 % тестовых заданий либо отсутствует ответ на вопрос открытого типа.

1.3. Аналитический кейс

Руководитель отдела продаж крупной компании обратился к психологу-консультанту после нескольких месяцев снижения показателей команды. Он объясняет ситуацию тем, что сотрудники «стали менее мотивированными и перестали проявлять инициативу». При этом сам руководитель практически ежедневно контролирует выполнение задач, требует согласования большинства решений, часто дает сотрудникам подробные инструкции и самостоятельно исправляет результаты их работы. На индивидуальной встрече руководитель сообщает, что хотел бы научиться «меньше контролировать людей, но при этом не потерять результат». Он также говорит о постоянной нехватке времени и ощущении, что все важные решения приходится принимать самостоятельно.

В процессе уточнения запроса выясняется, что после изменения структуры отдела количество сотрудников увеличилось, часть функций была перераспределена, а система ответственности между руководителем и старшими сотрудниками формально не пересматривалась. HR-директор считает необходимым развивать у руководителя навыки делегирования и обратной связи и предлагает провести цикл коучинговых встреч. Руководитель согласен на участие, но опасается, что содержание встреч будет использоваться для оценки его работы. Психологу необходимо определить, какие аспекты ситуации относятся непосредственно к коучинговому запросу руководителя, какие требуют

учета организационного контекста, и каким образом выстроить профессиональные границы взаимодействия.

Задание: проанализировать ситуацию, сформулировать коучинговый запрос и цель работы, определить возможные этапы коучингового взаимодействия, предложить модель коучинговой работы и конкретные вопросы для первой сессии, определить способы создания доверия и психологической безопасности, обозначить границы конфиденциальности во взаимодействии с HR-директором, предложить критерии оценки прогресса руководителя.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота анализа ситуации;
- логичность рассуждений;
- способность выявлять проблему;
- обоснованность предложенных решений;
- качество аргументации.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Проведен всесторонний анализ ситуации, выявлены ключевые проблемы, предложены обоснованные решения, выводы логичны и аргументированы.
Хорошо	Анализ ситуации выполнен корректно, однако отдельные аспекты раскрыты недостаточно подробно либо рекомендации требуют уточнения.
Удовлетворительно	Анализ носит поверхностный характер, предложенные решения недостаточно обоснованы.
Неудовлетворительно	Анализ отсутствует либо содержит существенные ошибки, препятствующие оценке уровня подготовки обучающегося.

1.4. Темы для групповой дискуссии

1. Коучинг и психологическое консультирование: возможности профессионального взаимодействия и границы методов.
2. Кто является клиентом в организационном коучинге: сотрудник, руководитель или организация.
3. Профессиональная позиция коуча: нейтральность, поддержка клиента и ответственность за процесс.
4. Конфиденциальность в ситуации «заказчик — клиент — коуч».
5. Возможности и ограничения коучинга при работе с мотивацией сотрудников.
6. Коучинг руководителя как инструмент сопровождения организационных изменений.
7. Ответственность клиента за результат коучинга и роль коуча в создании условий для развития.
8. Системный подход к организационному коучингу: индивидуальный запрос и организационный контекст.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- активность участия в обсуждении;
- корректность использования профессиональной терминологии;
- аргументированность собственной позиции;
- способность вести конструктивную профессиональную дискуссию;
- уважительное отношение к мнению других участников.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Обучающийся активно участвует в обсуждении, аргументированно высказывает собственную позицию, использует профессиональную терминологию и демонстрирует высокий уровень коммуникативной культуры.
Хорошо	Принимает участие в обсуждении, аргументирует свою позицию, допускает отдельные неточности.
Удовлетворительно	Участие ограничивается отдельными высказываниями, аргументация недостаточно убедительна.
Неудовлетворительно	Не принимает участия в обсуждении либо демонстрирует отсутствие знаний по рассматриваемой теме.

1.5. Реферат

1. Теоретические основания современного коучинга в контексте психологического консультирования.
2. Гуманистическая психология К. Роджерса как психологическая основа коучингового взаимодействия.
3. Теория самоэффективности А. Бандуры и ее значение для коучинговой практики.
4. Теория самодетерминации Э. Деси и Р. Райана в работе с мотивацией клиента.
5. Решение-ориентированный подход и его применение в коучинговом взаимодействии.
6. Профессиональная этика и психологическая безопасность в коучинге.
7. Особенности организационного коучинга в контексте организационных изменений.
8. Командный коучинг: теоретические основания и основные направления применения.
9. Коучинг руководителей в системе организационно-психологического консультирования.
10. Оценка эффективности коучинга: подходы к определению результатов и критериев прогресса клиента.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- соответствие содержания заявленной теме;
- полнота раскрытия темы;
- логичность структуры;
- качество анализа научных источников;

- самостоятельность выводов;
- соблюдение требований к оформлению.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Тема раскрыта полностью, проведен анализ научной литературы, выводы самостоятельны и аргументированы, оформление соответствует установленным требованиям.
Хорошо	Тема раскрыта достаточно полно, имеются отдельные недостатки анализа или оформления.
Удовлетворительно	Тема раскрыта частично, анализ источников поверхностный, выводы недостаточно обоснованы.
Неудовлетворительно	Работа не соответствует заявленной теме либо не отвечает установленным требованиям.

1.6. Доклад

- Тема 1. История становления коучинга и основные этапы его развития.
Тема 2. Модель GROW Дж. Уитмора в структуре коучинговой сессии.
Тема 3. Модель CLEAR П. Хокинса и особенности ее применения.
Тема 4. Коучинговое соглашение и структура профессионального взаимодействия.
Тема 5. Активное слушание и задавание вопросов в коучинговой коммуникации.
Тема 6. Создание условий для осознания клиента в процессе коучинга.
Тема 7. Работа с ценностями клиента в коучинговом взаимодействии.
Тема 8. Планирование действий и формирование ответственности клиента.
Тема 9. Executive-коучинг: особенности работы с руководителями.
Тема 10. Супервизия и профессиональное развитие коуча.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота раскрытия темы;
- логичность и последовательность изложения;
- грамотность речи;
- использование научной терминологии;
- качество ответов на вопросы.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Тема раскрыта полностью, выступление логично и последовательно, обучающийся свободно отвечает на вопросы и демонстрирует высокий уровень владения материалом.

Хорошо	Выступление соответствует теме, отдельные положения раскрыты недостаточно подробно, ответы на вопросы в целом правильные.
Удовлетворительно	Доклад носит описательный характер, имеются пробелы в содержании и затруднения при ответах на вопросы.
Неудовлетворительно	Тема не раскрыта либо обучающийся не владеет представленным материалом.

1.7. Устный опрос

1. Что понимается под коучингом как технологией психологического консультирования?
2. В чем заключаются основные положения гуманистического подхода К. Роджерса, значимые для коучингового взаимодействия?
3. Какие этапы включает модель GROW?
4. Каковы функции коучингового соглашения?
5. Какие приемы коммуникации используются для создания условий для осознания клиента?
6. Чем отличается направленная коммуникация от предоставления клиенту готовых рекомендаций?
7. Как осуществляется постановка целей в коучинговом взаимодействии?
8. Какие особенности имеет организационный коучинг по сравнению с индивидуальным коучингом?
9. Каковы особенности взаимодействия коуча с заказчиком и непосредственным клиентом в организации?
10. Какими способами может оцениваться прогресс клиента и результативность коучингового взаимодействия?

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота и правильность ответа;
- владение профессиональной терминологией;
- логичность изложения;
- способность устанавливать взаимосвязи между изучаемыми понятиями;
- культура профессиональной речи.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Ответ полный, последовательный, логичный, обучающийся свободно использует профессиональную терминологию и демонстрирует глубокое понимание изученного материала.
Хорошо	Ответ правильный, однако содержит отдельные неточности или недостаточно полное раскрытие отдельных положений.
Удовлетворительно	Ответ отражает только основные положения темы, имеются существенные пробелы и ошибки.

Неудовлетворительно	Обучающийся не может раскрыть содержание вопроса либо допускает принципиальные ошибки.
---------------------	--

Критерии и шкалы оценивания работы студентов на практических/лабораторных занятиях

Оценка	Критерии оценивания
«отлично»	Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопрос вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

**Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения
дисциплины**

**Для получения итоговой оценки, необходимо решить тест и 1 кейс. Формат
оценивания - зачет с оценкой**

Тест

1. Какова основная цель коучинга в контексте организационно-психологического консультирования?
А) Передача клиенту готовых способов решения профессиональных проблем
Б) Диагностика личностных особенностей сотрудника с последующей коррекцией поведения
В) Создание условий для осознания клиентом целей, ресурсов и возможностей и самостоятельного определения способов действий ✓
Г) Контроль выполнения сотрудником требований организации
2. Какой принцип наиболее непосредственно характеризует позицию коуча в гуманистически ориентированном подходе?
А) Экспертное предписание оптимального способа поведения
Б) Безусловное принятие клиента и опора на его способность к развитию ✓
В) Интерпретация бессознательных мотивов клиента
Г) Контроль достижения клиентом заданного организацией результата
3. Какой компонент теории самоэффективности А. Бандуры имеет непосредственное значение для коучинга?
А) Убежденность человека в собственной способности успешно осуществлять необходимые действия ✓
Б) Стремление избегать любых изменений профессионального поведения
В) Зависимость эффективности деятельности исключительно от внешнего контроля
Г) Отказ от самостоятельного принятия решений
4. Какое положение соответствует теории самодетерминации Э. Деси и Р. Райана?
А) Устойчивая мотивация обеспечивается преимущественно внешним контролем
Б) Для поддержания внутренней мотивации значимы потребности в автономии, компетентности и связанности с другими ✓
В) Мотивация не связана с особенностями организационной среды
Г) Внешнее вознаграждение является обязательным условием любой эффективной деятельности
5. Что является основным назначением коучингового соглашения?
А) Зафиксировать готовое решение проблемы клиента
Б) Определить условия взаимодействия, цели, ответственность сторон и границы конфиденциальности ✓
В) Передать заказчику содержание всех коучинговых сессий
Г) Провести оценку профессиональной компетентности клиента
6. Что означает этап Goal в модели GROW?
А) Анализ текущей ситуации
Б) Поиск возможных вариантов действий
В) Формулирование цели ✓
Г) Определение конкретных последующих действий

7. Какова основная задача этапа Reality в модели GROW?
- А) Определить желаемый результат без анализа текущей ситуации
 - Б) Исследовать актуальную ситуацию, факты, ограничения и ресурсы клиента ✓
 - В) Выбрать за клиента оптимальный вариант решения
 - Г) Оценить профессиональную компетентность коуча
8. Какой вопрос наиболее соответствует коучинговой позиции?
- А) «Почему вы до сих пор не сделали то, что я вам рекомендовал?»
 - Б) «Разве вам не кажется очевидным, что нужно делегировать эту задачу?»
 - В) «Какие варианты действий вы видите в этой ситуации?» ✓
 - Г) «Хотите, я объясню вам, как правильно поступить?»
9. Что является характерным признаком активного слушания в коучинге?
- А) Постоянное предоставление клиенту советов
 - Б) Перефразирование, уточнение и отражение содержания высказываний клиента ✓
 - В) Перевод разговора на собственный профессиональный опыт коуча
 - Г) Использование преимущественно закрытых вопросов
10. Что понимается под направленной коммуникацией в коучинговом взаимодействии?
- А) Манипулятивное воздействие на клиента с целью получить нужное решение
 - Б) Целенаправленное использование вопросов, наблюдений и обратной связи для содействия осознанию клиента ✓
 - В) Передача клиенту готовой последовательности действий
 - Г) Контроль соблюдения клиентом рекомендаций коуча
11. Что является результатом качественной постановки цели коучинговой сессии?
- А) Цель формулируется только коучем
 - Б) Цель соответствует запросу клиента и позволяет определить ожидаемый результат работы ✓
 - В) Цель обязательно должна совпадать с задачей, поставленной руководителем клиента
 - Г) Цель не требует критериев достижения
12. Что является центральной задачей коуча на этапе создания условий для осознания клиента?
- А) Убедить клиента принять профессиональную позицию коуча
 - Б) Помочь клиенту исследовать собственный опыт, установки, ресурсы, ограничения и возможные перспективы ✓
 - В) Провести клиническую диагностику клиента
 - Г) Выбрать за клиента наиболее рациональное решение
13. Как в коучинге соотносится ответственность клиента и ответственность коуча?
- А) Коуч полностью отвечает за достижение клиентом поставленной цели
 - Б) Клиент отвечает только за выполнение рекомендаций коуча
 - В) Коуч отвечает за процесс и профессиональные условия взаимодействия, клиент — за собственные решения и действия ✓
 - Г) Ответственность полностью несет организация-заказчик
14. Какое действие наиболее соответствует этапу планирования действий в коучинге?
- А) Определение конкретных шагов, сроков и необходимых ресурсов ✓
 - Б) Повторное обсуждение истории проблемы без перехода к действиям

- В) Постановка целей исключительно коучем
 - Г) Передача клиенту готового плана действий
15. В чем состоит специфическая особенность организационного коучинга?
- А) Работа проводится исключительно с рядовыми сотрудниками
 - Б) Коуч всегда является непосредственным руководителем клиента
 - В) При работе необходимо учитывать взаимосвязь индивидуального запроса клиента с организационным контекстом и интересами заказчика ✓
 - Г) Организационный контекст не должен учитываться при работе с клиентом
16. Как следует действовать коучу, если HR-директор является заказчиком программы, а руководитель — непосредственным клиентом?
- А) Передавать HR-директору содержание каждой сессии
 - Б) Игнорировать интересы организации как заказчика
 - В) Заранее согласовать с участниками границы конфиденциальности, роли сторон и порядок предоставления информации о результатах ✓
 - Г) Считать HR-директора непосредственным клиентом во всех случаях
17. Что наиболее точно характеризует командный коучинг?
- А) Индивидуальную психотерапию каждого участника команды
 - Б) Систематическую работу с взаимодействием команды, ее целями, способами совместной деятельности и развитием ответственности участников ✓
 - В) Контроль руководителем выполнения индивидуальных заданий сотрудников
 - Г) Проведение исключительно тренинговых занятий
18. Что является одним из способов оценки прогресса клиента в коучинге?
- А) Сопоставление изменений с заранее определенными критериями достижения цели ✓
 - Б) Оценка только удовлетворенности коуча проведенной сессией
 - В) Подсчет количества заданных коучем вопросов
 - Г) Определение соответствия клиента личным представлениям коуча об успешном поведении
19. Какова роль супервизии в профессиональной деятельности коуча?
- А) Замена коучинговой сессии
 - Б) Контроль клиента со стороны супервизора
 - В) Профессиональная рефлексия практики, анализ сложных случаев и развитие компетентности специалиста ✓
 - Г) Передача заказчику информации о содержании работы с клиентом
20. Какое действие наиболее соответствует профессиональной позиции психолога-консультанта при выявлении в ходе коучинга запроса, выходящего за границы компетенции коуча?
- А) Продолжить работу, не информируя клиента о выявленных ограничениях
 - Б) Самостоятельно изменить запрос клиента
 - В) Определить границы своей компетенции и при необходимости направить клиента к соответствующему специалисту ✓

Критерии оценивания тестирования

Каждый правильный ответ оценивается в **1 балл**.

Максимальное количество баллов — **20**.

Оценка	Количество правильных ответов	Критерии оценивания
«Отлично» / зачтено	18–20	Продemonстрированы глубокие знания содержания дисциплины, понимание основных теоретических положений, понятий, закономерностей и современных подходов в изучаемой предметной области. Правильно выполнено не менее 90 % тестовых заданий.
«Хорошо» / зачтено	15–17	Продemonстрированы устойчивые знания содержания дисциплины. Допущены единичные ошибки, не оказывающие существенного влияния на понимание основных понятий, закономерностей и взаимосвязей изучаемой предметной области. Правильно выполнено не менее 75 % тестовых заданий.
«Удовлетворительно» / зачтено	12–14	Продemonстрированы базовые знания содержания дисциплины. Имеются отдельные пробелы в понимании теоретических положений, понятий и закономерностей, однако обучающийся владеет основными знаниями, необходимыми для дальнейшего освоения образовательной программы. Правильно выполнено не менее 60 % тестовых заданий.
«Неудовлетворительно» / не зачтено	менее 12	Продemonстрирован недостаточный уровень знаний содержания дисциплины. Значительная часть тестовых заданий выполнена неверно, что свидетельствует о несформированности результатов обучения по дисциплине. Правильно выполнено менее 60 % тестовых заданий.

Кейс 1

Руководитель крупного производственного подразделения обратился в службу организационной психологии после очередной реорганизации компании. За последние восемь месяцев его подразделение объединили с другим отделом, в результате чего численность сотрудников увеличилась с 35 до 70 человек. Одновременно изменились зоны ответственности трех руководителей среднего звена. Формально полномочия были перераспределены, однако на практике большая часть решений по-прежнему поступает к директору подразделения. Он лично согласует кадровые решения, вмешивается в распределение задач, контролирует сроки выполнения большинства проектов и регулярно отменяет решения своих заместителей, если считает их недостаточно обоснованными. В результате руководители среднего звена стали реже принимать самостоятельные решения и предпочитают передавать спорные вопросы наверх. Сам директор описывает ситуацию следующим образом: «Если я перестану контролировать все сам, подразделение просто развалится».

Одновременно результаты внутреннего опроса показывают снижение субъективного ощущения автономии у руководителей среднего звена, рост числа конфликтов по поводу распределения ответственности и увеличение количества рабочих совещаний. HR-директор предлагает организовать для директора подразделения цикл коучинговых встреч. В качестве основной цели программы он формулирует «формирование делегирующего стиля управления». Сам руководитель соглашается на коучинг, но формулирует собственный запрос иначе: «Я хочу перестать тратить все время на оперативку и вернуть возможность заниматься развитием подразделения». HR-директор просит по завершении программы предоставить заключение о том, насколько руководитель изменил свое управленческое поведение. Руководитель при этом настаивает на полной конфиденциальности содержания индивидуальных встреч.

Задание: Проанализируйте ситуацию с позиции организационно-психологического консультирования и определите уровни запроса — индивидуальный, командный и организационный. Сформулируйте рабочую цель коучингового взаимодействия, учитывая различия между запросом HR-директора и запросом руководителя. Разработайте структуру первого коучингового взаимодействия, включая вопросы для уточнения запроса, определения текущей ситуации, выявления ресурсов и ограничений и постановки цели. Предложите содержание коучингового соглашения между заказчиком, клиентом и коучем, отдельно обозначив границы конфиденциальности и допустимый объем информации, который может быть предоставлен HR-директору. Разработайте примерную структуру цикла из 4–5 коучинговых сессий с указанием целей и предполагаемых результатов каждой сессии. Определите критерии, по которым можно оценивать прогресс руководителя, не подменяя коучинг оценкой его профессиональной деятельности.

Кейс 2

В технологической компании численностью около 500 сотрудников руководство запускает программу организационных изменений, предполагающую переход от функциональной структуры к проектной модели работы. Предполагается, что сотрудники из разных подразделений будут формировать временные проектные команды, а руководители проектов получают значительную самостоятельность в принятии решений. Для сопровождения изменений компания привлекает организационного психолога, имеющего подготовку в области коучинга. Первоначальный запрос руководства звучит как «повысить готовность сотрудников к изменениям и снизить сопротивление».

В ходе предварительных интервью психолог выясняет, что сотрудники по-разному воспринимают происходящее. Часть руководителей опасается потери управленческого влияния, поскольку после перехода к проектной структуре сотрудники будут одновременно взаимодействовать с функциональным руководителем и руководителем проекта. Некоторые сотрудники не понимают, как будет оцениваться их вклад в работу нескольких проектов. В отдельных командах уже возникли конфликты из-за распределения ресурсов и приоритетов. При этом топ-менеджмент ожидает, что психолог организует серию коучинговых мероприятий, после которых сотрудники должны «стать более открытыми к изменениям». Психолог предлагает рассматривать ситуацию не только как проблему индивидуальной мотивации, но и как системную ситуацию, связанную с изменением ролей, полномочий, критериев ответственности и способов взаимодействия.

Задание: Проанализируйте организационную ситуацию с использованием системного подхода к коучингу. Определите, какие элементы запроса относятся к индивидуальному, командному и организационному уровням. Разработайте программу коучингового сопровождения изменений, включив не менее трех различных форматов работы — например, коучинг руководителей, командный коучинг и коучинговые сессии для проектных групп. Обоснуйте выбор форматов и последовательность их применения. Для каждого формата сформулируйте цели, основные задачи и предполагаемые результаты. Разработайте принципы взаимодействия с топ-менеджментом и руководителями

подразделений с учетом возможного конфликта между интересами организации и интересами участников коучинга. Предложите систему оценки результатов программы, позволяющую различать изменения индивидуального поведения, командного взаимодействия и организационных условий. Отдельно определите профессиональные и этические риски программы и способы их предупреждения.

Оценка	Критерии оценивания
«Отлично» / зачтено	Полный и системный анализ ситуации; корректное применение коучинговых моделей и технологий; обоснованные решения по целям, взаимодействию, конфиденциальности и оценке результатов; рекомендации конкретны и соответствуют условиям кейса.
«Хорошо» / зачтено	Анализ в целом корректен; коучинговые технологии применены обоснованно, но отдельные аспекты раскрыты недостаточно глубоко; имеются незначительные неточности в аргументации или рекомендациях.
«Удовлетворительно» / зачтено	Основные проблемы выявлены, но анализ неполный; применение коучинговых технологий ограничено; рекомендации преимущественно общие и недостаточно обоснованы.
«Неудовлетворительно» / не зачтено	Анализ ситуации существенно неполный или содержит принципиальные ошибки; коучинговые технологии применены некорректно либо не применены; предложенные решения не соответствуют условиям кейса.



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение
высшего образования «Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

КОРПОРАТИВНАЯ ИДЕНТИЧНОСТЬ

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости

1.0. Задания для подготовки к практическим занятиям

1. Изучить литературу по теме «Теоретические основания корпоративной идентичности» и подготовить сравнительный анализ теории социальной идентичности, теории самокатегоризации и концепции организационной идентичности. В анализе определить ключевые понятия каждого подхода, показать их применимость к пониманию идентификации сотрудника с организацией и сформулировать вывод о возможностях использования данных подходов в организационно-психологическом консультировании.

2. Провести анализ организационной ситуации на примере выбранной организации, в которой происходят изменения структуры, корпоративной культуры или системы управления. Выявить возможные изменения корпоративной идентичности сотрудников, определить потенциальные конфликты идентификации, ценностные и ролевые противоречия, сформулировать вопросы, которые организационный психолог мог бы использовать при диагностическом интервью с сотрудниками.

3. Подготовить экспертную оценку существующей практики формирования корпоративной идентичности в выбранной организации. Проанализировать официальные материалы организации, ее миссию, ценности, символику, корпоративные коммуникации, практики адаптации и взаимодействия сотрудников; определить согласованность заявляемой и воспринимаемой идентичности; сформулировать 5–7 рекомендаций для HR-службы и организационного психолога по сопровождению корпоративной идентичности.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота выполнения задания;
- самостоятельность выполнения;
- корректность использования научной терминологии;
- способность анализировать и обобщать информацию;
- аргументированность выводов;
- соблюдение требований к оформлению работы.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Задание выполнено полностью. Продemonстрированы глубокое понимание материала, самостоятельность анализа, грамотное использование профессиональной терминологии. Выводы логичны, аргументированы и соответствуют поставленной задаче.
Хорошо	Задание выполнено полностью. Материал изложен последовательно, имеются отдельные неточности или недостаточно полное обоснование отдельных положений, не влияющие на общий результат.
Удовлетворительно	Задание выполнено частично. Материал раскрыт поверхностно, имеются ошибки в терминологии, выводы недостаточно аргументированы.

Неудовлетворительно	Задание не выполнено либо выполнено с существенными ошибками, демонстрирующими отсутствие понимания изучаемого материала.
---------------------	---

1.1. Проектное задание

Диагностика и разработка программы сопровождения корпоративной идентичности организации

Ситуация. Компания «Вектор» существует на рынке около десяти лет и специализируется на разработке и внедрении цифровых решений для среднего и крупного бизнеса. В компании работает около 250 сотрудников. В течение первых лет существования организация имела относительно однородную корпоративную культуру: сотрудники воспринимали компанию как небольшую профессиональную команду, ценили неформальное взаимодействие, самостоятельность, профессиональную экспертизу и возможность непосредственно влиять на принимаемые решения. Основатели компании активно участвовали в управлении, поддерживали неформальные коммуникации и регулярно рассказывали сотрудникам об истории развития организации. Эти элементы постепенно стали частью представлений сотрудников о том, «какая это компания» и «каким должен быть человек, работающий здесь». За последние два года компания существенно выросла. Были созданы новые подразделения, введены дополнительные уровни управления, часть функций была передана новым руководителям, а в компанию пришло большое количество сотрудников с опытом работы в крупных корпорациях. Одновременно изменились система адаптации, внутренние коммуникации и требования к регламентации работы. Руководство сохранило прежнюю формулировку миссии и корпоративных ценностей, однако сотрудники стали по-разному воспринимать их содержание. Часть сотрудников, работавших в компании с момента ее основания, считает, что организация «потеряла прежний дух» и стала слишком формальной. Новые сотрудники, напротив, воспринимают прежнюю культуру как недостаточно структурированную и ожидают более четких правил и распределения ответственности. Руководители подразделений сообщают о снижении взаимодействия между «старожилами» и новыми сотрудниками, появлении группировок и росте конфликтов по поводу того, какие нормы поведения считать приемлемыми. В опросе сотрудников также выявлено расхождение между тем, как руководство описывает организацию, и тем, как ее воспринимают разные группы работников. Некоторые сотрудники затрудняются ответить, что именно отличает «Вектор» от других компаний.

Студентам необходимо:

1. Проанализировать представленную ситуацию с позиций теорий социальной и организационной идентичности, определить, какие процессы идентификации и дифференциации происходят в организации, какие группы идентичности формируются и какие факторы могут усиливать или ослаблять идентификацию сотрудников с организацией.
2. Провести диагностику основных проблем корпоративной идентичности: определить возможные расхождения между заявляемой организацией идентичностью, воспринимаемой сотрудниками идентичностью и организационным образом; выделить ценностные, ролевые и идентификационные конфликты; определить возможные проявления угрозы идентичности в период организационных изменений.
3. Разработать программу психологического сопровождения корпоративной идентичности на период шести месяцев. Определить цель программы, целевые группы, основные направления работы, содержание мероприятий психологического просвещения и развития, формы работы с сотрудниками и руководителями, последовательность реализации программы.

4. Предложить систему оценки результатов программы. Определить показатели, по которым можно оценить изменения в корпоративной идентичности, организационной идентификации, восприятии корпоративных ценностей и взаимодействии между различными группами сотрудников, а также предложить методы сбора информации до и после реализации программы.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- соответствие содержания поставленной задаче;
- логичность структуры проекта;
- обоснованность предлагаемых решений;
- способность применять теоретические знания при решении практических задач;
- качество оформления проекта.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Проект полностью соответствует поставленной задаче, отличается логичностью, практической направленностью, содержит аргументированные предложения и оформлен в соответствии с требованиями.
Хорошо	Проект соответствует поставленной задаче, однако отдельные положения требуют дополнительного обоснования или детализации.
Удовлетворительно	Проект выполнен частично, отдельные разделы раскрыты недостаточно полно, имеются логические или содержательные недостатки.
Неудовлетворительно	Проект не соответствует поставленной задаче либо не позволяет оценить уровень подготовки обучающегося.

1.2. Тестовые задания

Задание:

10 вопросов с выбором ответа/кратким ответом. Примеры:

1. Какое положение наиболее точно отражает содержание теории социальной идентичности применительно к организации?

- а) Идентификация сотрудника определяется исключительно его личными профессиональными качествами
- б) Идентификация связана с восприятием собственной принадлежности к социальной группе и значимостью этой принадлежности
- в) Идентификация формируется только посредством официальных документов и регламентов

Правильный ответ: б.

2. Какой процесс в модели динамики организационной идентичности М. Хэтч и М. Шульц отражает связь организационной культуры и организационной идентичности?

- а) Reflecting
- б) Mirroring
- в) Impression management

Правильный ответ: а.

3. Какие признаки необходимо учитывать при анализе корпоративной

идентичности организации? В ответе необходимо раскрыть взаимосвязь идентичности, организационной культуры, ценностей, организационного образа и идентификации сотрудников, а также показать, каким образом эти характеристики могут использоваться при организационно-психологической диагностике.

Критерии оценивания

При оценивании учитывается правильность выполнения тестовых заданий и полнота ответа на вопрос открытого типа.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Правильно выполнено 90–100 % тестовых заданий, ответ на вопрос открытого типа полный, логичный и аргументированный.
Хорошо	Правильно выполнено 75–89 % тестовых заданий, ответ на открытый вопрос содержит незначительные неточности.
Удовлетворительно	Правильно выполнено 60–74 % тестовых заданий, ответ на открытый вопрос раскрывает тему частично.
Неудовлетворительно	Правильно выполнено менее 60 % тестовых заданий либо отсутствует ответ на вопрос открытого типа.

1.3. Аналитический кейс

В консалтинговую службу крупной производственной компании обратилась HR-директор. За последний год организация провела масштабную реорганизацию: несколько подразделений были объединены, часть руководителей сменились, а система взаимодействия между подразделениями стала более регламентированной. Формально корпоративные ценности компании не изменились. В корпоративных материалах по-прежнему заявляются командность, ответственность, профессионализм и ориентация на развитие. Однако результаты внутренних опросов показывают снижение удовлетворенности сотрудников коммуникацией с руководством и уменьшение готовности сотрудников участвовать в корпоративных инициативах. На встречах сотрудники разных подразделений используют разные описания компании: одни говорят о ней как о профессиональном сообществе, другие — как о жестко структурированной системе, третьи — как о наборе отдельных подразделений, слабо связанных общей культурой.

В ходе интервью организационный психолог выявил дополнительные различия. Сотрудники, работающие в компании более десяти лет, считают изменения угрозой сложившемуся образу организации и говорят о «потере прежней компании». Сотрудники, пришедшие после реорганизации, не считают себя частью старой корпоративной культуры и ориентируются преимущественно на ценности своего подразделения. Руководители подразделений по-разному интерпретируют корпоративные ценности и предъявляют сотрудникам различные требования к нормам поведения. HR-директор ожидает от организационного психолога не только описания ситуации, но и предложений по дальнейшей работе.

Задание. Проанализируйте ситуацию с позиций организационной идентичности и идентификации сотрудников. Определите основные источники расхождений между идентичностью организации, ее образом и восприятием сотрудниками. Выявите возможные

конфликты идентичности и риски для взаимодействия сотрудников. Предложите направления дальнейшей психологической диагностики и сформулируйте рекомендации организационному психологу по разработке программы психологического просвещения и сопровождения сотрудников в условиях организационных изменений.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота анализа ситуации;
- логичность рассуждений;
- способность выявлять проблему;
- обоснованность предложенных решений;
- качество аргументации.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Проведен всесторонний анализ ситуации, выявлены ключевые проблемы, предложены обоснованные решения, выводы логичны и аргументированы.
Хорошо	Анализ ситуации выполнен корректно, однако отдельные аспекты раскрыты недостаточно подробно либо рекомендации требуют уточнения.
Удовлетворительно	Анализ носит поверхностный характер, предложенные решения недостаточно обоснованы.
Неудовлетворительно	Анализ отсутствует либо содержит существенные ошибки, препятствующие оценке уровня подготовки обучающегося.

1.4. Темы для групповой дискуссии

1. Может ли корпоративная идентичность существовать независимо от организационной культуры?
2. В каких случаях сильная идентификация сотрудника с организацией может становиться источником психологических трудностей?
3. Как организационные изменения влияют на профессиональную и корпоративную идентичность сотрудников?
4. Может ли организация одновременно иметь несколько корпоративных идентичностей?
5. Где проходит граница между управлением корпоративной идентичностью и манипулированием идентификацией сотрудников?
6. Как соотношение заявляемых и реально проявляющихся корпоративных ценностей влияет на идентификацию сотрудников?
7. Какие противоречия между организационной и профессиональной идентичностью могут возникать в работе психолога-консультанта?
8. Может ли корпоративная идентичность быть ресурсом психологического развития работников и трудового коллектива?

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- активность участия в обсуждении;
- корректность использования профессиональной терминологии;
- аргументированность собственной позиции;

- способность вести конструктивную профессиональную дискуссию;
- уважительное отношение к мнению других участников.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Обучающийся активно участвует в обсуждении, аргументированно высказывает собственную позицию, использует профессиональную терминологию и демонстрирует высокий уровень коммуникативной культуры.
Хорошо	Принимает участие в обсуждении, аргументирует свою позицию, допускает отдельные неточности.
Удовлетворительно	Участие ограничивается отдельными высказываниями, аргументация недостаточно убедительна.
Неудовлетворительно	Не принимает участия в обсуждении либо демонстрирует отсутствие знаний по рассматриваемой теме.

1.5. Реферат

1. Теория социальной идентичности Г. Тэджфела и Дж. Тёрнера в исследовании организационных процессов.
2. Теория самокатегоризации Дж. Тёрнера и ее применение к анализу поведения сотрудников организации.
3. Организационная идентичность в концепции С. Альберта и Д. Уэттена.
4. Взаимосвязь организационной идентичности и организационного образа в концепции Дж. Даттона, Дж. Дьюкерика и С. Харкуэйл.
5. Динамика организационной идентичности в модели М. Хэтч и М. Шульц.
6. Адаптивная нестабильность организационной идентичности в условиях организационных изменений.
7. Множественные идентичности организации: концепция Дж. Балмера и С. Грейсера.
8. Корпоративная идентичность и организационная социализация сотрудников.
9. Профессиональная идентичность и ее соотношение с корпоративной идентичностью.
10. Ценностно-смысловые основания корпоративной идентичности организации.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- соответствие содержания заявленной теме;
- полнота раскрытия темы;
- логичность структуры;
- качество анализа научных источников;
- самостоятельность выводов;
- соблюдение требований к оформлению.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Тема раскрыта полностью, проведен анализ научной литературы, выводы самостоятельны и аргументированы, оформление соответствует установленным требованиям.
Хорошо	Тема раскрыта достаточно полно, имеются отдельные недостатки анализа или оформления.
Удовлетворительно	Тема раскрыта частично, анализ источников поверхностный, выводы недостаточно обоснованы.
Неудовлетворительно	Работа не соответствует заявленной теме либо не отвечает установленным требованиям.

1.6. Доклад

Тема 1. Корпоративная идентичность как объект организационно-психологического консультирования.

Тема 2. Идентификация и дифференциация как психологические процессы в организации.

Тема 3. Корпоративная культура и формирование представлений сотрудников об организации.

Тема 4. Организационный имидж, организационный образ и их связь с идентификацией сотрудников.

Тема 5. Ролевые конфликты и конфликты идентичности в трудовом коллективе.

Тема 6. Корпоративная идентичность в условиях адаптации новых сотрудников.

Тема 7. Корпоративная идентичность при слияниях, реорганизации и других организационных изменениях.

Тема 8. Корпоративные истории и мифы как средства формирования организационной идентичности.

Тема 9. Визуальная идентичность организации как элемент корпоративной коммуникации.

Тема 10. Возможности психологического сопровождения корпоративной идентичности в организации.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота раскрытия темы;
- логичность и последовательность изложения;
- грамотность речи;
- использование научной терминологии;
- качество ответов на вопросы.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Тема раскрыта полностью, выступление логично и последовательно, обучающийся свободно отвечает на вопросы и демонстрирует высокий уровень владения материалом.
Хорошо	Выступление соответствует теме, отдельные положения раскрыты недостаточно подробно, ответы на вопросы в целом правильные.
Удовлетворительно	Доклад носит описательный характер, имеются пробелы в содержании и затруднения при ответах на вопросы.
Неудовлетворительно	Тема не раскрыта либо обучающийся не владеет представленным материалом.

1.7. Устный опрос

1. Что понимается под идентичностью в психологическом подходе?
2. Чем социальная идентичность отличается от индивидуальной идентичности?
3. В чем состоит основное содержание теории самокатегоризации?
4. Что понимается под организационной идентичностью?
5. Как связаны организационная идентичность и организационная культура?
6. В чем различие между организационной идентичностью, организационным образом и организационным имиджем?
7. Какие факторы влияют на идентификацию сотрудника с организацией?
8. Какие виды конфликтов идентичности могут возникать в организации?
9. Как организационные изменения могут влиять на корпоративную идентичность?
10. Какие методы могут использоваться для диагностики корпоративной идентичности и идентификации сотрудников?

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота и правильность ответа;
- владение профессиональной терминологией;
- логичность изложения;
- способность устанавливать взаимосвязи между изучаемыми понятиями;
- культура профессиональной речи.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Ответ полный, последовательный, логичный, обучающийся свободно использует профессиональную терминологию и демонстрирует глубокое понимание изученного материала.
Хорошо	Ответ правильный, однако содержит отдельные неточности или недостаточно полное раскрытие отдельных положений.
Удовлетворительно	Ответ отражает только основные положения темы, имеются существенные пробелы и ошибки.
Неудовлетворительно	Обучающийся не может раскрыть содержание вопроса либо допускает принципиальные ошибки.

Критерии и шкалы оценивания работы студентов на практических/лабораторных занятиях

Оценка	Критерии оценивания
«отлично»	Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопрос вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Для получения итоговой оценки, необходимо решить тест и 1 кейс. Формат оценивания - зачет с оценкой

Тест

1. Какое понятие наиболее точно характеризует осознание человеком своей принадлежности к определенной социальной группе и значимости этой принадлежности?
А) Самоэффективность
Б) Социальная идентичность ✓
В) Организационная социализация
Г) Профессиональная автономия
2. Какие авторы разработали теорию социальной идентичности?
А) М. Хэтч и М. Шульц
Б) Г. Тэджфел и Дж. Тёрнер ✓
В) С. Альберт и Д. Уэттен
Г) Дж. Даттон и Дж. Дьюкерик
3. Что является центральным содержанием организационной идентичности?
А) Формальная структура организации
Б) Уровень удовлетворенности трудом
В) Представления о том, что является центральным, отличительным и устойчивым в организации ✓
Г) Совокупность должностных обязанностей сотрудников
4. Какая концепция рассматривает организационную идентичность через характеристики центральности, отличительности и устойчивости?
А) Концепция С. Альберта и Д. Уэттена ✓
Б) Теория организационной социализации
В) Теория самодетерминации
Г) Теория ролевого поведения
5. Что наиболее точно характеризует организационную идентификацию сотрудника?
А) Принятие должностной инструкции
Б) Освоение профессиональных навыков
В) Удовлетворенность системой оплаты труда
Г) Восприятие принадлежности к организации и включение ее характеристик в представление о себе ✓
6. Какой фактор, согласно теории социальной идентичности, может усиливать идентификацию с группой?
А) Отсутствие различий между группами
Б) Значимость и отличительность групповой принадлежности ✓
В) Полная неопределенность групповых границ
Г) Отсутствие межгруппового взаимодействия

7. В чем состоит основное назначение теории самокатегоризации применительно к организации?
- А) В определении уровня профессиональной компетентности
 - Б) В оценке эффективности системы мотивации
 - В) В объяснении процессов отнесения себя и других к социальным категориям ✓**
 - Г) В диагностике индивидуальных черт личности
8. Как соотносятся корпоративная идентичность и организационная культура?
- А) Это полностью идентичные понятия
 - Б) Они не связаны между собой
 - В) Организационная культура влияет на содержание идентичности, а идентичность связана с тем, как организация воспринимает и выражает себя ✓**
 - Г) Культура является исключительно внешним имиджем организации
9. Какая модель связывает организационную идентичность, организационную культуру и организационный образ?
- А) Модель организационной социализации
 - Б) Модель динамики организационной идентичности М. Хэтч и М. Шульц ✓**
 - В) Модель профессионального выгорания
 - Г) Модель групповой сплоченности
10. Какой процесс в модели М. Хэтч и М. Шульц связан с выражением организационной идентичности посредством культуры?
- А) Mirroring
 - Б) Expressing ✓**
 - В) Impressing
 - Г) Categorizing
11. Что характеризует организационный образ в концепции Дж. Даттона, Дж. Дьюкерика и С. Харкуэйл?
- А) Только визуальное оформление организации
 - Б) Только мнение руководства об организации
 - В) Представления о том, как организация воспринимается ее членами и внешними аудиториями ✓**
 - Г) Формальное описание организационной структуры
12. Что означает множественная организационная идентичность?
- А) Отсутствие единой организационной культуры
 - Б) Наличие нескольких руководителей
 - В) Существование нескольких взаимосвязанных идентичностей одной организации ✓**
 - Г) Наличие нескольких подразделений
13. Что наиболее вероятно происходит с корпоративной идентичностью при масштабной реорганизации?
- А) Она всегда остается неизменной
 - Б) Могут возникать изменения идентификации, угрозы привычному образу организации и новые формы идентичности ✓**
 - В) Она автоматически заменяется профессиональной идентичностью
 - Г) Она полностью определяется новым организационным регламентом

14. Что понимается под конфликтом идентичности в организации?
- А) Любое несогласие между сотрудниками
 - Б) Конфликт между двумя должностными инструкциями
 - В) Несогласие сотрудника с системой оплаты труда
 - Г) Противоречие между значимыми для человека представлениями о себе, своих групповых принадлежностях и требованиями организационного контекста ✓**
15. Какой пример наиболее точно отражает ценностный конфликт в организации?
- А) Сотрудник не знает расположение переговорной
 - Б) Сотрудник ориентирован на автономию, тогда как организационная культура требует жесткого контроля ✓**
 - В) Сотрудник не успел выполнить поручение
 - Г) Сотрудник сменил рабочее место
16. Что является одной из задач диагностики корпоративной идентичности?
- А) Определение заработной платы сотрудников
 - Б) Оценка финансовой устойчивости организации
 - В) Выявление содержания идентичности, особенностей идентификации и возможных расхождений между образом организации и ее восприятием сотрудниками ✓**
 - Г) Определение юридического статуса организации
17. Какой метод целесообразно использовать для изучения субъективного восприятия сотрудниками корпоративных ценностей?
- А) Только анализ финансовой отчетности
 - Б) Интервью и психодиагностические методы, соответствующие цели исследования ✓**
 - В) Только изучение должностных инструкций
 - Г) Только анализ организационной структуры
18. Какой результат диагностики непосредственно может использоваться при разработке программы психологического просвещения работников?
- А) Список должностей в организации
 - Б) Финансовый план подразделения
 - В) Выявленные психологические потребности, связанные с идентификацией, ценностями и организационными изменениями ✓**
 - Г) Реестр материальных активов организации
19. Что необходимо учитывать при разработке программы психологического сопровождения корпоративной идентичности?
- А) Только позицию руководителя
 - Б) Только результаты формального опроса
 - В) Только корпоративную символику
 - Г) Организационный контекст, особенности работников, выявленные психологические потребности, содержание корпоративной культуры и цели программы ✓**
20. Какой показатель наиболее непосредственно позволяет оценить результативность программы психологического сопровождения корпоративной идентичности?
- А) Количество проведенных мероприятий само по себе
 - Б) Количество корпоративных документов
 - В) Динамика идентификации сотрудников, восприятия корпоративных**

ценностей и взаимодействия в трудовом коллективе ✓

Г) Количество сотрудников в организации

Критерии оценивания тестирования

Каждый правильный ответ оценивается в **1 балл**.

Максимальное количество баллов — **20**.

Оценка	Количество правильных ответов	Критерии оценивания
«Отлично» / зачтено	18–20	Продemonстрированы глубокие знания содержания дисциплины, понимание основных теоретических положений, понятий, закономерностей и современных подходов в изучаемой предметной области. Правильно выполнено не менее 90 % тестовых заданий.
«Хорошо» / зачтено	15–17	Продemonстрированы устойчивые знания содержания дисциплины. Допущены единичные ошибки, не оказывающие существенного влияния на понимание основных понятий, закономерностей и взаимосвязей изучаемой предметной области. Правильно выполнено не менее 75 % тестовых заданий.
«Удовлетворительно» / зачтено	12–14	Продemonстрированы базовые знания содержания дисциплины. Имеются отдельные пробелы в понимании теоретических положений, понятий и закономерностей, однако обучающийся владеет основными знаниями, необходимыми для дальнейшего освоения образовательной программы. Правильно выполнено не менее 60 % тестовых заданий.
«Неудовлетворительно» / не зачтено	менее 12	Продemonстрирован недостаточный уровень знаний содержания дисциплины. Значительная часть тестовых заданий выполнена неверно, что свидетельствует о несформированности результатов обучения по дисциплине. Правильно выполнено менее 60 % тестовых заданий.

Кейс 1

В международной технологической компании «Синтез» работает около 600 сотрудников. За последние три года компания выросла почти в два раза за счет приобретения двух небольших российских компаний. До объединения каждая из них имела собственную историю, систему ценностей, корпоративные ритуалы и устойчивый образ организации. В первой компании сотрудники особенно ценили профессиональную автономию, неформальное общение и возможность непосредственно взаимодействовать с основателями. Во второй организации доминировали представления о четкой структуре, стандартизации процессов и высокой ответственности за соблюдение корпоративных правил. После объединения руководство объявило о формировании единой корпоративной культуры и представило новый набор корпоративных ценностей. При этом значительная часть сотрудников продолжает идентифицировать себя преимущественно со своей прежней организацией или подразделением. Внутренние коммуникации показывают различия в интерпретации одних и тех же корпоративных ценностей. Например, «ответственность» одни сотрудники понимают как самостоятельность в принятии решений, а другие — как строгое соблюдение установленных процедур.

В ходе предварительной диагностики организационный психолог выявил несколько групп сотрудников с различными представлениями о компании. Часть сотрудников считает, что после объединения организация стала более профессиональной и устойчивой. Другая часть воспринимает изменения как утрату важных особенностей прежней культуры. Руководители также по-разному описывают организацию и предъявляют различные требования к поведению сотрудников. HR-служба предлагает провести программу психологического сопровождения интеграции, однако пока не определены ни содержание диагностики, ни целевые группы, ни критерии эффективности будущей программы. Перед организационным психологом поставлена задача подготовить профессиональное обоснование дальнейшей работы.

Задание. Проанализируйте ситуацию с позиций теорий социальной идентичности, организационной идентичности и концепции множественных идентичностей организации. Определите основные источники различий между группами сотрудников и возможные угрозы идентичности, возникающие в процессе интеграции. Предложите программу диагностического исследования, включив методы изучения идентификации сотрудников, представлений о корпоративных ценностях, организационного образа и различий между группами. На основании предполагаемых результатов диагностики разработайте основные направления программы психологического просвещения и развития сотрудников и руководителей. Определите показатели, по которым можно оценить эффективность программы, и обоснуйте их.

Кейс 2

Производственная компания «ПромТех» существует более двадцати лет. На протяжении длительного времени ее воспринимали как организацию с сильной профессиональной культурой и выраженной коллективной идентичностью. Значительная часть сотрудников работает в компании более десяти лет, многие профессиональные нормы и корпоративные истории передаются от сотрудников с большим стажем новым работникам в процессе неформального взаимодействия. В последние два года компания последовательно внедряет цифровые технологии, меняет организационную структуру и переходит к новым принципам управления. Руководство декларирует необходимость большей гибкости, инициативности и самостоятельности сотрудников. Одновременно сохраняется значительная часть прежних регламентов и управленческих практик, ориентированных на контроль и стандартизацию. В результате сотрудники получают противоречивые сигналы относительно того, какие модели поведения теперь считаются желательными.

Результаты внутреннего исследования показывают снижение вовлеченности и рост различий между сотрудниками разных возрастных и профессиональных групп. Сотрудники

с большим стажем чаще говорят о потере привычного образа организации и воспринимают изменения как отказ от сложившихся профессиональных норм. Молодые специалисты, напротив, считают организацию недостаточно современной и не всегда связывают себя с ее традициями. Руководители подразделений по-разному объясняют сотрудникам цели преобразований. HR-служба предлагает провести программу психологического развития работников, но руководство ожидает не просто повышения лояльности, а формирования более устойчивого взаимодействия сотрудников с организацией в условиях продолжающихся изменений. Организационному психологу необходимо определить, какие аспекты идентичности следует сохранить, какие требуют переосмысления и каким образом можно поддерживать сотрудников без искусственного навязывания единого образа организации.

Задание. Проведите комплексный анализ ситуации с использованием концепции адаптивной нестабильности организационной идентичности, модели динамики организационной идентичности М. Хэтч и М. Шульц и положений о взаимосвязи организационной идентичности, культуры и образа организации. Определите, какие элементы корпоративной идентичности могут выступать ресурсами адаптации, а какие — источниками сопротивления изменениям. Разработайте структуру программы психологического просвещения и развития для трех целевых групп: сотрудников с большим стажем, новых сотрудников и руководителей. Для каждой группы определите психологические потребности, цели, содержание и формы работы. Предложите систему оценки эффективности программы с показателями до и после ее реализации.

Оценка	Критерии оценивания
«Отлично» / зачтено	Полный анализ корпоративной идентичности; корректное применение теорий и моделей; обоснованные рекомендации и программа сопровождения; выводы соответствуют кейсу.
«Хорошо» / зачтено	Анализ в целом корректен; основные концепции применены верно; рекомендации обоснованы, но отдельные аспекты раскрыты недостаточно глубоко.
«Удовлетворительно» / зачтено	Выявлены основные проблемы, но анализ фрагментарен; теоретическое обоснование и рекомендации недостаточно аргументированы.
«Неудовлетворительно» / не зачтено	Существенные ошибки в анализе; теории и модели применены некорректно или не применены; рекомендации отсутствуют либо не соответствуют условиям кейса.



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение
высшего образования «Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ СТРЕСС И ПРОФИЛАКТИКА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости

1.0. Задания для подготовки к практическим занятиям

1. Изучить литературу по теме «Организационный стресс: теоретические подходы и факторы риска» и подготовить сравнительный анализ транзакционной модели стресса и совладания Р. Лазаруса и С. Фолкман, модели «требования — контроль» Р. Карасека и модели дисбаланса «усилия — вознаграждение» Й. Зигриста. В анализе определить основные компоненты каждой модели, охарактеризовать организационные факторы риска и показать возможности применения каждой модели при анализе конкретной ситуации профессионального стресса.

2. Провести психодиагностическое обследование одного респондента с использованием методики, направленной на оценку выраженности профессионального стресса или профессионального выгорания. Представить результаты в обобщенном виде, определить основные выявленные показатели, сформулировать психологическую интерпретацию результатов и подготовить рекомендации по направлениям профилактической работы. При выполнении задания соблюдать требования профессиональной этики и конфиденциальности.

3. Разработать программу психологического просвещения работников организации по теме профилактики профессионального выгорания. Определить целевую аудиторию, цель и задачи программы, основные психологические факторы риска, содержание информационного блока, формы и методы работы с взрослыми обучающимися, продолжительность мероприятия и способы оценки его эффективности. Обосновать соответствие содержания программы особенностям профессиональной деятельности и организационного контекста.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота выполнения задания;
- самостоятельность выполнения;
- корректность использования научной терминологии;
- способность анализировать и обобщать информацию;
- аргументированность выводов;
- соблюдение требований к оформлению работы.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Задание выполнено полностью. Продемонстрированы глубокое понимание материала, самостоятельность анализа, грамотное использование профессиональной терминологии. Выводы логичны, аргументированы и соответствуют поставленной задаче.
Хорошо	Задание выполнено полностью. Материал изложен последовательно, имеются отдельные неточности или недостаточно полное обоснование отдельных положений, не влияющие на общий результат.

Удовлетворительно	Задание выполнено частично. Материал раскрыт поверхностно, имеются ошибки в терминологии, выводы недостаточно аргументированы.
Неудовлетворительно	Задание не выполнено либо выполнено с существенными ошибками, демонстрирующими отсутствие понимания изучаемого материала.

1.1. Проектное задание

Разработка программы профилактики организационного стресса и профессионального выгорания в организации

В производственно-сервисной компании численностью около 180 сотрудников в течение последнего года произошли существенные изменения в организации труда. Компания перешла на новую информационную систему, одновременно увеличила количество проектов и сократила сроки их выполнения. Руководители подразделений отмечают, что сотрудники стали чаще работать сверх установленного времени, переносить отпуск и выходить на связь в нерабочие часы. В отдельных подразделениях увеличилось количество конфликтов между сотрудниками и руководителями, а также количество случаев временного отсутствия работников по состоянию здоровья. При этом формальных жалоб на условия труда немного: сотрудники чаще сообщают о высокой нагрузке как о «необходимой части работы» и считают, что в период изменений необходимо «просто выдержать напряженный период».

Служба персонала провела опрос сотрудников. В ответах работников наиболее часто встречаются жалобы на постоянную нехватку времени, необходимость одновременно выполнять несколько задач, неопределенность при изменении приоритетов, недостаток обратной связи от руководителей и ощущение невозможности полноценно восстановиться после рабочего дня. У части сотрудников отмечается снижение интереса к работе, эмоциональная усталость и ощущение снижения профессиональной эффективности. Руководители, напротив, считают основной причиной трудностей недостаточную организованность сотрудников и предлагают усилить контроль за выполнением задач. Руководство компании обратилось к организационному психологу с запросом разработать профилактическую программу, которая позволила бы снизить риск профессионального выгорания и сохранить работоспособность сотрудников без снижения темпов реализации проектов.

Задание

1. Проанализировать представленную организационную ситуацию с позиции современных психологических подходов к организационному стрессу и профессиональному выгоранию. Выделить индивидуальные, групповые и организационные факторы риска, определить основные рабочие требования и ресурсы, которые могут влиять на психологическое состояние сотрудников.

2. Определить, какие дополнительные сведения необходимо получить организационному психологу для уточнения ситуации. Сформулировать план психологической диагностики, определить целевые группы обследования, выбрать соответствующие методы диагностики организационного стресса и профессионального выгорания и обосновать их выбор.

3. Разработать структуру программы профилактики организационного стресса и профессионального выгорания. Определить цель, задачи, целевую аудиторию, основные направления работы, содержание мероприятий на индивидуальном, групповом и организационном уровнях, формы и методы психологического просвещения сотрудников.

4. Разработать систему оценки эффективности программы. Определить показатели, по которым можно оценить изменения психологического состояния сотрудников и организационных факторов риска, предложить способы получения обратной

связи и определить критерии, позволяющие оценить результативность профилактических мероприятий.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- соответствие содержания поставленной задаче;
- логичность структуры проекта;
- обоснованность предлагаемых решений;
- способность применять теоретические знания при решении практических задач;
- качество оформления проекта.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Проект полностью соответствует поставленной задаче, отличается логичностью, практической направленностью, содержит аргументированные предложения и оформлен в соответствии с требованиями.
Хорошо	Проект соответствует поставленной задаче, однако отдельные положения требуют дополнительного обоснования или детализации.
Удовлетворительно	Проект выполнен частично, отдельные разделы раскрыты недостаточно полно, имеются логические или содержательные недостатки.
Неудовлетворительно	Проект не соответствует поставленной задаче либо не позволяет оценить уровень подготовки обучающегося.

1.2. Тестовые задания

Задание:

10 вопросов с выбором ответа/кратким ответом. Примеры:

1. Какая характеристика наиболее точно соответствует транзакционному подходу к пониманию стресса Р. Лазаруса и С. Фолкман?
а) Стресс рассматривается исключительно как физиологическая реакция организма на внешнее воздействие

б) Стресс рассматривается во взаимосвязи оценки человеком ситуации, доступных ресурсов и способов совладания

в) Стресс определяется только объективной интенсивностью воздействия независимо от его субъективной оценки

Правильный ответ: б) Стресс рассматривается во взаимосвязи оценки человеком ситуации, доступных ресурсов и способов совладания

2. Какой компонент профессионального выгорания в трехкомпонентной модели К. Маслач связан прежде всего с ощущением эмоциональной перегруженности и истощения?

а) Эмоциональное истощение

б) Деперсонализация

в) Снижение профессиональных достижений

Правильный ответ: а) Эмоциональное истощение

3. Какие организационные факторы необходимо учитывать при разработке программы профилактики профессионального выгорания? В ответе необходимо назвать не

менее четырех факторов и показать их связь с возникновением организационного стресса и профессионального неблагополучия работников.

Критерии оценивания

При оценивании учитывается правильность выполнения тестовых заданий и полнота ответа на вопрос открытого типа.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Правильно выполнено 90–100 % тестовых заданий, ответ на вопрос открытого типа полный, логичный и аргументированный.
Хорошо	Правильно выполнено 75–89 % тестовых заданий, ответ на открытый вопрос содержит незначительные неточности.
Удовлетворительно	Правильно выполнено 60–74 % тестовых заданий, ответ на открытый вопрос раскрывает тему частично.
Неудовлетворительно	Правильно выполнено менее 60 % тестовых заданий либо отсутствует ответ на вопрос открытого типа.

1.3. Аналитический кейс

В отделе клиентского сопровождения крупной компании работает 26 сотрудников. В течение последних восьми месяцев подразделение испытывает значительное увеличение объема обращений клиентов. Одновременно руководство ввело новые показатели эффективности, связанные со скоростью обработки запросов. Сотрудники сообщают, что теперь им приходится постоянно переключаться между несколькими задачами, отвечать на обращения клиентов во время выполнения текущей работы и самостоятельно определять приоритеты при возникновении нескольких срочных задач. Руководитель подразделения регулярно напоминает о необходимости выполнять установленные показатели, однако порядок распределения нагрузки между сотрудниками практически не изменился. Часть сотрудников стала чаще задерживаться после окончания рабочего дня, а несколько опытных специалистов начали рассматривать возможность перехода в другие подразделения. В коллективе увеличилось количество раздраженных реакций, взаимных претензий и конфликтов по поводу распределения сложных обращений.

Психолог, привлеченный службой персонала, провел предварительные беседы с сотрудниками. Одни сотрудники связывают свое состояние прежде всего с высокой интенсивностью работы, другие говорят о недостатке поддержки руководителя и отсутствии возможности влиять на организацию рабочего процесса. Несколько работников отмечают, что раньше испытывали удовлетворение от профессиональной деятельности, но теперь стали воспринимать работу преимущественно как источник постоянного напряжения. Руководитель считает, что проблема связана прежде всего с недостаточной стрессоустойчивостью отдельных сотрудников и предлагает провести для всего отдела тренинг по управлению стрессом.

Задание: проанализировать ситуацию с использованием теоретических моделей организационного стресса и профессионального выгорания; определить основные факторы риска и возможные рабочие ресурсы; оценить обоснованность предложения руководителя ограничиться индивидуальным тренингом управления стрессом; сформулировать

направления дополнительной диагностики; предложить комплекс профилактических мероприятий на индивидуальном, групповом и организационном уровнях.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота анализа ситуации;
- логичность рассуждений;
- способность выявлять проблему;
- обоснованность предложенных решений;
- качество аргументации.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Проведен всесторонний анализ ситуации, выявлены ключевые проблемы, предложены обоснованные решения, выводы логичны и аргументированы.
Хорошо	Анализ ситуации выполнен корректно, однако отдельные аспекты раскрыты недостаточно подробно либо рекомендации требуют уточнения.
Удовлетворительно	Анализ носит поверхностный характер, предложенные решения недостаточно обоснованы.
Неудовлетворительно	Анализ отсутствует либо содержит существенные ошибки, препятствующие оценке уровня подготовки обучающегося.

1.4. Темы для групповой дискуссии

1. Организационный стресс как результат взаимодействия индивидуальных и организационных факторов.
2. Роль рабочих требований и организационных ресурсов в формировании профессионального благополучия.
3. Индивидуальная ответственность работника и ответственность организации за профилактику профессионального выгорания.
4. Возможности и ограничения индивидуальных программ управления стрессом в организации.
5. Социальная поддержка как ресурс профилактики профессионального выгорания.
6. Влияние организационных изменений на уровень стресса и профессиональное благополучие работников.
7. Психологическое просвещение сотрудников как инструмент профилактики профессионального выгорания.
8. Этические проблемы психологической диагностики стресса и выгорания в организации.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- активность участия в обсуждении;
- корректность использования профессиональной терминологии;
- аргументированность собственной позиции;
- способность вести конструктивную профессиональную дискуссию;
- уважительное отношение к мнению других участников.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Обучающийся активно участвует в обсуждении, аргументированно высказывает собственную позицию, использует профессиональную терминологию и демонстрирует высокий уровень коммуникативной культуры.
Хорошо	Принимает участие в обсуждении, аргументирует свою позицию, допускает отдельные неточности.
Удовлетворительно	Участие ограничивается отдельными высказываниями, аргументация недостаточно убедительна.
Неудовлетворительно	Не принимает участия в обсуждении либо демонстрирует отсутствие знаний по рассматриваемой теме.

1.5. Реферат

1. Теоретические подходы к изучению организационного стресса в современной психологии труда.
2. Концепция общего адаптационного синдрома Г. Селье и ее значение для изучения профессионального стресса.
3. Транзакционная модель стресса и совладания Р. Лазаруса и С. Фолкман в контексте профессиональной деятельности.
4. Модель «требования — контроль» Р. Карасека в исследовании организационного стресса.
5. Модель дисбаланса «усилия — вознаграждение» Й. Зигриста и проблема профессионального неблагополучия.
6. Концептуальные подходы к изучению профессионального выгорания в зарубежной и отечественной психологии.
7. Трехкомпонентная модель профессионального выгорания К. Маслач и С. Джексон.
8. Теория сохранения ресурсов С. Хобфолла и ее применение к изучению профессионального выгорания.
9. Рабочие требования и рабочие ресурсы как факторы профессионального благополучия.
10. Профессиональная адаптация и дезадаптация как психологические процессы в условиях организационного стресса.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- соответствие содержания заявленной теме;
- полнота раскрытия темы;
- логичность структуры;
- качество анализа научных источников;
- самостоятельность выводов;
- соблюдение требований к оформлению.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Тема раскрыта полностью, проведен анализ научной литературы, выводы самостоятельны и аргументированы, оформление соответствует установленным требованиям.
Хорошо	Тема раскрыта достаточно полно, имеются отдельные недостатки анализа или оформления.
Удовлетворительно	Тема раскрыта частично, анализ источников поверхностный, выводы недостаточно обоснованы.
Неудовлетворительно	Работа не соответствует заявленной теме либо не отвечает установленным требованиям.

1.6. Доклад

Тема 1. Психологические механизмы возникновения организационного стресса.

Тема 2. Ролевой конфликт и ролевая неопределенность как источники профессионального стресса.

Тема 3. Эмоциональное истощение, деперсонализация и снижение профессиональных достижений в структуре выгорания.

Тема 4. Организационные изменения как фактор риска профессионального неблагополучия.

Тема 5. Соотношение стресса, профессионального выгорания и профессионального благополучия.

Тема 6. Методы психологической диагностики профессионального выгорания работников.

Тема 7. Диагностика организационных факторов риска профессионального выгорания.

Тема 8. Индивидуальные стратегии совладания со стрессом в профессиональной деятельности.

Тема 9. Групповые формы профилактики профессионального выгорания работников.

Тема 10. Организационные программы профилактики стресса и профессионального выгорания.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота раскрытия темы;
- логичность и последовательность изложения;
- грамотность речи;
- использование научной терминологии;
- качество ответов на вопросы.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Тема раскрыта полностью, выступление логично и последовательно, обучающийся свободно отвечает на вопросы и демонстрирует высокий уровень владения материалом.
Хорошо	Выступление соответствует теме, отдельные положения раскрыты недостаточно подробно, ответы на вопросы в целом правильные.
Удовлетворительно	Доклад носит описательный характер, имеются пробелы в содержании и затруднения при ответах на вопросы.
Неудовлетворительно	Тема не раскрыта либо обучающийся не владеет представленным материалом.

1.7. Устный опрос

1. Что понимается под организационным стрессом?
2. Какие основные положения концепции общего адаптационного синдрома Г. Селье имеют значение для понимания профессионального стресса?
3. В чем заключается специфика транзакционного понимания стресса Р. Лазарусом и С. Фолкман?
4. Какие виды организационных стрессоров могут приводить к профессиональному неблагополучию работников?
5. Что понимается под профессиональным выгоранием и какие основные компоненты выделяются в модели К. Маслач и С. Джексон?
6. Какие индивидуальные и организационные факторы связаны с риском профессионального выгорания?
7. Какие задачи решает психологическая диагностика организационного стресса и профессионального выгорания?
8. Какие требования предъявляются к выбору психодиагностических методов при обследовании работников организации?
9. В чем различие индивидуального, группового и организационного уровней профилактики профессионального выгорания?
10. Какие показатели могут использоваться для оценки эффективности программы профилактики организационного стресса и профессионального выгорания?

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота и правильность ответа;
- владение профессиональной терминологией;
- логичность изложения;
- способность устанавливать взаимосвязи между изучаемыми понятиями;
- культура профессиональной речи.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Ответ полный, последовательный, логичный, обучающийся свободно использует профессиональную терминологию и демонстрирует глубокое понимание изученного материала.
Хорошо	Ответ правильный, однако содержит отдельные неточности или недостаточно полное раскрытие отдельных положений.
Удовлетворительно	Ответ отражает только основные положения темы, имеются существенные пробелы и ошибки.
Неудовлетворительно	Обучающийся не может раскрыть содержание вопроса либо допускает принципиальные ошибки.

Критерии и шкалы оценивания работы студентов на практических/лабораторных занятиях

Оценка	Критерии оценивания
«отлично»	Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Для получения итоговой оценки, необходимо решить тест и 1 кейс. Формат оценивания - экзамен

Тест

1. Какое положение наиболее точно отражает современное психологическое понимание организационного стресса?
А) Организационный стресс является исключительно следствием индивидуальной неспособности работника справляться с нагрузкой.
Б) Организационный стресс возникает только при наличии объективно чрезмерной физической нагрузки.
В) Организационный стресс связан с взаимодействием требований профессиональной среды, индивидуальной оценки ситуации и имеющихся у работника ресурсов совладания. ✓
Г) Организационный стресс представляет собой кратковременную физиологическую реакцию, не связанную с особенностями организации труда.
2. Какой механизм является центральным в транзакционной модели стресса Р. Лазаруса и С. Фолкман?
А) Автоматическое возникновение физиологической реакции независимо от оценки ситуации.
Б) Когнитивная оценка значимости ситуации и доступных ресурсов совладания. ✓
В) Формирование профессиональных навыков в процессе адаптации.
Г) Изменение организационной структуры под воздействием работника.
3. Что характеризует модель «требования — контроль» Р. Карасека?
А) Соотношение заработной платы и профессиональных усилий.
Б) Соотношение эмоционального истощения и профессиональных достижений.
В) Взаимодействие требований работы и степени контроля работника над рабочей ситуацией. ✓
Г) Соотношение индивидуальных и групповых способов совладания.
4. Какой компонент не входит в трехкомпонентную модель профессионального выгорания К. Маслач и С. Джексон?
А) Эмоциональное истощение.
Б) Деперсонализация.
В) Снижение профессиональных достижений.
Г) Когнитивная оценка стрессовой ситуации. ✓
5. Какое сочетание наиболее точно характеризует профессиональное выгорание?
А) Высокая работоспособность, повышенная мотивация, эмоциональная устойчивость.
Б) Эмоциональное истощение, дистанцирование от профессиональной деятельности и снижение ощущения профессиональной эффективности. ✓
В) Только физическая усталость после рабочего дня.
Г) Кратковременное снижение настроения после конфликтной ситуации.

6. Согласно теории сохранения ресурсов С. Хобфолла, возникновение стресса особенно вероятно при:
- А) Повышении уровня профессиональной квалификации.
 - Б) Получении дополнительной социальной поддержки.
 - В) Значительной потере ресурсов или угрозе их потери при недостаточном восстановлении. ✓**
 - Г) Увеличении возможностей профессионального развития.
7. Что относится прежде всего к организационным факторам риска профессионального выгорания?
- А) Индивидуальные особенности темперамента.
 - Б) Личные жизненные обстоятельства работника.
 - В) Чрезмерная рабочая нагрузка, неопределенность ролей, недостаток контроля и социальной поддержки. ✓**
 - Г) Индивидуальные предпочтения работника в выборе способов отдыха.
8. Какова основная задача психологической диагностики организационного стресса?
- А) Определить сотрудников, которых необходимо уволить из-за низкой стрессоустойчивости.
 - Б) Сравнить сотрудников по личностным качествам без учета условий труда.
 - В) Выявить выраженность психологических состояний и связанные с ними индивидуальные и организационные факторы риска. ✓**
 - Г) Подтвердить необходимость увеличения контроля со стороны руководства.
9. Какой принцип особенно важен при проведении психологической диагностики работников организации?
- А) Обязательное публичное представление индивидуальных результатов.
 - Б) Использование только одного диагностического показателя.
 - В) Ориентация диагностики исключительно на запрос руководителя.
 - Г) Соблюдение конфиденциальности и использование результатов в соответствии с целями психологической работы. ✓**
10. Что является примером первичной профилактики профессионального выгорания?
- А) Индивидуальная психологическая помощь работнику с выраженным выгоранием.
 - Б) Восстановительная программа после длительного отсутствия на работе.
 - В) Изменение организационных условий и психологическое просвещение до формирования выраженных нарушений. ✓**
 - Г) Диагностика последствий профессионального выгорания после увольнения.
11. Какой подход наиболее соответствует многоуровневой профилактике организационного стресса?
- А) Работа исключительно с личностными особенностями работников.
 - Б) Проведение единого тренинга для всех сотрудников независимо от выявленных факторов риска.
 - В) Сочетание мероприятий на индивидуальном, групповом и организационном уровнях. ✓**
 - Г) Передача всей ответственности за профилактику самому работнику.
12. Что следует учитывать при разработке программы психологического просвещения работников?
- А) Только содержание теоретического материала.
 - Б) Только пожелания руководителя организации.
 - В) Только количество работников, участвующих в мероприятии.

- Г) Потребности целевой аудитории, особенности профессиональной деятельности и организационный контекст. ✓**
13. Какой показатель наиболее непосредственно относится к оценке эффективности программы профилактики профессионального выгорания?
- А) Количество проведенных психологом мероприятий само по себе.
 - Б) Количество подготовленных информационных материалов.
 - В) Изменение показателей психологического состояния работников и факторов организационного риска после реализации программы. ✓**
 - Г) Продолжительность работы психолога в организации.
14. Какой пример относится к организационному ресурсу?
- А) Склонность работника избегать сложных задач.
 - Б) Индивидуальная стратегия эмоционального совладания.
 - В) Возможность влиять на организацию работы, поддержка руководителя и доступность профессиональных ресурсов. ✓**
 - Г) Индивидуальная потребность в отдыхе.
15. Какое утверждение наиболее точно характеризует профессиональную дезадаптацию?
- А) Она является обязательным этапом любой профессиональной деятельности.
 - Б) Она определяется исключительно отсутствием профессиональных знаний.
 - В) Она отражает нарушение взаимодействия работника с требованиями профессиональной среды и может сопровождаться снижением работоспособности и психологического благополучия. ✓**
 - Г) Она полностью совпадает с временной физической усталостью.
16. Какой вариант профилактической программы наиболее соответствует принципам организационно-психологического консультирования?
- А) Проведение обязательного тренинга стрессоустойчивости без предварительной диагностики.
 - Б) Работа только с наиболее эмоционально реагирующими сотрудниками.
 - В) Предоставление руководителю общего списка рекомендаций без определения целей и критериев эффективности.
 - Г) Диагностика ситуации, определение психологических потребностей, постановка целей, разработка мероприятий и последующая оценка их эффективности. ✓**
17. Что следует сделать прежде всего при разработке профилактической программы по результатам выявленного организационного стресса?
- А) Немедленно выбрать конкретную тренинговую технику.
 - Б) Сформировать единые рекомендации для всех сотрудников.
 - В) Определить факторы риска, психологические потребности целевой группы и цели программы. ✓**
 - Г) Провести повторную диагностику до начала анализа первичных результатов.
18. Какой вариант отражает организационный, а не только индивидуальный подход к профилактике выгорания?
- А) Обучить сотрудника техникам расслабления и завершить работу.
 - Б) Рекомендовать сотруднику самостоятельно изменить отношение к работе.
 - В) Провести индивидуальное консультирование без анализа условий труда.
 - Г) Наряду с индивидуальной помощью проанализировать нагрузку,**

распределение ролей, контроль, поддержку и организацию рабочего процесса.

✓

19. Что является необходимым условием корректной оценки эффективности профилактической программы?

А) Ориентация только на субъективное мнение руководителя.

Б) Оценка исключительно количества участников программы.

В) Наличие заранее определенных показателей и сопоставление результатов до и после реализации программы. ✓

Г) Отсутствие исходной диагностики, чтобы исключить влияние ожиданий участников.

20. Какое действие наиболее соответствует компетенции по разработке и реализации программ психологической профилактики и развития работников?

А) Провести диагностику и передать руководителю индивидуальные результаты сотрудников.

Б) Подготовить теоретический обзор проблемы без разработки практических мероприятий.

В) Провести разовое занятие без определения целей и критериев эффективности.

Г) На основании диагностики определить потребности, сформулировать цели, разработать и реализовать программу, а затем оценить ее эффективность. ✓

Критерии оценивания тестирования

Каждый правильный ответ оценивается в **1 балл**.

Максимальное количество баллов — **20**.

Оценка	Количество правильных ответов	Критерии оценивания
«Отлично» / зачтено	18–20	Продемонстрированы глубокие знания содержания дисциплины, понимание основных теоретических положений, понятий, закономерностей и современных подходов в изучаемой предметной области. Правильно выполнено не менее 90 % тестовых заданий.
«Хорошо» / зачтено	15–17	Продемонстрированы устойчивые знания содержания дисциплины. Допущены единичные ошибки, не оказывающие существенного влияния на понимание основных понятий, закономерностей и взаимосвязей изучаемой предметной области. Правильно выполнено не менее 75 % тестовых заданий.

«Удовлетворительно» / зачтено	12–14	Продemonстрированы базовые знания содержания дисциплины. Имеются отдельные пробелы в понимании теоретических положений, понятий и закономерностей, однако обучающийся владеет основными знаниями, необходимыми для дальнейшего освоения образовательной программы. Правильно выполнено не менее 60 % тестовых заданий.
«Неудовлетворительно» / не зачтено	менее 12	Продemonстрирован недостаточный уровень знаний содержания дисциплины. Значительная часть тестовых заданий выполнена неверно, что свидетельствует о несформированности результатов обучения по дисциплине. Правильно выполнено менее 60 % тестовых заданий.

Кейс 1

В крупной торгово-сервисной компании численностью около 500 сотрудников в течение последних полутора лет последовательно проводились организационные изменения. Компания объединила несколько подразделений, внедрила новую информационную систему и изменила систему оценки результативности. Ранее сотрудники в значительной степени самостоятельно планировали рабочее время, однако после изменений были введены более жесткие сроки выполнения задач и дополнительные показатели индивидуальной эффективности. Руководители подразделений получили расширенные полномочия по контролю за результатами, но одновременно стали отвечать за выполнение существенно большего количества показателей. Внутри организации сохраняется высокая неопределенность относительно перспектив дальнейшей реорганизации. Сотрудники регулярно получают информацию о возможных новых изменениях, однако конкретные решения объявляются с задержкой.

Через несколько месяцев после начала преобразований служба персонала зафиксировала рост обращений сотрудников с жалобами на усталость, нарушение восстановления после рабочего дня, раздражительность и снижение удовлетворенности работой. В некоторых подразделениях выросла текучесть кадров. При этом показатели производительности в целом сохраняются, поэтому руководство не считает ситуацию критической. В интервью сотрудники говорят о постоянном ощущении нехватки времени, невозможности влиять на приоритеты и недостатке обратной связи. Руководители указывают на снижение инициативности работников и считают необходимым усилить контроль. Предварительная диагностика показала неодинаковую выраженность признаков профессионального выгорания в разных подразделениях: наиболее высокие показатели отмечаются там, где одновременно высока нагрузка, низка автономия и сотрудники не понимают критериев оценки своей работы.

Задание: проведите комплексный организационно-психологический анализ ситуации. Используя модели организационного стресса и профессионального выгорания, определите взаимосвязь между рабочими требованиями, организационными ресурсами и выявленными психологическими состояниями работников. Выделите факторы риска на индивидуальном, групповом и организационном уровнях и определите, какие дополнительные данные необходимо получить до разработки программы профилактики.

Разработайте структуру программы психологической профилактики для данной организации. Определите целевые группы, цель и задачи программы, содержание мероприятий на индивидуальном, групповом и организационном уровнях, формы

психологического просвещения работников и предполагаемые организационные изменения. Обоснуйте выбор мероприятий с учетом выявленных факторов риска.

Предложите систему оценки эффективности программы: определите исходные и итоговые показатели, способы их измерения, сроки оценки и критерии результативности. Отдельно обоснуйте, каким образом программа позволит оценить не только изменение состояния работников, но и изменение организационных факторов, поддерживающих стресс.

Кейс 2

В международной технологической компании численностью около 900 сотрудников за два года сформировалась практика работы над срочными проектами в условиях постоянного дефицита времени. Формально продолжительность рабочего дня не изменилась, однако руководители проектных групп регулярно ставят задачи с очень короткими сроками, а сотрудники получают сообщения и рабочие поручения в вечернее время. Одновременно компания активно использует систему индивидуальных показателей эффективности. Сотрудники знают, что отказ от дополнительной нагрузки может негативно отразиться на оценке их вклада в проект, хотя официально работа сверх установленного времени не является обязательной. В разных проектных командах ситуация существенно различается: в одних руководители перераспределяют нагрузку и предоставляют сотрудникам возможность влиять на сроки, в других приоритеты регулярно меняются без предварительного обсуждения.

Организационный психолог получил запрос от руководства после того, как несколько высококвалифицированных сотрудников ушли из компании, а в ежегодном опросе резко снизились показатели психологического благополучия. При этом непосредственные руководители проектных групп демонстрируют разные интерпретации проблемы. Одни считают основной причиной происходящего высокую сложность проектов и предлагают обучать сотрудников управлению временем. Другие указывают на систему управления и отсутствие ясных границ ответственности. В некоторых командах сотрудники сообщают о сильной эмоциональной усталости и циничном отношении к работе, однако продолжают демонстрировать высокие формальные результаты. Психологу необходимо определить, является ли проблема преимущественно индивидуальной или связана с организацией труда, и предложить руководству программу профилактики.

Задание: разработайте диагностическую концепцию исследования данной ситуации. Определите, какие организационные и индивидуальные переменные необходимо исследовать, какие группы сотрудников следует включить в диагностику и какие методы могут быть использованы для получения достоверной информации. Обоснуйте необходимость сочетания количественных и качественных методов.

Проанализируйте ситуацию с позиции нескольких теоретических подходов к организационному стрессу и профессиональному выгоранию. Сопоставьте рабочие требования и ресурсы различных проектных команд, объясните возможные причины различий в психологическом состоянии сотрудников при сопоставимой формальной продолжительности рабочего времени. Определите, какие факторы могут поддерживать высокие формальные результаты одновременно с ухудшением психологического благополучия.

На основании проведенного анализа разработайте проект многоуровневой профилактической программы. Включите мероприятия для работников, проектных команд и руководителей, а также изменения организационных практик. Определите цели каждого направления, предполагаемые механизмы воздействия и показатели, по которым можно будет оценить результативность. Особое внимание уделите тому, чтобы программа не сводилась к повышению индивидуальной «стрессоустойчивости» работников при сохранении организационных факторов риска.

Оценка	Критерии оценивания
«Отлично» / зачтено	Комплексно анализирует ситуацию, применяет релевантные модели стресса и выгорания, выявляет факторы риска и ресурсы, обоснованно разрабатывает программу и критерии ее эффективности.
«Хорошо» / зачтено	Корректно анализирует ситуацию и применяет основные теоретические подходы; программа и рекомендации обоснованы, но отдельные аспекты раскрыты недостаточно глубоко.
«Удовлетворительно» / зачтено	Выявляет основные проблемы ситуации, но анализ ограничен; применение моделей и разработка профилактических мероприятий недостаточно обоснованы.
«Неудовлетворительно» / не зачтено	Не выявляет ключевые факторы ситуации, допускает существенные ошибки в применении теоретических подходов; программа и рекомендации отсутствуют либо не соответствуют условиям кейса.



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение
высшего образования «Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости

1.0. Задания для подготовки к практическим занятиям

1. Изучить литературу по теме «Система управления персоналом и стратегический HR-менеджмент» и подготовить сравнительный анализ трех подходов к управлению персоналом: традиционного кадрового менеджмента, управления человеческими ресурсами и стратегического управления человеческими ресурсами. В анализе выделить цели, основные функции, роль руководителя и HR-службы, отношение к работнику, место психологических факторов и показатели эффективности каждого подхода. Сформулировать вывод о возможностях применения каждого подхода в современной организации.

2. Провести интервью с руководителем или специалистом HR-службы организации по вопросам подбора, адаптации, мотивации, оценки и развития персонала. На основе интервью определить, какие HR-процессы реализуются в организации, какие методы используются, какие показатели применяются для оценки их результативности. Результаты представить в виде структурированной схемы HR-процессов организации и кратких выводов о психологических аспектах управления персоналом.

3. Проанализировать актуальную практику российских компаний в области управления персоналом и подготовить обзор двух-трех современных HR-технологий: цифрового рекрутмента, бренд работодателя и EVP, Управление эффективностью и аналитика персонала, управления талантами, гибридной организации труда. Для каждой технологии определить решаемую HR-задачу, основные инструменты, предполагаемый психологический эффект для работников и возможности применения в организации.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота выполнения задания;
- самостоятельность выполнения;
- корректность использования научной терминологии;
- способность анализировать и обобщать информацию;
- аргументированность выводов;
- соблюдение требований к оформлению работы.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Задание выполнено полностью. Продemonстрированы глубокое понимание материала, самостоятельность анализа, грамотное использование профессиональной терминологии. Выводы логичны, аргументированы и соответствуют поставленной задаче.
Хорошо	Задание выполнено полностью. Материал изложен последовательно, имеются отдельные неточности или недостаточно полное обоснование отдельных положений, не влияющие на общий результат.

Удовлетворительно	Задание выполнено частично. Материал раскрыт поверхностно, имеются ошибки в терминологии, выводы недостаточно аргументированы.
Неудовлетворительно	Задание не выполнено либо выполнено с существенными ошибками, демонстрирующими отсутствие понимания изучаемого материала.

1.1. Проектное задание

Разработка системы управления персоналом для современной организации

Ситуация: компания «Вектор» — российская компания среднего размера, работающая в сфере разработки и сопровождения цифровых продуктов. В компании около 180 сотрудников, из них примерно 60% работают в гибридном формате, часть сотрудников находится в других регионах России. За последние два года компания быстро выросла: численность персонала увеличилась почти вдвое, появились новые подразделения и руководители среднего звена. HR-функция пока сформирована преимущественно как административная служба и занимается главным образом подбором, оформлением сотрудников и решением текущих кадровых вопросов.

Руководство компании отмечает несколько взаимосвязанных проблем. Срок закрытия вакансий увеличился, при этом часть новых сотрудников покидает компанию в течение первого года работы. Руководители подразделений по-разному проводят собеседования и оценивают кандидатов, единые критерии оценки практически отсутствуют. Процесс адаптации формально существует, однако руководители считают его недостаточно эффективным. Сотрудники отмечают недостаток обратной связи, неясность перспектив профессионального развития и различия в подходах руководителей к мотивации и оценке результатов. В компании периодически проводится оценка сотрудников, однако ее результаты практически не используются при планировании развития и карьерного продвижения. Руководство также рассматривает возможность внедрения HRM-системы и элементов аналитики персонала, но не определило, какие данные необходимо собирать и как использовать их для принятия управленческих решений.

Задание направлено на разработку целостного предложения по совершенствованию системы управления персоналом компании с учетом ее организационного контекста и психологических факторов.

1. Проанализировать представленную организационную ситуацию и определить основные проблемы системы управления персоналом компании «Вектор». Выделить взаимосвязи между проблемами подбора, адаптации, мотивации, оценки, развития и удержания сотрудников. Определить, какие проблемы относятся преимущественно к организационным, а какие — к психологическим факторам управления персоналом.

2. Разработать модель основных HR-процессов компании, включив планирование потребности в персонале, подбор и отбор, адаптацию, оценку результативности, мотивацию, профессиональное развитие, управление карьерой и удержание сотрудников. Определить последовательность и взаимосвязи этих процессов, а также роль HR-службы и руководителей подразделений.

3. Предложить конкретные современные HR-технологии для решения выявленных проблем. Обосновать выбор методов подбора и оценки, инструментов адаптации, управления эффективностью, обратной связи, развития сотрудников, HR-аналитики и цифровизации HR-процессов. Для каждого предложенного инструмента указать, какую проблему он решает и какой результат предполагается получить.

4. Разработать систему показателей для оценки эффективности предложенной системы управления персоналом. Определить показатели эффективности подбора, адаптации, удержания, мотивации и развития сотрудников, а также предложить, какие данные целесообразно использовать в аналитике персонала. Сформулировать итоговые рекомендации для руководства компании с учетом психологических особенностей работников и организационного контекста.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- соответствие содержания поставленной задаче;
- логичность структуры проекта;
- обоснованность предлагаемых решений;
- способность применять теоретические знания при решении практических задач;
- качество оформления проекта.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Проект полностью соответствует поставленной задаче, отличается логичностью, практической направленностью, содержит аргументированные предложения и оформлен в соответствии с требованиями.
Хорошо	Проект соответствует поставленной задаче, однако отдельные положения требуют дополнительного обоснования или детализации.
Удовлетворительно	Проект выполнен частично, отдельные разделы раскрыты недостаточно полно, имеются логические или содержательные недостатки.
Неудовлетворительно	Проект не соответствует поставленной задаче либо не позволяет оценить уровень подготовки обучающегося.

1.2. Тестовые задания

Задание:

10 вопросов с выбором ответа/кратким ответом. Примеры:

1. Какой подход предполагает рассмотрение управления персоналом как системы взаимосвязанных процессов, обеспечивающих достижение целей организации и развитие человеческих ресурсов?
 - а) Административный подход
 - б) Стратегический подход**
 - в) Функциональный подход
2. Какая технология позволяет получать комплексную оценку сотрудника на основе обратной связи от руководителя, коллег, подчиненных и самого сотрудника?
 - а) Ассессмент-центр**

б) Интервью по компетенциям

в) Метод «360 градусов»

3. Объясните, каким образом психологический контракт связан с управлением персоналом. В ответе необходимо раскрыть понятие психологического контракта, указать его основные элементы, объяснить возможные последствия его нарушения для отношения сотрудника к организации и показать значение этого феномена для адаптации и удержания персонала.

Критерии оценивания

При оценивании учитывается правильность выполнения тестовых заданий и полнота ответа на вопрос открытого типа.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Правильно выполнено 90–100 % тестовых заданий, ответ на вопрос открытого типа полный, логичный и аргументированный.
Хорошо	Правильно выполнено 75–89 % тестовых заданий, ответ на открытый вопрос содержит незначительные неточности.
Удовлетворительно	Правильно выполнено 60–74 % тестовых заданий, ответ на открытый вопрос раскрывает тему частично.
Неудовлетворительно	Правильно выполнено менее 60 % тестовых заданий либо отсутствует ответ на вопрос открытого типа.

1.3. Аналитический кейс

Компания «Новая линия» за три года увеличила численность сотрудников с 90 до 240 человек. Рост происходил преимущественно за счет расширения отдела продаж, клиентского сервиса и проектных команд. Подбором сотрудников занимается небольшая HR-служба, при этом руководители подразделений самостоятельно формулируют требования к кандидатам и проводят собеседования. Единого профиля компетенций для большинства должностей нет. Новые сотрудники проходят вводный инструктаж в первый рабочий день, после чего предполагается, что руководитель подразделения самостоятельно организует их дальнейшую адаптацию. Формальной системы наставничества нет. По данным HR-службы, около 25% сотрудников, принятых за последний год, уволились в течение первых 12 месяцев работы.

Одновременно руководство компании отмечает снижение вовлеченности сотрудников. В подразделениях используются различные системы постановки задач и оценки результатов. Одни руководители проводят регулярные встречи один на один и дают обратную связь, другие ограничиваются обсуждением результатов в конце отчетного периода. Сотрудники сообщают о недостатке ясности относительно критериев оценки и

возможностей карьерного развития. Компания планирует внедрить единую систему управления результативностью и цифровую HRM-систему, однако руководству необходимо определить, какие HR-процессы следует стандартизировать в первую очередь и какие показатели использовать для оценки изменений.

Задание: проанализируйте ситуацию с позиции современных подходов к управлению персоналом. Определите ключевые причины проблем адаптации, удержания и вовлеченности сотрудников. Предложите последовательность совершенствования HR-процессов компании, определите подходящие инструменты подбора, адаптации, оценки и развития персонала. Обоснуйте, какие показатели необходимо отслеживать для оценки эффективности изменений и какие психологические факторы необходимо учитывать при внедрении новой системы управления персоналом.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота анализа ситуации;
- логичность рассуждений;
- способность выявлять проблему;
- обоснованность предложенных решений;
- качество аргументации.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Проведен всесторонний анализ ситуации, выявлены ключевые проблемы, предложены обоснованные решения, выводы логичны и аргументированы.
Хорошо	Анализ ситуации выполнен корректно, однако отдельные аспекты раскрыты недостаточно подробно либо рекомендации требуют уточнения.
Удовлетворительно	Анализ носит поверхностный характер, предложенные решения недостаточно обоснованы.
Неудовлетворительно	Анализ отсутствует либо содержит существенные ошибки, препятствующие оценке уровня подготовки обучающегося.

1.4. Темы для групповой дискуссии

1. HR-служба как административная функция и как стратегический партнер бизнеса.
2. Баланс интересов организации и работника в современной системе управления персоналом.
3. Психологический контракт и его значение для удержания сотрудников.
4. Бренд работодателя и EVP: влияние образа работодателя на привлечение и удержание персонала.
5. Цифровизация HR-процессов: возможности и ограничения применения HRM-систем.
6. Аналитика персонала: границы применения данных о сотрудниках в управлении персоналом.
7. KPI и OKR как инструменты управления результативностью сотрудников.

8. Гибридная работа и изменение традиционных подходов к управлению персоналом.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- активность участия в обсуждении;
- корректность использования профессиональной терминологии;
- аргументированность собственной позиции;
- способность вести конструктивную профессиональную дискуссию;
- уважительное отношение к мнению других участников.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Обучающийся активно участвует в обсуждении, аргументированно высказывает собственную позицию, использует профессиональную терминологию и демонстрирует высокий уровень коммуникативной культуры.
Хорошо	Принимает участие в обсуждении, аргументирует свою позицию, допускает отдельные неточности.
Удовлетворительно	Участие ограничивается отдельными высказываниями, аргументация недостаточно убедительна.
Неудовлетворительно	Не принимает участия в обсуждении либо демонстрирует отсутствие знаний по рассматриваемой теме.

1.5. Реферат

1. Эволюция концепций управления персоналом: от научного менеджмента к стратегическому управлению человеческими ресурсами.

2. Модель управления человеческими ресурсами Гарвардской школы: структура и значение для современной организации.

3. Мичиганская модель управления человеческими ресурсами и концепция стратегического соответствия.

4. Модель HR-компетенций Д. Ульриха и трансформация роли HR-службы в организации.

5. Теория человеческого капитала Т. Шульца и Г. Беккера в контексте современного управления персоналом.

6. Психологические основания организационной социализации и адаптации работников.

7. Организационная приверженность как фактор устойчивости трудовых отношений.

8. Теория самодетерминации Э. Деси и Р. Райана и современные подходы к мотивации работников.

9. Теория постановки целей Э. Локка и Г. Лэтэма и ее применение в управлении результативностью.

10. Трехкомпонентная модель организационной приверженности Н. Аллена и Дж. Мейера.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- соответствие содержания заявленной теме;
- полнота раскрытия темы;
- логичность структуры;
- качество анализа научных источников;
- самостоятельность выводов;
- соблюдение требований к оформлению.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Тема раскрыта полностью, проведен анализ научной литературы, выводы самостоятельны и аргументированы, оформление соответствует установленным требованиям.
Хорошо	Тема раскрыта достаточно полно, имеются отдельные недостатки анализа или оформления.
Удовлетворительно	Тема раскрыта частично, анализ источников поверхностный, выводы недостаточно обоснованы.
Неудовлетворительно	Работа не соответствует заявленной теме либо не отвечает установленным требованиям.

1.6. Доклад

Тема 1. Современная трансформация функций HR-службы в российских организациях.

Тема 2. Современные технологии цифрового рекрутмента и их влияние на подбор персонала.

Тема 3. Структурированное интервью и интервью по компетенциям в системе отбора персонала.

Тема 4. Ассессмент-центр как технология комплексной оценки кандидатов и сотрудников.

Тема 5. Employer Branding и формирование привлекательности работодателя на рынке труда.

Тема 6. Современные подходы к организации онбординга и сопровождению нового сотрудника.

Тема 7. Performance Management как система управления результативностью персонала.

Тема 8. Грейдинг и современные системы вознаграждения персонала.

Тема 9. Управление талантами и выявление сотрудников с высоким потенциалом.

Тема 10. HR-метрики и People Analytics в принятии управленческих решений.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота раскрытия темы;
- логичность и последовательность изложения;
- грамотность речи;
- использование научной терминологии;
- качество ответов на вопросы.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Тема раскрыта полностью, выступление логично и последовательно, обучающийся свободно отвечает на вопросы и демонстрирует высокий уровень владения материалом.
Хорошо	Выступление соответствует теме, отдельные положения раскрыты недостаточно подробно, ответы на вопросы в целом правильные.
Удовлетворительно	Доклад носит описательный характер, имеются пробелы в содержании и затруднения при ответах на вопросы.
Неудовлетворительно	Тема не раскрыта либо обучающийся не владеет представленным материалом.

1.7. Устный опрос

1. Как изменялось содержание понятия «управление персоналом» в процессе развития научных подходов к управлению?
2. В чем заключается отличие управления персоналом от управления человеческими ресурсами?
3. Какие основные функции включает современная система управления персоналом?
4. Как связаны кадровая стратегия и общая стратегия организации?
5. Какие психологические факторы необходимо учитывать при подборе и адаптации сотрудников?
6. В чем заключается различие между мотивацией и стимулированием трудовой деятельности?
7. Какие основные теории мотивации используются для анализа поведения работников?
8. В чем состоит назначение Управления эффективностью и чем он отличается от разовой оценки персонала?
9. Какие задачи решают управление талантами и кадровый резерв?
10. Какие возможности предоставляет Аналитика персонала для управления персоналом и какие ограничения необходимо учитывать при работе с данными о сотрудниках?

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота и правильность ответа;
- владение профессиональной терминологией;
- логичность изложения;
- способность устанавливать взаимосвязи между изучаемыми понятиями;
- культура профессиональной речи.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Ответ полный, последовательный, логичный, обучающийся свободно использует профессиональную терминологию и демонстрирует глубокое понимание изученного материала.
Хорошо	Ответ правильный, однако содержит отдельные неточности или недостаточно полное раскрытие отдельных положений.
Удовлетворительно	Ответ отражает только основные положения темы, имеются существенные пробелы и ошибки.
Неудовлетворительно	Обучающийся не может раскрыть содержание вопроса либо допускает принципиальные ошибки.

Критерии и шкалы оценивания работы студентов на практических/лабораторных занятиях

Оценка	Критерии оценивания
«отлично»	Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопрос вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Для получения итоговой оценки, необходимо решить тест и 1 кейс. Формат оценивания - зачет

Тест

1. Какое положение наиболее точно характеризует современный подход к управлению персоналом?
А) Управление персоналом преимущественно сводится к ведению кадрового делопроизводства
Б) Управление персоналом представляет собой совокупность взаимосвязанных процессов привлечения, развития, мотивации и удержания работников
В) Управление персоналом осуществляется исключительно руководителями подразделений
Г) Управление персоналом направлено преимущественно на снижение численности работников
Б) Управление персоналом представляет собой совокупность взаимосвязанных процессов привлечения, развития, мотивации и удержания работников ✓
2. Что является основным отличием стратегического управления человеческими ресурсами от традиционного кадрового менеджмента?
А) Отказ от оценки сотрудников
Б) Передача всех кадровых функций внешним организациям
В) Связь системы управления персоналом со стратегическими целями организации
Г) Отказ от использования материального стимулирования
В) Связь системы управления персоналом со стратегическими целями организации ✓
3. Какой подход предполагает согласование характеристик должности и возможностей, знаний и навыков конкретного работника?
А) Соответствие человека и должности
Б) Сравнительный анализ
В) Ротация кадров
Г) Передача функций внешнему исполнителю
А) Соответствие человека и должности ✓
4. Какой метод позволяет оценивать кандидата по заранее определенным поведенческим и профессиональным компетенциям?
А) Свободное интервью
Б) Интервью по компетенциям
В) Социометрия
Г) Наблюдение за трудовым коллективом
Б) Интервью по компетенциям ✓
5. Какое понятие обозначает совокупность представлений работника и организации о взаимных обязательствах, не всегда формально закрепленных в трудовом договоре?
А) Организационная структура
Б) Психологический контракт

В) Должностная инструкция

Г) Корпоративный стандарт

Б) Психологический контракт ✓

6. Какая теория мотивации связывает удовлетворенность трудом с содержательными характеристиками работы и выделяет мотиваторы и гигиенические факторы?

А) Теория ожиданий В. Врума

Б) Теория справедливости Дж. Адамса

В) Двухфакторная теория Ф. Герцберга

Г) Теория постановки целей Э. Локка

В) Двухфакторная теория Ф. Герцберга ✓

7. Согласно теории ожиданий В. Врума, мотивация зависит, в частности, от представлений работника о:

А) Связи усилий, результатов и вознаграждения

Б) Степени формализации организационной структуры

В) Типе организационной культуры

Г) Стадии жизненного цикла организации

А) Связи усилий, результатов и вознаграждения ✓

8. Какой метод оценки предполагает получение обратной связи от руководителя, коллег, подчиненных и самого работника?

А) Метод критических инцидентов

Б) Метод «360 градусов»

В) Ранжирование

Г) Парное сравнение

Б) Метод «360 градусов» ✓

9. Какое понятие обозначает степень эмоциональной и когнитивной включенности работника в выполняемую деятельность?

А) Вовлеченность

Б) Текучесть

В) Адаптация

Г) Ротация

А) Вовлеченность ✓

10. Какова основная задача управления результативностью персонала?

А) Только контроль соблюдения трудовой дисциплины

Б) Только расчет заработной платы

В) Системное управление результативностью работников через постановку целей, обратную связь, оценку и развитие

Г) Исключение субъективности руководителей путем отказа от оценки

В) Системное управление результативностью работников через постановку целей, обратную связь, оценку и развитие ✓

11. Какой инструмент предполагает формулирование конкретных показателей, по которым оценивается достижение поставленных целей?

А) Ключевые показатели эффективности

Б) Ценностное предложение работодателя

В) Адаптация сотрудника

Г) Кадровый резерв

А) Ключевые показатели эффективности ✓

12. Какой подход к развитию персонала предполагает выявление сотрудников с высоким потенциалом и их целенаправленное развитие?
- А) Управление талантами
 - Б) Кадровое делопроизводство
 - В) Передача функций внешнему исполнителю
 - Г) Массовый подбор
 - А) Управление талантами ✓**
13. Что является основной целью адаптации нового сотрудника?
- А) Сокращение периода испытательного срока независимо от результатов работы
 - Б) Обеспечение включения сотрудника в профессиональную, социальную и организационную среду
 - В) Исключение необходимости взаимодействия сотрудника с руководителем
 - Г) Передача сотруднику максимального объема информации в первый рабочий день
 - Б) Обеспечение включения сотрудника в профессиональную, социальную и организационную среду ✓**
14. Что характеризует концепцию человеческого капитала?
- А) Рассмотрение знаний, навыков и компетенций работников как ресурсов, способствующих созданию экономической и организационной ценности
 - Б) Рассмотрение персонала исключительно как статьи затрат
 - В) Отказ от инвестиций в обучение сотрудников
 - Г) Ориентация исключительно на материальное стимулирование
 - А) Рассмотрение знаний, навыков и компетенций работников как ресурсов, способствующих созданию экономической и организационной ценности ✓**
15. Какое утверждение наиболее точно характеризует аналитику персонала?
- А) Использование данных о персонале для анализа HR-процессов и поддержки управленческих решений
 - Б) Проведение исключительно психологического тестирования сотрудников
 - В) Автоматическая замена руководителей алгоритмами
 - Г) Анализ только финансовых показателей организации
 - А) Использование данных о персонале для анализа HR-процессов и поддержки управленческих решений ✓**
16. Какой показатель непосредственно характеризует долю сотрудников, покинувших организацию за определенный период?
- А) Вовлеченность
 - Б) Текучесть персонала
 - В) Производительность
 - Г) Абсентеизм
 - Б) Текучесть персонала ✓**
17. Какой инструмент предназначен прежде всего для определения совокупности знаний, умений, навыков и поведенческих характеристик, необходимых для успешного выполнения определенной работы?
- А) Профиль компетенций
 - Б) Организационная схема
 - В) Штатное расписание
 - Г) Табель учета рабочего времени
 - А) Профиль компетенций ✓**

18. Что является характерной особенностью теории самодетерминации Э. Деси и Р. Райана?
- А) Выделение потребностей в автономии, компетентности и связанности с другими
 - Б) Отождествление мотивации исключительно с размером заработной платы
 - В) Отказ от различения внутренней и внешней мотивации
 - Г) Рассмотрение наказания как основного источника мотивации
 - А) Выделение потребностей в автономии, компетентности и связанности с другими ✓**
19. Какой из перечисленных инструментов наиболее непосредственно относится к развитию карьерного потенциала сотрудников?
- А) Кадровый резерв
 - Б) Табель учета рабочего времени
 - В) Штатное расписание
 - Г) Расчет фонда оплаты труда
 - А) Кадровый резерв ✓**
20. Какой принцип наиболее важен при выборе технологии управления персоналом для конкретной организации?
- А) Обязательное использование наиболее технологичного инструмента
 - Б) Копирование практики компании-лидера рынка
 - В) Соответствие технологии целям организации, особенностям работников и организационному контексту
 - Г) Использование одинакового набора технологий независимо от специфики организации
 - В) Соответствие технологии целям организации, особенностям работников и организационному контексту ✓**

Критерии оценивания тестирования

Каждый правильный ответ оценивается в **1 балл**.

Максимальное количество баллов — **20**.

Оценка	Количество правильных ответов	Критерии оценивания
«Отлично» / зачтено	18–20	Продемонстрированы глубокие знания содержания дисциплины, понимание основных теоретических положений, понятий, закономерностей и современных подходов в изучаемой предметной области. Правильно выполнено не менее 90 % тестовых заданий.

«Хорошо» / зачтено	15–17	Продemonстрированы устойчивые знания содержания дисциплины. Допущены единичные ошибки, не оказывающие существенного влияния на понимание основных понятий, закономерностей и взаимосвязей изучаемой предметной области. Правильно выполнено не менее 75 % тестовых заданий.
«Удовлетворительно» / зачтено	12–14	Продemonстрированы базовые знания содержания дисциплины. Имеются отдельные пробелы в понимании теоретических положений, понятий и закономерностей, однако обучающийся владеет основными знаниями, необходимыми для дальнейшего освоения образовательной программы. Правильно выполнено не менее 60 % тестовых заданий.
«Неудовлетворительно» / не зачтено	менее 12	Продemonстрирован недостаточный уровень знаний содержания дисциплины. Значительная часть тестовых заданий выполнена неверно, что свидетельствует о несформированности результатов обучения по дисциплине. Правильно выполнено менее 60 % тестовых заданий.

Кейс 1

Компания «АльфаСофт» за два года выросла со 120 до 320 сотрудников. Основной рост пришелся на разработку, продажи и клиентский сервис. Организация привлекает специалистов на конкурентном рынке труда, причем около 70% новых сотрудников приходят извне. HR-служба отвечает за подбор и оформление, однако значительная часть решений фактически принимается руководителями подразделений. Единых профилей компетенций для большинства должностей нет: разные руководители предъявляют к кандидатам существенно различающиеся требования. Собеседования проводятся в свободной форме, а решение о найме часто принимается на основании общего впечатления от кандидата. После выхода на работу сотрудник проходит вводный инструктаж и знакомится с непосредственным руководителем. Формальной программы адаптации, системы наставничества и единого набора критериев прохождения испытательного срока нет. По данным HR-службы, 28% сотрудников, принятых в течение последнего года, покинули организацию до окончания первого года работы. При этом среди сотрудников, работающих более трех лет, текучесть существенно ниже.

Руководство считает, что проблема связана преимущественно с недостаточным качеством подбора, тогда как HR-служба обращает внимание на адаптацию и различия в стиле управления руководителей. Дополнительный анализ показывает, что многие увольняющиеся сотрудники еще на этапе собеседования ожидали определенного уровня самостоятельности, карьерных возможностей и регулярной обратной связи, которые фактически не получили после трудоустройства. Руководители, в свою очередь, считают, что эти ожидания не были официально зафиксированы и поэтому не могут рассматриваться как обязательства организации. Компания планирует внедрить единый подход к подбору и адаптации, но опасается чрезмерной стандартизации HR-процессов и увеличения нагрузки на руководителей.

Задание: проанализируйте ситуацию с позиции современных подходов к управлению персоналом. Определите, какие проблемы относятся к подбору, какие — к организационной адаптации, а какие могут быть связаны с психологическим контрактом. Предложите модель профиля компетенций и стандартизированного интервью для одной из

ключевых должностей компании. Разработайте структуру программы адаптации на первые три месяца работы, определив роль HR-службы, руководителя и наставника. Предложите способы согласования взаимных ожиданий организации и сотрудника. Определите показатели, по которым компания сможет оценить эффективность предложенных изменений.

Кейс 2

Производственная компания «Промтех» насчитывает 650 сотрудников и имеет несколько производственных площадок. В течение последних трех лет организация последовательно внедряет систему управления результативностью. Для руководителей подразделений установлены KPI, ежегодно проводится оценка выполнения целей, а результаты используются при определении переменной части вознаграждения. Однако руководство столкнулось с рядом противоречий. В подразделениях, где KPI напрямую связаны с объемом производства, показатели выполняются, но одновременно увеличивается количество исправлений и претензий к качеству. Руководители стремятся распределять задачи таким образом, чтобы сотрудники гарантированно достигали установленных показателей. Сотрудники сообщают, что сложные задачи иногда сознательно не включаются в индивидуальные цели, поскольку их выполнение может ухудшить формальные показатели.

В отделах, где результат труднее выразить количественно, руководители используют преимущественно субъективную оценку. Сотрудники считают критерии недостаточно прозрачными и сравнивают свои результаты с коллегами, работающими в других подразделениях. В некоторых командах регулярная обратная связь практически отсутствует: обсуждение результатов происходит только в конце года. Одновременно компания планирует перейти к более современной системе Performance Management, включающей регулярные встречи руководителя с сотрудником, развитие компетенций и индивидуальные планы развития. Руководство рассматривает возможность использования KPI совместно с OKR и оценкой компетенций, однако не определило, как избежать конфликта между количественными показателями, качеством работы и развитием сотрудников.

Задание: проанализируйте ограничения существующей системы управления результативностью. Сопоставьте возможности и ограничения KPI, OKR и оценки компетенций применительно к данной ситуации. Предложите модель Управления эффективностью, которая позволила бы одновременно учитывать результаты, качество деятельности, развитие компетенций и особенности различных категорий работников. Разработайте структуру регулярной встречи руководителя с сотрудником для обсуждения результатов и развития. Определите показатели, по которым можно оценивать эффективность новой системы, и обоснуйте, какие психологические факторы необходимо учитывать при ее внедрении.

Оценка	Критерии оценивания
«Отлично» / зачтено	Задание полностью выполнено; организационные и психологические проблемы выявлены системно; HR-концепции применены корректно; рекомендации конкретны, обоснованы и соответствуют условиям кейса; выводы последовательны.
«Хорошо» / зачтено	Задание выполнено; основные проблемы и HR-факторы определены; теоретические подходы применены в целом верно; рекомендации обоснованы, но отдельные аспекты раскрыты недостаточно глубоко.

«Удовлетворительно» / зачтено	Задание выполнено частично; выявлены основные проблемы, но анализ фрагментарен; применение концепций ограничено; рекомендации преимущественно общие или недостаточно обоснованы.
«Неудовлетворительно» / не зачтено	Задание не выполнено либо содержит существенные ошибки; ключевые проблемы не выявлены; теоретические подходы применены некорректно или отсутствуют; рекомендации не соответствуют условиям кейса.



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение
высшего образования «Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ОРГАНИЗАЦИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ В КОМПАНИИ

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости

1.0. Задания для подготовки к практическим занятиям

Задание 1. Изучить литературу и подготовить сравнительный анализ моделей организации психологической службы в компании. Рассмотреть централизованную, децентрализованную и смешанную модели организации психологической службы; определить их основные задачи, преимущества, ограничения и условия применения. На примере организации численностью 300–500 сотрудников определить, какая модель может быть использована для построения психологической службы, обосновать выбор с учетом организационного контекста, состава персонала и предполагаемых направлений работы службы. В заключении сформулировать 5–7 требований к деятельности корпоративного психолога, обеспечивающих реализацию программ психологического просвещения, профилактики и развития работников и трудовых коллективов.

Задание 2. Проанализировать организационную ситуацию и выявить психологические потребности работников. Студентам предоставляется ситуация: в компании численностью около 250 сотрудников за последний год увеличилась текучесть персонала, руководители подразделений отмечают снижение вовлеченности сотрудников, участились межличностные конфликты и обращения сотрудников с жалобами на перегрузку. Провести структурированный анализ ситуации: определить целевые группы, сформулировать возможные психологические потребности работников и трудовых коллективов, выделить проблемы, которые относятся к компетенции психологической службы, и определить, какие дополнительные сведения необходимо получить до разработки программы психологического просвещения, профилактики или развития. Результат представить в виде таблицы «Проблема — предполагаемая психологическая потребность — целевая группа — необходимая дополнительная информация — возможное направление работы психологической службы».

Задание 3. Разработать чек-лист подготовки и реализации программы психологического просвещения, профилактики или развития работников. Чек-лист должен включать последовательность действий психологической службы: анализ запроса и потребностей, определение целевой аудитории, постановку целей, выбор содержания и социально-психологических технологий, определение формата работы, подготовку материалов, организацию реализации, сбор обратной связи и оценку результатов. Для каждого этапа указать, какой результат должен быть получен и каким способом его можно проверить. Отдельно сформулировать не менее пяти показателей, по которым можно оценивать эффективность реализованной программы и ее вклад в развитие психологического капитала организации.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота выполнения задания;
- самостоятельность выполнения;
- корректность использования научной терминологии;
- способность анализировать и обобщать информацию;
- аргументированность выводов;
- соблюдение требований к оформлению работы.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Задание выполнено полностью. Продемонстрированы глубокое понимание материала, самостоятельность анализа, грамотное использование профессиональной терминологии. Выводы логичны, аргументированы и соответствуют поставленной задаче.
Хорошо	Задание выполнено полностью. Материал изложен последовательно, имеются отдельные неточности или недостаточно полное обоснование отдельных положений, не влияющие на общий результат.
Удовлетворительно	Задание выполнено частично. Материал раскрыт поверхностно, имеются ошибки в терминологии, выводы недостаточно аргументированы.
Неудовлетворительно	Задание не выполнено либо выполнено с существенными ошибками, демонстрирующими отсутствие понимания изучаемого материала.

1.1. Проектное задание

Разработка проекта психологической службы компании

Ситуация для анализа. Компания «Профиль» — российская организация численностью около 600 сотрудников. Компания активно развивается, за последние два года были открыты новые подразделения и значительно увеличилась доля сотрудников, работающих в гибридном формате. В организации существует HR-служба, однако отдельной психологической службы нет. Психологическая поддержка сотрудников осуществляется эпизодически: руководители подразделений самостоятельно обращаются к внешним специалистам в случаях конфликтов, эмоционального напряжения или выраженных трудностей у отдельных сотрудников. Системной программы психологического просвещения, профилактики и развития работников не существует.

В последние месяцы руководство компании обратило внимание на несколько проблем. Руководители подразделений сообщают о росте эмоционального напряжения в командах, трудностях адаптации новых сотрудников и увеличении количества конфликтных ситуаций. Часть сотрудников отмечает сложности, связанные с высокой рабочей нагрузкой, изменениями организационных процессов и необходимостью взаимодействовать в гибридном формате. При этом руководство заинтересовано не только в реагировании на уже возникшие проблемы, но и в создании системы профилактической и развивающей работы. HR-служба готова взаимодействовать с психологом, но не имеет четкого представления о функциях психологической службы, границах ее ответственности и принципах оценки эффективности ее работы.

Перед студентом поставлена задача выступить в роли специалиста, которому поручено разработать проект организации психологической службы в компании. Необходимо учитывать особенности организации, запрос руководства и психологические потребности различных групп работников.

1. Определить цели и основные задачи психологической службы в данной организации. Выделить направления работы, которые должны стать приоритетными на первом этапе, и обосновать их связь с выявленными организационными проблемами и психологическими потребностями работников.

2. Предложить модель организации психологической службы. Определить ее предполагаемую структуру, основные функции психолога, направления взаимодействия с руководителями и HR-службой, формы работы с отдельными сотрудниками и трудовыми коллективами. Указать, какие виды деятельности целесообразно осуществлять внутри организации, а какие при необходимости могут быть переданы внешним специалистам.

3. Разработать проект одной программы психологического просвещения, профилактики или развития для выбранной целевой группы. Определить название программы, целевую аудиторию, цель, задачи, содержание, формат, продолжительность, основные методы и предполагаемые результаты. При разработке программы учесть особенности профессиональной деятельности целевой аудитории, принципы работы со взрослыми обучающимися и организационный контекст.

4. Предложить систему оценки эффективности разработанной программы и деятельности психологической службы в целом. Определить, какие показатели необходимо отслеживать до, во время и после реализации программы, какие способы сбора информации использовать и каким образом результаты оценки могут быть использованы для дальнейшего развития психологической службы.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- соответствие содержания поставленной задаче;
- логичность структуры проекта;
- обоснованность предлагаемых решений;
- способность применять теоретические знания при решении практических задач;
- качество оформления проекта.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Проект полностью соответствует поставленной задаче, отличается логичностью, практической направленностью, содержит аргументированные предложения и оформлен в соответствии с требованиями.
Хорошо	Проект соответствует поставленной задаче, однако отдельные положения требуют дополнительного обоснования или детализации.
Удовлетворительно	Проект выполнен частично, отдельные разделы раскрыты недостаточно полно, имеются логические или содержательные недостатки.
Неудовлетворительно	Проект не соответствует поставленной задаче либо не позволяет оценить уровень подготовки обучающегося.

1.2. Тестовые задания

Задание:

10 вопросов с выбором ответа/кратким ответом. Примеры:

1. Какое из перечисленных направлений наиболее непосредственно относится к системной деятельности психологической службы компании?

а) Организация корпоративных праздников

б) Психологическое просвещение, профилактика и развитие работников и трудовых коллективов

в) Ведение бухгалтерского учета организации

2. Что необходимо определить прежде всего при разработке программы психологического просвещения, профилактики или развития работников?

а) Количество раздаточных материалов

б) Психологические потребности целевой аудитории, цели и содержание программы с учетом организационного контекста

в) Количество сотрудников HR-службы

3. Какие элементы должны быть предусмотрены при оценке эффективности программы психологического просвещения, профилактики или развития работников? В ответе необходимо указать не менее трех показателей или способов оценки результатов программы и объяснить, какую информацию каждый из них позволяет получить.

Критерии оценивания

При оценивании учитывается правильность выполнения тестовых заданий и полнота ответа на вопрос открытого типа.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Правильно выполнено 90–100 % тестовых заданий, ответ на вопрос открытого типа полный, логичный и аргументированный.
Хорошо	Правильно выполнено 75–89 % тестовых заданий, ответ на открытый вопрос содержит незначительные неточности.
Удовлетворительно	Правильно выполнено 60–74 % тестовых заданий, ответ на открытый вопрос раскрывает тему частично.
Неудовлетворительно	Правильно выполнено менее 60 % тестовых заданий либо отсутствует ответ на вопрос открытого типа.

1.3. Аналитический кейс

В крупной производственно-сервисной компании численностью около 800 сотрудников действует HR-служба, однако психологическая работа осуществляется преимущественно в формате разовых обращений руководителей. За последний год компания пережила несколько существенных организационных изменений: была изменена структура подразделений, введена новая система оценки результатов работы, часть сотрудников переведена на гибридный формат. После изменений руководители стали чаще сообщать о напряженности в командах, снижении качества взаимодействия и сложностях адаптации новых сотрудников. Одновременно сотрудники стали обращаться в HR-службу с жалобами на повышенную нагрузку, недостаток обратной связи и трудности

взаимодействия с руководителями. Руководство предлагает «провести тренинг по стрессоустойчивости для всех сотрудников», считая это достаточным решением проблемы.

Психологическая служба должна определить, действительно ли единый тренинг соответствует актуальным потребностям организации. Необходимо учесть различия между проблемами отдельных сотрудников, трудовых коллективов и организационной среды, а также определить возможные направления психологического просвещения, профилактики и развития. Особое внимание следует уделить тому, какие данные необходимо получить до принятия решения о программе и каким образом впоследствии оценить ее эффективность.

Задание: проанализировать ситуацию и подготовить обоснованное предложение для руководства. Определить основные психологические проблемы и предполагаемые потребности различных целевых групп; сформулировать, какие дополнительные данные необходимо собрать; определить цели и приоритетные направления работы психологической службы; предложить структуру программы психологического просвещения, профилактики или развития; сформулировать показатели, по которым можно оценить результаты программы.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота анализа ситуации;
- логичность рассуждений;
- способность выявлять проблему;
- обоснованность предложенных решений;
- качество аргументации.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Проведен всесторонний анализ ситуации, выявлены ключевые проблемы, предложены обоснованные решения, выводы логичны и аргументированы.
Хорошо	Анализ ситуации выполнен корректно, однако отдельные аспекты раскрыты недостаточно подробно либо рекомендации требуют уточнения.
Удовлетворительно	Анализ носит поверхностный характер, предложенные решения недостаточно обоснованы.
Неудовлетворительно	Анализ отсутствует либо содержит существенные ошибки, препятствующие оценке уровня подготовки обучающегося.

1.4. Темы для групповой дискуссии

1. Должна ли психологическая служба компании быть самостоятельным подразделением или целесообразнее включать ее в структуру HR-службы?

2. Какие функции психологической службы невозможно эффективно заменить деятельностью HR-специалистов?

3. Где проходят профессиональные границы психологической службы во взаимодействии с руководителем организации?

4. Как соотнести интересы организации и психологические потребности работников при разработке программ психологического развития?

5. Какие риски возникают, если психологическая служба работает преимущественно по запросам руководителей?

6. Должна ли психологическая служба заниматься преимущественно профилактикой проблем или реагировать на уже возникшие трудности?

7. Как определить, что организации действительно необходима программа психологического просвещения, а не иная форма организационного вмешательства?

8. Можно ли считать повышение психологического капитала организации самостоятельным результатом работы психологической службы и каким образом его можно оценивать?

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- активность участия в обсуждении;
- корректность использования профессиональной терминологии;
- аргументированность собственной позиции;
- способность вести конструктивную профессиональную дискуссию;
- уважительное отношение к мнению других участников.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Обучающийся активно участвует в обсуждении, аргументированно высказывает собственную позицию, использует профессиональную терминологию и демонстрирует высокий уровень коммуникативной культуры.
Хорошо	Принимает участие в обсуждении, аргументирует свою позицию, допускает отдельные неточности.
Удовлетворительно	Участие ограничивается отдельными высказываниями, аргументация недостаточно убедительна.
Неудовлетворительно	Не принимает участия в обсуждении либо демонстрирует отсутствие знаний по рассматриваемой теме.

1.5. Реферат

1. Психологическая служба в системе управления организацией: цели, задачи и функции.

2. История становления и современные модели психологической службы в организациях.

3. Психологический капитал организации как направление деятельности корпоративного психолога.

4. Принципы организации психологической службы в организациях различного типа.

5. Взаимодействие психологической службы с HR-службой: зоны ответственности и формы сотрудничества.

6. Профессиональная роль психолога в организации и специфика его деятельности в корпоративной среде.

7. Психологическое просвещение работников как направление деятельности корпоративного психолога.

8. Профилактическая деятельность психологической службы в организации.
9. Психологическое развитие работников и трудовых коллективов как направление деятельности психологической службы.
10. Организационный контекст как фактор проектирования программ психологического просвещения, профилактики и развития.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- соответствие содержания заявленной теме;
- полнота раскрытия темы;
- логичность структуры;
- качество анализа научных источников;
- самостоятельность выводов;
- соблюдение требований к оформлению.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Тема раскрыта полностью, проведен анализ научной литературы, выводы самостоятельны и аргументированы, оформление соответствует установленным требованиям.
Хорошо	Тема раскрыта достаточно полно, имеются отдельные недостатки анализа или оформления.
Удовлетворительно	Тема раскрыта частично, анализ источников поверхностный, выводы недостаточно обоснованы.
Неудовлетворительно	Работа не соответствует заявленной теме либо не отвечает установленным требованиям.

1.6. Доклад

Тема 1. Структура и организационные формы психологической службы компании.

Тема 2. Основные направления деятельности корпоративного психолога.

Тема 3. Внутренняя и внешняя психологическая служба: особенности организации работы.

Тема 4. Психологическая служба в системе корпоративной культуры.

Тема 5. Организация психологической поддержки руководителей и управленческих команд.

Тема 6. Организация работы психолога с трудовыми коллективами.

Тема 7. Психологическое сопровождение адаптации новых сотрудников.

Тема 8. Информационно-методическое обеспечение деятельности психологической службы.

Тема 9. Планирование деятельности психологической службы компании.

Тема 10. Мониторинг и оценка результатов деятельности психологической службы.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота раскрытия темы;
- логичность и последовательность изложения;

- грамотность речи;
- использование научной терминологии;
- качество ответов на вопросы.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Тема раскрыта полностью, выступление логично и последовательно, обучающийся свободно отвечает на вопросы и демонстрирует высокий уровень владения материалом.
Хорошо	Выступление соответствует теме, отдельные положения раскрыты недостаточно подробно, ответы на вопросы в целом правильные.
Удовлетворительно	Доклад носит описательный характер, имеются пробелы в содержании и затруднения при ответах на вопросы.
Неудовлетворительно	Тема не раскрыта либо обучающийся не владеет представленным материалом.

1.7. Устный опрос

1. Что понимается под психологической службой организации и каковы ее основные цели?
2. Какие задачи может решать психологическая служба в современной компании?
3. Какие модели организации психологической службы могут использоваться в компании?
4. Какие факторы необходимо учитывать при выборе организационной модели психологической службы?
5. Каковы основные направления деятельности корпоративного психолога?
6. Что включает процесс выявления психологических потребностей работников и трудовых коллективов?
7. Почему при разработке психологической программы необходимо учитывать особенности целевой аудитории?
8. Что означает учет организационного контекста при проектировании программы психологического просвещения, профилактики или развития?
9. Какие этапы включает разработка программы психологического просвещения, профилактики или развития работников?
10. Какими способами можно оценивать эффективность программ, реализуемых психологической службой?

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота и правильность ответа;
- владение профессиональной терминологией;
- логичность изложения;
- способность устанавливать взаимосвязи между изучаемыми понятиями;
- культура профессиональной речи.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Ответ полный, последовательный, логичный, обучающийся свободно использует профессиональную терминологию и демонстрирует глубокое понимание изученного материала.
Хорошо	Ответ правильный, однако содержит отдельные неточности или недостаточно полное раскрытие отдельных положений.
Удовлетворительно	Ответ отражает только основные положения темы, имеются существенные пробелы и ошибки.
Неудовлетворительно	Обучающийся не может раскрыть содержание вопроса либо допускает принципиальные ошибки.

Критерии и шкалы оценивания работы студентов на практических/лабораторных занятиях

Оценка	Критерии оценивания
«отлично»	Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

**Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения
дисциплины**

**Для получения итоговой оценки, необходимо решить тест и 1 кейс. Формат
оценивания - зачет**

Тест

1. Какова основная цель деятельности психологической службы компании в рамках организационно-психологического консультирования?
А) Контроль соблюдения сотрудниками трудовой дисциплины
Б) Организация корпоративных мероприятий
В) Разработка и реализация программ психологического просвещения, профилактики и развития работников и трудовых коллективов, направленных на повышение психологического капитала организации ✓
Г) Оценка экономической эффективности подразделений
2. Что является исходной основой для разработки программы психологического просвещения, профилактики или развития работников?
А) Готовая программа, применявшаяся в другой организации
Б) Запрос руководителя без дополнительного анализа
В) Выявленные психологические потребности целевой аудитории и особенности организационного контекста ✓
Г) Количество сотрудников в HR-службе
3. Какое из утверждений наиболее точно отражает принцип учета организационного контекста при работе психологической службы?
А) Программа должна быть одинаковой для всех организаций
Б) При разработке программы необходимо учитывать специфику организации, профессиональной деятельности и целевой аудитории ✓
В) Организационный контекст имеет значение только при работе с руководителями
Г) Организационный контекст учитывается только после завершения программы
4. Что относится к деятельности психологической службы в области психологического просвещения?
А) Передача сотрудникам научно обоснованной психологической информации и формирование психологической компетентности ✓
Б) Контроль выполнения производственных планов
В) Проведение аттестации персонала
Г) Определение размера заработной платы сотрудников
5. Что необходимо определить после выявления психологических потребностей целевой группы?
А) Только продолжительность программы
Б) Цели, содержание и социально-психологические технологии программы ✓
В) Только состав участников
Г) Только место проведения занятий
6. Какой принцип особенно важен при разработке программ для работающих взрослых?
А) Игнорирование профессионального опыта участников
Б) Ориентация исключительно на теоретическое изложение материала

- В) Учет опыта, профессиональной деятельности и актуальных потребностей взрослых участников ✓
- Г) Использование одинакового содержания независимо от целевой аудитории
7. Какое действие относится к этапу анализа психологических потребностей работников?
- А) Выбор помещения для проведения мероприятия
- Б) Определение проблем и потребностей целевой группы на основе полученной информации ✓
- В) Утверждение бюджета организации
- Г) Подготовка корпоративного праздника
8. Какой вариант наиболее соответствует профилактической деятельности психологической службы?
- А) Работа только после возникновения выраженной психологической проблемы
- Б) Проведение мероприятий, направленных на предупреждение психологических трудностей и снижение факторов риска ✓
- В) Проведение административных взысканий
- Г) Контроль индивидуальных показателей производительности
9. Что является существенным признаком развивающей программы психологической службы?
- А) Ориентация исключительно на устранение уже возникшего конфликта
- Б) Направленность на развитие психологических ресурсов, компетенций и возможностей работников или трудовых коллективов ✓
- В) Замена профессионального обучения сотрудников
- Г) Проведение исключительно индивидуальных консультаций
10. Что следует учитывать при выборе социально-психологических технологий программы?
- А) Только предпочтения психолога
- Б) Только количество доступных помещений
- В) Цели программы, психологические потребности, особенности целевой аудитории и организационный контекст ✓
- Г) Только пожелания одного руководителя
11. Какой вариант наиболее соответствует функции психологической службы по работе с трудовыми коллективами?
- А) Разработка финансового плана подразделения
- Б) Организация психологического просвещения, профилактической и развивающей работы с группами работников ✓
- В) Распределение должностных обязанностей
- Г) Контроль соблюдения графика рабочего времени
12. Почему при разработке программы психологической службы необходимо определить целевую аудиторию?
- А) Чтобы сократить количество сотрудников организации
- Б) Чтобы адаптировать цели, содержание и технологии программы к особенностям и потребностям конкретной группы ✓
- В) Чтобы определить размер заработной платы участников
- Г) Чтобы заменить организационную диагностику
13. Какой из перечисленных показателей может использоваться для оценки эффективности программы психологического развития?

- А) Только количество проведенных занятий
 - Б) Только число сотрудников, присутствовавших на первом занятии
 - В) Изменения показателей, связанных с поставленными целями программы, полученные с помощью соответствующих методов оценки ✓
 - Г) Количество подготовленных презентаций
14. Какова роль обратной связи участников при оценке программы психологической службы?
- А) Она полностью заменяет оценку результатов программы
 - Б) Она позволяет получить информацию о восприятии программы участниками и использовать ее наряду с другими данными для оценки и совершенствования программы ✓
 - В) Она необходима только для отчетности HR-службы
 - Г) Она используется только при проведении тренингов
15. Какой подход наиболее соответствует системной деятельности психологической службы?
- А) Реагирование исключительно на индивидуальные обращения сотрудников
 - Б) Реализация взаимосвязанных направлений психологического просвещения, профилактики и развития с учетом потребностей работников и организации ✓
 - В) Проведение только диагностических процедур
 - Г) Проведение только корпоративных тренингов
16. Руководитель подразделения просит психолога провести тренинг «Стрессоустойчивость» для всех сотрудников, не предоставляя дополнительной информации о проблеме. Какое действие психолога является наиболее обоснованным?
- А) Немедленно провести тренинг по готовой программе
 - Б) Отказаться от работы с подразделением
 - В) Сначала уточнить запрос и выявить психологические потребности целевой аудитории и организационный контекст ✓
 - Г) Направить всех сотрудников на индивидуальное консультирование
17. Какое положение наиболее точно характеризует взаимодействие психологической службы и HR-службы?
- А) Психологическая служба полностью заменяет HR-службу
 - Б) Психологическая служба и HR-служба имеют одинаковые профессиональные функции
 - В) Взаимодействие предполагает разграничение профессиональных функций и совместное решение задач, связанных с психологическими аспектами работы персонала ✓
 - Г) Психологическая служба не должна взаимодействовать с HR-службой
18. Что является необходимым условием качественной реализации программы психологической службы?
- А) Использование максимально большого количества методов
 - Б) Соответствие содержания и технологий программы поставленным целям, потребностям целевой аудитории и организационному контексту ✓
 - В) Максимальная продолжительность программы
 - Г) Обязательное использование зарубежных методик
19. Что позволяет оценить мониторинг реализации программы психологической службы?
- А) Только удовлетворенность руководителя

- Б) Соответствие фактического хода реализации программы ее целям, задачам и запланированным результатам ✓
- В) Только финансовые расходы организации
- Г) Только посещаемость мероприятий
20. Какой результат наиболее непосредственно соответствует ПК-2?
- А) Разработка должностных инструкций сотрудников
- Б) Проведение экономического анализа деятельности организации
- В) Разработка, реализация и оценка эффективности программ психологического просвещения, профилактики и развития работников и трудовых коллективов ✓
- Г) Проведение административной аттестации персонала

Критерии оценивания тестирования

Каждый правильный ответ оценивается в **1 балл**.

Максимальное количество баллов — **20**.

Оценка	Количество правильных ответов	Критерии оценивания
«Отлично» / зачтено	18–20	Продemonстрированы глубокие знания содержания дисциплины, понимание основных теоретических положений, понятий, закономерностей и современных подходов в изучаемой предметной области. Правильно выполнено не менее 90 % тестовых заданий.
«Хорошо» / зачтено	15–17	Продemonстрированы устойчивые знания содержания дисциплины. Допущены единичные ошибки, не оказывающие существенного влияния на понимание основных понятий, закономерностей и взаимосвязей изучаемой предметной области. Правильно выполнено не менее 75 % тестовых заданий.
«Удовлетворительно» / зачтено	12–14	Продemonстрированы базовые знания содержания дисциплины. Имеются отдельные пробелы в понимании теоретических положений, понятий и закономерностей, однако обучающийся владеет основными знаниями, необходимыми для дальнейшего освоения образовательной программы. Правильно выполнено не менее 60 % тестовых заданий.

«Неудовлетворительно» / не зачтено	менее 12	Продemonстрирован недостаточный уровень знаний содержания дисциплины. Значительная часть тестовых заданий выполнена неверно, что свидетельствует о несформированности результатов обучения по дисциплине. Правильно выполнено менее 60 % тестовых заданий.
------------------------------------	----------	--

Кейс 1

Компания «Вектор» — организация численностью около 700 сотрудников, работающая в сфере информационных технологий и проектного консалтинга. В течение последних двух лет компания быстро росла: появились новые подразделения, увеличилось количество руководителей среднего звена, около 40% сотрудников стали работать в гибридном формате. HR-служба фиксирует рост числа обращений, связанных с трудностями адаптации новых сотрудников, напряженностью в командах и снижением качества взаимодействия между подразделениями. Руководители связывают ситуацию прежде всего с высокой нагрузкой и недостаточной стрессоустойчивостью сотрудников. При этом результаты внутреннего опроса показывают, что сотрудники чаще говорят о недостатке обратной связи, неясности ожиданий руководителей, сложности взаимодействия в распределенных командах и отсутствии понятных возможностей для психологической поддержки. В компании уже проводятся корпоративные тренинги, однако они выбираются преимущественно по инициативе руководителей и не всегда связаны с предварительным анализом потребностей.

Руководство компании принимает решение создать системную психологическую службу. От психолога ожидают не только консультирования отдельных сотрудников, но и разработки программ психологического просвещения, профилактики и развития работников и трудовых коллективов. HR-служба предлагает сразу запустить единый годовой цикл тренингов для всех сотрудников. Руководители подразделений настаивают на разных программах для своих команд. При этом у психологической службы пока отсутствуют единые критерии определения потребностей, порядок проектирования программ и система оценки их эффективности.

Задание: проанализируйте ситуацию и разработайте концепцию организации работы психологической службы компании. Определите основные психологические потребности трех целевых групп: сотрудников, руководителей и трудовых коллективов. Обоснуйте, какие данные необходимо дополнительно собрать для уточнения этих потребностей. Сформулируйте приоритетные цели и направления деятельности психологической службы. Разработайте структуру одной программы психологического просвещения, профилактики или развития для выбранной целевой группы, указав цель, задачи, содержание, технологии, формат и предполагаемые результаты. Предложите систему оценки эффективности программы, включающую показатели до начала реализации, в процессе и после завершения. Отдельно обоснуйте, почему единая программа для всех сотрудников может оказаться недостаточной и в каких случаях необходима дифференциация программ с учетом организационного контекста.

Кейс 2

В производственной компании «Север» численностью около 1200 сотрудников психологическая служба существует третий год и состоит из двух штатных психологов. Служба была создана после серии конфликтов между руководителями и сотрудниками и первоначально занималась преимущественно индивидуальными обращениями. За последний год психологи провели около 300 консультаций, несколько групповых мероприятий и четыре образовательных семинара для руководителей. Руководство считает

деятельность службы недостаточно результативной, поскольку количество обращений сотрудников практически не уменьшилось. Психологи, напротив, считают, что рост обращаемости может свидетельствовать о повышении доступности психологической помощи и доверия к службе. Единой системы оценки результатов работы службы в компании нет.

Одновременно служба получила запрос от руководства на разработку программы «Психологический ресурс сотрудников». Руководство ожидает снижения числа конфликтов, уменьшения количества обращений по поводу эмоционального напряжения и повышения производительности труда. Психологи считают необходимым сначала провести анализ психологических потребностей работников и трудовых коллективов. Дополнительную сложность создает различие условий работы: производственные подразделения работают посменно, административные сотрудники — преимущественно в стандартном режиме, а часть специалистов трудится удаленно. В разных подразделениях выявлены различные проблемы: в одних — напряженность между сотрудниками и руководителями, в других — сложности командного взаимодействия, в-третьих — высокая нагрузка и трудности восстановления.

Задание: проанализируйте предложенную руководством систему оценки деятельности психологической службы и определите, почему количество обращений само по себе не может выступать достаточным показателем ее эффективности. Разработайте модель оценки деятельности службы, включающую показатели реализации, непосредственных результатов и предполагаемых изменений у работников и трудовых коллективов. На основе представленной информации выделите различные психологические потребности целевых групп и определите, какие программы психологического просвещения, профилактики и развития могут быть разработаны для разных категорий работников. Обоснуйте необходимость дифференциации содержания и технологий программ с учетом профессиональной деятельности и организационного контекста. Предложите структуру программы «Психологический ресурс сотрудников»: сформулируйте цель, задачи, целевые группы, содержание, технологии, формы реализации и критерии оценки эффективности. Отдельно определите, какие данные необходимо собрать до начала программы, чтобы проверить обоснованность выбранных целей и содержания.

Оценка	Критерии оценивания
«Отлично» / зачтено	Полный и системный анализ ситуации; корректно выявлены психологические потребности, обоснованы цели и содержание программы, предложены реалистичные технологии и критерии оценки с учетом организационного контекста.
«Хорошо» / зачтено	Анализ и решение в целом корректны; основные потребности и направления работы определены, но отдельные положения раскрыты недостаточно глубоко или обоснованы неполно.
«Удовлетворительно» / зачтено	Основные проблемы и потребности выявлены частично; программа и рекомендации имеют общий характер, связь с организационным контекстом и критериями эффективности раскрыта недостаточно.

<p>«Неудовлетворительно» / не зачтено</p>	<p>Анализ ситуации отсутствует или содержит существенные ошибки; психологические потребности и цели программы определены неверно либо не определены; предложенные решения не соответствуют условиям кейса.</p>
--	--



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение
высшего образования «Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

КОРПОРАТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости

1.0. Задания для подготовки к практическим занятиям

1. Изучить литературу по теме «Теоретические основы корпоративного обучения персонала» и подготовить сравнительный анализ андрагогической модели М. Ноулза, теории социального научения А. Бандуры, теории экспериментального обучения Д. Колба и концепции обучающейся организации П. Сенге. В сравнительном анализе определить, какие представления об обучении взрослых лежат в основе каждой концепции, какие условия обучения рассматриваются как значимые и какие положения могут быть использованы при разработке корпоративной образовательной программы для работников организации. Завершить работу выводом о возможности сочетания рассмотренных подходов в корпоративном обучении.

2. Провести интервью с руководителем или сотрудником организации о потребностях в корпоративном обучении. Подготовить 8–10 вопросов, направленных на выявление актуальных профессиональных задач, дефицитов компетенций, существующих форм обучения, предпочтительного формата обучения и факторов, препятствующих применению полученных знаний в работе. По результатам интервью определить основные потребности в обучении, сформулировать предполагаемые цели образовательной программы и предложить соответствующие формы и методы обучения взрослых.

3. Провести экспертную оценку существующей корпоративной образовательной практики организации. Для анализа выбрать одну программу обучения сотрудников или корпоративный тренинг и оценить его соответствие целевой аудитории, выявленным потребностям, образовательным целям, содержанию, формам и методам обучения. Отдельно проанализировать способы оценки результатов обучения и возможности переноса полученных знаний и навыков в профессиональную деятельность. По итогам подготовить рекомендации по совершенствованию программы.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота выполнения задания;
- самостоятельность выполнения;
- корректность использования научной терминологии;
- способность анализировать и обобщать информацию;
- аргументированность выводов;
- соблюдение требований к оформлению работы.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Задание выполнено полностью. Продemonстрированы глубокое понимание материала, самостоятельность анализа, грамотное использование профессиональной терминологии. Выводы логичны, аргументированы и соответствуют поставленной задаче.
Хорошо	Задание выполнено полностью. Материал изложен последовательно, имеются отдельные неточности или недостаточно полное обоснование отдельных положений, не влияющие на общий результат.

Удовлетворительно	Задание выполнено частично. Материал раскрыт поверхностно, имеются ошибки в терминологии, выводы недостаточно аргументированы.
Неудовлетворительно	Задание не выполнено либо выполнено с существенными ошибками, демонстрирующими отсутствие понимания изучаемого материала.

1.1. Проектное задание

Разработка и организация корпоративной программы обучения персонала

Ситуация. Компания «Альфа» — российская организация численностью около 250 сотрудников, работающая в сфере услуг. За последний год компания быстро расширилась: были созданы новые подразделения, увеличилось количество руководителей среднего звена, часть сотрудников была переведена на новые должности. Руководство компании отмечает, что новые руководители хорошо знают профессиональную специфику своих подразделений, однако испытывают трудности в постановке задач, предоставлении обратной связи, организации взаимодействия сотрудников и развитии работников. В подразделениях увеличилось количество ситуаций, связанных с несогласованностью действий, перегрузкой отдельных сотрудников и снижением вовлеченности. Руководство рассматривает корпоративное обучение как один из инструментов развития управленческих и профессиональных компетенций.

HR-служба провела предварительный опрос руководителей и сотрудников. Руководители чаще всего указывают на необходимость развития навыков управления людьми, постановки задач, обратной связи и организации командной работы. Сотрудники отмечают недостаток регулярной обратной связи, неясность требований к результатам работы и ограниченные возможности профессионального развития. При этом часть руководителей считает, что обучение должно проходить в формате кратких практических программ непосредственно в рабочее время, а часть сотрудников предпочитает дистанционный или смешанный формат. В компании ранее проводились отдельные тренинги, однако системной оценки их результатов не осуществлялось. HR-служба рассматривает возможность привлечения внешнего провайдера обучения, поскольку собственных ресурсов для разработки и проведения полноценной программы недостаточно.

В рамках проектного задания необходимо:

1. Проанализировать представленную организационную ситуацию и определить основные потребности целевой группы в обучении, разделив выявленные потребности на индивидуальный, групповой и организационный уровни.
2. Сформулировать цель и 4–5 конкретных результатов обучения для программы развития руководителей среднего звена. Определить содержание программы и обосновать выбор не менее трех тем, которые должны войти в программу.
3. Разработать структуру корпоративной программы обучения: определить целевую аудиторию, продолжительность, формат обучения, последовательность образовательных мероприятий, методы обучения взрослых, формы практической работы и способы посттренингового сопровождения. Обосновать выбранные решения с позиций андрагогического подхода и особенностей организационного контекста.
4. Разработать критерии выбора внешнего провайдера обучения. Сформировать чек-лист для оценки не менее пяти потенциальных провайдеров, включив в него квалификацию и опыт провайдера, соответствие программы потребностям организации, содержание и методы обучения, формат и продолжительность, способы оценки результатов, посттренинговое сопровождение, стоимость и организационные условия. Предложить структуру запроса коммерческого предложения для провайдеров.

5. Разработать систему оценки результатов программы на основе модели Д. Киркпатрика: определить показатели для оценки реакции участников, результатов обучения, изменения профессионального поведения и организационных результатов. Предложить способы сбора информации до, во время и после обучения.

6. Подготовить итоговый проект в форме документа для HR-службы организации, включающего описание выявленных потребностей, концепцию программы, структуру обучения, критерии выбора провайдера и систему оценки эффективности.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- соответствие содержания поставленной задаче;
- логичность структуры проекта;
- обоснованность предлагаемых решений;
- способность применять теоретические знания при решении практических задач;
- качество оформления проекта.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Проект полностью соответствует поставленной задаче, отличается логичностью, практической направленностью, содержит аргументированные предложения и оформлен в соответствии с требованиями.
Хорошо	Проект соответствует поставленной задаче, однако отдельные положения требуют дополнительного обоснования или детализации.
Удовлетворительно	Проект выполнен частично, отдельные разделы раскрыты недостаточно полно, имеются логические или содержательные недостатки.
Неудовлетворительно	Проект не соответствует поставленной задаче либо не позволяет оценить уровень подготовки обучающегося.

1.2. Тестовые задания

Задание:

10 вопросов с выбором ответа/кратким ответом. Примеры:

1. Какая модель рассматривает обучение взрослых через последовательность конкретного опыта, рефлексивного наблюдения, абстрактной концептуализации и активного экспериментирования?

- а) Модель Д. Киркпатрика
- б) Теория экспериментального обучения Д. Колба
- в) Модель ADDIE

2. Какой из критериев непосредственно относится к выбору внешнего провайдера корпоративного обучения?

- а) Количество сотрудников организации-заказчика
- б) Соответствие содержания программы выявленным потребностям целевой аудитории
- в) Форма собственности организации-заказчика

3. Какие компоненты необходимо учитывать при оценке эффективности корпоративной программы обучения на основе модели Д. Киркпатрика? В ответе необходимо раскрыть четыре уровня оценки: реакцию участников, результаты обучения,

изменение поведения в профессиональной деятельности и организационные результаты; для каждого уровня привести пример показателя или способа оценки.

Критерии оценивания

При оценивании учитывается правильность выполнения тестовых заданий и полнота ответа на вопрос открытого типа.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Правильно выполнено 90–100 % тестовых заданий, ответ на вопрос открытого типа полный, логичный и аргументированный.
Хорошо	Правильно выполнено 75–89 % тестовых заданий, ответ на открытый вопрос содержит незначительные неточности.
Удовлетворительно	Правильно выполнено 60–74 % тестовых заданий, ответ на открытый вопрос раскрывает тему частично.
Неудовлетворительно	Правильно выполнено менее 60 % тестовых заданий либо отсутствует ответ на вопрос открытого типа.

1.3. Аналитический кейс

В компании «Бета» работает около 180 сотрудников. В течение последних двух лет организация активно внедряет новые цифровые инструменты и изменяет внутренние процессы. Руководство считает необходимым повысить способность сотрудников быстро осваивать новые способы работы. HR-служба предлагает провести единый двухдневный тренинг для всех сотрудников. При этом предварительная диагностика потребностей в обучении не проводилась. Руководители подразделений по-разному оценивают ситуацию: одни считают основной проблемой недостаток знаний о новых инструментах, другие говорят о сопротивлении изменениям, третьи указывают на отсутствие времени для обучения. В компании уже есть собственная система дистанционного обучения, но сотрудники используют ее нерегулярно. Одновременно руководство получило несколько предложений от внешних образовательных провайдеров, существенно различающихся по продолжительности, стоимости, содержанию и формату обучения.

После проведения одного из предыдущих корпоративных тренингов участники высоко оценили содержание и работу тренера, однако через три месяца руководители не заметили существенных изменений в профессиональном поведении сотрудников. HR-служба не располагает данными о том, какие знания и навыки были фактически освоены, насколько они используются в работе и повлияли ли результаты обучения на показатели подразделений. Руководство компании предлагает в следующий раз заранее определить критерии эффективности программы и выбрать провайдера на основании прозрачных профессиональных критериев.

Задание. Проанализируйте ситуацию и определите, какие этапы необходимо пройти HR-службе до принятия решения о проведении обучения. Сформулируйте возможные потребности в обучении и способы их диагностики. Определите критерии выбора формата и внешнего провайдера. Предложите систему оценки результатов обучения с использованием уровней модели Д. Киркпатрика и укажите, какие данные необходимо

собрать до начала обучения, непосредственно после него и через несколько месяцев после завершения программы.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота анализа ситуации;
- логичность рассуждений;
- способность выявлять проблему;
- обоснованность предложенных решений;
- качество аргументации.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Проведен всесторонний анализ ситуации, выявлены ключевые проблемы, предложены обоснованные решения, выводы логичны и аргументированы.
Хорошо	Анализ ситуации выполнен корректно, однако отдельные аспекты раскрыты недостаточно подробно либо рекомендации требуют уточнения.
Удовлетворительно	Анализ носит поверхностный характер, предложенные решения недостаточно обоснованы.
Неудовлетворительно	Анализ отсутствует либо содержит существенные ошибки, препятствующие оценке уровня подготовки обучающегося.

1.4. Темы для групповой дискуссии

1. Корпоративное обучение как инструмент развития человеческого капитала организации.
2. Возможности и ограничения андрагогической модели М. Ноулза в корпоративном обучении.
3. Обучение на рабочем месте и обучение вне рабочего места: организационные условия выбора формата.
4. Внутренний специалист или внешний провайдер: критерии организационного решения.
5. Проблема переноса результатов обучения в профессиональную деятельность.
6. Дистанционное, очное и смешанное обучение взрослых в современной организации.
7. Связь корпоративного обучения с организационными изменениями.
8. Этические и профессиональные требования к разработке и проведению корпоративного обучения.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- активность участия в обсуждении;
- корректность использования профессиональной терминологии;
- аргументированность собственной позиции;
- способность вести конструктивную профессиональную дискуссию;
- уважительное отношение к мнению других участников.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Обучающийся активно участвует в обсуждении, аргументированно высказывает собственную позицию, использует профессиональную терминологию и демонстрирует высокий уровень коммуникативной культуры.
Хорошо	Принимает участие в обсуждении, аргументирует свою позицию, допускает отдельные неточности.
Удовлетворительно	Участие ограничивается отдельными высказываниями, аргументация недостаточно убедительна.
Неудовлетворительно	Не принимает участия в обсуждении либо демонстрирует отсутствие знаний по рассматриваемой теме.

1.5. Реферат

1. Андрагогика как теоретическая основа обучения взрослых в организации.
2. Теория социального научения А. Бандуры и ее применение в профессиональном обучении.
3. Теория экспериментального обучения Д. Колба в контексте корпоративного образования.
4. Концепция обучающейся организации П. Сенге.
5. Таксономия образовательных целей Б. Блума и ее использование при проектировании корпоративных образовательных программ.
6. Модель ADDIE в проектировании корпоративного обучения.
7. Модель SAM как альтернатива линейным моделям проектирования обучения.
8. Обучение действием как технология развития профессиональных компетенций.
9. Наставничество и менторинг в системе развития персонала.
10. Микрообучение как современная форма организации корпоративного обучения.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- соответствие содержания заявленной теме;
- полнота раскрытия темы;
- логичность структуры;
- качество анализа научных источников;
- самостоятельность выводов;
- соблюдение требований к оформлению.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Тема раскрыта полностью, проведен анализ научной литературы, выводы самостоятельны и аргументированы, оформление соответствует установленным требованиям.
Хорошо	Тема раскрыта достаточно полно, имеются отдельные недостатки анализа или оформления.
Удовлетворительно	Тема раскрыта частично, анализ источников поверхностный, выводы недостаточно обоснованы.
Неудовлетворительно	Работа не соответствует заявленной теме либо не отвечает установленным требованиям.

1.6. Доклад

- Тема 1. Психологические факторы мотивации взрослых сотрудников к обучению.
Тема 2. Диагностика потребностей организации в обучении персонала.
Тема 3. Проектирование результатов корпоративного обучения.
Тема 4. Формирование требований к корпоративной образовательной программе.
Тема 5. Критерии профессионального выбора провайдера корпоративного обучения.
Тема 6. Организация тендерного отбора провайдеров образовательных услуг.
Тема 7. Современные технологии электронного и смешанного корпоративного обучения.
Тема 8. Посттренинговое сопровождение и поддержка переноса обучения.
Тема 9. Оценка результатов обучения по модели Д. Киркпатрика.
Тема 10. Оценка экономической эффективности корпоративного обучения и модель ROI Д. Филлипса.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота раскрытия темы;
- логичность и последовательность изложения;
- грамотность речи;
- использование научной терминологии;
- качество ответов на вопросы.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Тема раскрыта полностью, выступление логично и последовательно, обучающийся свободно отвечает на вопросы и демонстрирует высокий уровень владения материалом.
Хорошо	Выступление соответствует теме, отдельные положения раскрыты недостаточно подробно, ответы на вопросы в целом правильные.

Удовлетворительно	Доклад носит описательный характер, имеются пробелы в содержании и затруднения при ответах на вопросы.
Неудовлетворительно	Тема не раскрыта либо обучающийся не владеет представленным материалом.

1.7. Устный опрос

1. В чем заключается специфика обучения взрослых в организации?
2. Какие основные положения андрагогической модели М. Ноулза имеют значение для корпоративного обучения?
3. Какие виды потребностей в обучении могут выявляться на индивидуальном, групповом и организационном уровнях?
4. Какие этапы включает проектирование корпоративной образовательной программы?
5. Какие критерии используются при выборе формата корпоративного обучения?
6. Какие критерии следует учитывать при выборе внешнего провайдера образовательных услуг?
7. Какие методы обучения взрослых могут использоваться в корпоративной образовательной программе?
8. В чем заключается проблема переноса результатов обучения в профессиональную деятельность?
9. Какие уровни оценки корпоративного обучения выделяет модель Д. Киркпатрика?
10. Какие показатели могут использоваться для оценки эффективности корпоративного обучения на уровне организации?

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота и правильность ответа;
- владение профессиональной терминологией;
- логичность изложения;
- способность устанавливать взаимосвязи между изучаемыми понятиями;
- культура профессиональной речи.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Ответ полный, последовательный, логичный, обучающийся свободно использует профессиональную терминологию и демонстрирует глубокое понимание изученного материала.
Хорошо	Ответ правильный, однако содержит отдельные неточности или недостаточно полное раскрытие отдельных положений.
Удовлетворительно	Ответ отражает только основные положения темы, имеются существенные пробелы и ошибки.
Неудовлетворительно	Обучающийся не может раскрыть содержание вопроса либо допускает принципиальные ошибки.

Критерии и шкалы оценивания работы студентов на практических/лабораторных занятиях

Оценка	Критерии оценивания
«отлично»	Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Для получения итоговой оценки, необходимо решить тест и 1 кейс. Формат оценивания - зачет

Тест

1. Какое положение является одним из ключевых принципов андрагогической модели обучения взрослых М. Ноулза?
 - А) Обучение взрослых должно строиться преимущественно на передаче теоретических знаний преподавателем
 - Б) Взрослый обучающийся опирается на собственный опыт и должен понимать практическую значимость обучения
 - В) Обучение взрослых должно быть полностью отделено от их профессиональной деятельности

- Г) Результат обучения определяется исключительно объемом усвоенной информации
- Б) Взрослый обучающийся опирается на собственный опыт и должен понимать практическую значимость обучения ✓
2. На каком уровне диагностики потребностей в обучении определяется соответствие имеющихся компетенций работников стратегическим задачам организации?
- А) Индивидуальном
- Б) Групповом
- В) Организационном
- Г) Межличностном
- В) Организационном ✓
3. Какой этап является исходным при проектировании корпоративной образовательной программы?
- А) Выбор тренера
- Б) Определение потребностей в обучении
- В) Расчет ROI
- Г) Проведение итогового тестирования
- Б) Определение потребностей в обучении ✓
4. Что наиболее точно характеризует компетентностный подход к корпоративному обучению?
- А) Ориентацию преимущественно на увеличение объема теоретических знаний
- Б) Формирование конкретных знаний, умений и способов профессионального поведения, необходимых для выполнения деятельности
- В) Отказ от оценки результатов обучения
- Г) Использование исключительно дистанционных форм обучения
- Б) Формирование конкретных знаний, умений и способов профессионального поведения, необходимых для выполнения деятельности ✓
5. Какая последовательность соответствует модели экспериментального обучения Д. Колба?
- А) Теория — контроль — оценка — практика
- Б) Конкретный опыт — рефлексивное наблюдение — абстрактная концептуализация — активное экспериментирование
- В) Диагностика — тренинг — аттестация — увольнение
- Г) Лекция — семинар — экзамен — сертификация
- Б) Конкретный опыт — рефлексивное наблюдение — абстрактная концептуализация — активное экспериментирование ✓
6. Какой метод наиболее непосредственно предполагает обучение через анализ практической профессиональной ситуации?
- А) Кейсовый метод
- Б) Лекция
- В) Информационный инструктаж
- Г) Самостоятельное чтение
- А) Кейсовый метод ✓
7. Какое утверждение наиболее точно характеризует обучение на рабочем месте?
- А) Оно обязательно проводится внешним провайдером
- Б) Оно предполагает освоение способов деятельности непосредственно в процессе профессиональной работы или в условиях, максимально приближенных к ней
- В) Оно исключает участие руководителя

- Г) Оно применяется только для руководителей
Б) Оно предполагает освоение способов деятельности непосредственно в процессе профессиональной работы или в условиях, максимально приближенных к ней ✓
8. Какой критерий является наиболее значимым при выборе внешнего провайдера корпоративного обучения?
А) Известность провайдера сама по себе
Б) Количество рекламных публикаций провайдера
В) Соответствие содержания и методов обучения выявленным потребностям организации
Г) Максимальная продолжительность программы
В) Соответствие содержания и методов обучения выявленным потребностям организации ✓
9. Что следует определить при формулировании результатов корпоративного обучения?
А) Только продолжительность учебного мероприятия
Б) Конкретные знания, умения и способы профессионального поведения, которые должны быть сформированы или изменены
В) Только количество участников
Г) Только стоимость программы
Б) Конкретные знания, умения и способы профессионального поведения, которые должны быть сформированы или изменены ✓
10. Какой формат сочетает очные и дистанционные компоненты обучения?
А) Микрообучение
Б) Смешанное обучение
В) Наставничество
Г) Обучение действием
Б) Смешанное обучение ✓
11. В чем основное назначение посттренингового сопровождения?
А) Замена основной образовательной программы
Б) Поддержка применения полученных знаний и навыков в профессиональной деятельности
В) Увеличение продолжительности лекций
Г) Проведение дополнительного отбора сотрудников
Б) Поддержка применения полученных знаний и навыков в профессиональной деятельности ✓
12. Какой показатель относится ко второму уровню оценки по модели Д. Киркпатрика?
А) Удовлетворенность участников программой
Б) Освоенные знания и навыки
В) Изменение организационных показателей
Г) Изменение поведения руководителя
Б) Освоенные знания и навыки ✓
13. Какой показатель относится к уровню «поведение» в модели Д. Киркпатрика?
А) Оценка участниками работы тренера
Б) Результат итогового теста
В) Использование сотрудником освоенных навыков в реальной профессиональной деятельности
Г) Стоимость образовательной программы

- В) Использование сотрудником освоенных навыков в реальной профессиональной деятельности ✓
14. Что характеризует оценку корпоративного обучения на организационном уровне?
- А) Только эмоциональное отношение участников к тренеру
 - Б) Изменения профессиональных и организационных показателей, связанные с результатами обучения
 - В) Только посещаемость занятий
 - Г) Только количество выданных сертификатов
 - Б) Изменения профессиональных и организационных показателей, связанные с результатами обучения ✓
15. Какова основная задача модели ADDIE при проектировании обучения?
- А) Определение заработной платы сотрудников
 - Б) Системная организация этапов анализа, проектирования, разработки, реализации и оценки обучения
 - В) Проведение отбора персонала
 - Г) Определение организационной структуры
 - Б) Системная организация этапов анализа, проектирования, разработки, реализации и оценки обучения ✓
16. Какой метод особенно ориентирован на развитие навыков через выполнение реальных или приближенных к реальным профессиональным задач?
- А) Проектное обучение
 - Б) Репродуктивное запоминание
 - В) Информационная лекция
 - Г) Чтение нормативных документов
 - А) Проектное обучение ✓
17. Что является одним из основных рисков при выборе корпоративной программы только на основании ее популярности на рынке?
- А) Возможное несоответствие содержания и методов обучения реальным потребностям организации
 - Б) Увеличение числа участников
 - В) Сокращение продолжительности обучения
 - Г) Повышение доступности программы
 - А) Возможное несоответствие содержания и методов обучения реальным потребностям организации ✓
18. Какой показатель наиболее непосредственно отражает перенос результатов обучения в профессиональную деятельность?
- А) Оценка удобства учебной платформы
 - Б) Количество участников обучения
 - В) Изменение способов выполнения сотрудником профессиональных задач после обучения
 - Г) Продолжительность занятия
 - В) Изменение способов выполнения сотрудником профессиональных задач после обучения ✓
19. Для чего при проектировании корпоративного обучения необходимо учитывать особенности целевой аудитории?
- А) Чтобы определить только количество учебных часов
 - Б) Чтобы подобрать содержание, методы, формат и условия обучения, соответствующие опыту и потребностям обучающихся

- В) Чтобы отказаться от оценки результатов
 Г) Чтобы исключить практические задания
 Б) Чтобы подобрать содержание, методы, формат и условия обучения, соответствующие опыту и потребностям обучающихся ✓
20. Какой показатель наиболее непосредственно используется при оценке экономической эффективности обучения?
- А) Количество проведенных учебных мероприятий
 Б) Удовлетворенность участников
 В) Соотношение полученного экономического эффекта и затрат на обучение
 Г) Количество страниц учебных материалов
 В) Соотношение полученного экономического эффекта и затрат на обучение ✓

Критерии оценивания тестирования

Каждый правильный ответ оценивается в **1 балл**.

Максимальное количество баллов — **20**.

Оценка	Количество правильных ответов	Критерии оценивания
«Отлично» / зачтено	18–20	Продемонстрированы глубокие знания содержания дисциплины, понимание основных теоретических положений, понятий, закономерностей и современных подходов в изучаемой предметной области. Правильно выполнено не менее 90 % тестовых заданий.
«Хорошо» / зачтено	15–17	Продемонстрированы устойчивые знания содержания дисциплины. Допущены единичные ошибки, не оказывающие существенного влияния на понимание основных понятий, закономерностей и взаимосвязей изучаемой предметной области. Правильно выполнено не менее 75 % тестовых заданий.
«Удовлетворительно» / зачтено	12–14	Продемонстрированы базовые знания содержания дисциплины. Имеются отдельные пробелы в понимании теоретических положений, понятий и закономерностей, однако обучающийся владеет основными знаниями, необходимыми для дальнейшего освоения образовательной программы. Правильно выполнено не менее 60 % тестовых заданий.

«Неудовлетворительно» / не зачтено	менее 12	Продemonстрирован недостаточный уровень знаний содержания дисциплины. Значительная часть тестовых заданий выполнена неверно, что свидетельствует о несформированности результатов обучения по дисциплине. Правильно выполнено менее 60 % тестовых заданий.
------------------------------------	----------	--

Кейс 1

Компания «Вектор» — организация численностью около 600 сотрудников, работающая в сфере технологических услуг. В течение двух лет компания активно развивалась: были открыты новые подразделения, часть сотрудников получила повышение, появились новые проектные команды. При этом система корпоративного обучения практически не изменилась. Обучение проводится преимущественно по инициативе руководителей отдельных подразделений. В одних случаях сотрудники направляются на внешние тренинги, в других — проходят краткие внутренние занятия, иногда обучение ограничивается самостоятельным изучением материалов. Единого подхода к определению потребностей в обучении нет. Руководители чаще формулируют запросы в виде названий программ: «нужен тренинг по управлению», «нужен курс по коммуникациям», «нужно обучение работе с конфликтами».

HR-служба провела анализ обращений за последний год и обнаружила, что сотрудники регулярно проходят обучение, однако связь между обучением и изменением профессиональных результатов практически не отслеживается. Более того, руководители разных подразделений предъявляют противоречивые требования к одним и тем же категориям сотрудников. Например, руководители проектов считают необходимым развивать навыки постановки задач и управления сроками, тогда как сами сотрудники указывают на недостаток навыков коммуникации между подразделениями и отсутствие понятной обратной связи. При этом часть сотрудников уже проходила аналогичные внешние программы. Директор по персоналу предлагает создать единую систему корпоративного обучения, но генеральный директор требует доказать, какие именно программы необходимы организации и каким образом можно оценить их результативность. Дополнительно компании предстоит выбрать внешнего провайдера для программы развития руководителей среднего звена из трех коммерческих предложений, существенно различающихся по содержанию, формату, стоимости и способам оценки результатов.

Задание. Проведите комплексный анализ ситуации и разработайте концепцию системы корпоративного обучения для данной организации. Определите, какие данные необходимо собрать для диагностики потребностей на индивидуальном, групповом и организационном уровнях, и предложите способы их получения. Сформулируйте требования к результатам обучения руководителей среднего звена, разграничив знания, умения и профессиональное поведение. Разработайте критерии выбора внешнего провайдера и предложите структуру сравнительной оценки трех коммерческих предложений. Определите оптимальное сочетание форм и методов обучения с учетом особенностей взрослой аудитории и организационного контекста. Разработайте систему оценки результатов обучения по четырем уровням модели Д. Киркпатрика, указав конкретные показатели и методы сбора данных. В заключении обоснуйте, каким образом предложенная система позволит связать корпоративное обучение с реальными задачами и результатами деятельности организации.

Кейс 2

Компания «Новая линия» — крупная организация с численностью около 1200 сотрудников. В рамках стратегической трансформации компания переходит от

функциональной структуры к более гибкой модели взаимодействия между подразделениями. Изменения сопровождаются внедрением новых цифровых инструментов, перераспределением ответственности и созданием временных проектных команд. Руководство рассматривает обучение как один из ключевых инструментов поддержки изменений. Однако ранее обучение в компании преимущественно строилось по принципу отдельных образовательных мероприятий: сотрудники посещали тренинги, после чего программа считалась завершенной. Системной диагностики организационных потребностей и оценки переноса результатов обучения в рабочую деятельность не проводилось.

Перед HR-службой поставлена задача разработать программу обучения для 150 руководителей и ключевых специалистов, которые будут участвовать в реализации трансформационных проектов. При этом сотрудники имеют существенно различающийся опыт: часть руководителей много лет работает в компании и хорошо знает ее процессы, но имеет ограниченный опыт проектной работы; другая часть недавно пришла из внешних организаций и обладает опытом управления проектами, но недостаточно знает внутреннюю структуру и культуру компании. Дополнительная сложность заключается в том, что руководители подразделений ожидают от программы быстрых практических результатов, тогда как HR-служба считает необходимым обеспечить последовательное развитие компетенций. Компания располагает собственной системой дистанционного обучения и внутренними экспертами, но рассматривает также возможность привлечения внешнего провайдера для отдельных модулей.

Задание. Разработайте концепцию комплексной программы корпоративного обучения, которая должна одновременно поддерживать профессиональное развитие участников и реализацию организационных изменений. Проведите сегментацию целевой аудитории и обоснуйте необходимость дифференциации образовательных маршрутов. Определите цели, результаты и структуру программы, предложите сочетание очного, дистанционного, проектного и практико-ориентированного обучения. Обоснуйте, какие элементы целесообразно реализовать внутренними ресурсами организации, а для каких задач может быть привлечен внешний провайдер. Разработайте механизм диагностики исходного уровня компетенций и систему промежуточной и итоговой оценки результатов. Особое внимание уделите переносу результатов обучения в профессиональную деятельность: предложите инструменты сопровождения участников после обучения, формы взаимодействия с руководителями и способы фиксации изменений в рабочем поведении. Сформулируйте систему показателей, позволяющую оценить вклад программы не только в результаты обучения участников, но и в реализацию организационных изменений.

Оценка	Критерии оценивания
«Отлично» / зачтено	Полный системный анализ кейса; обоснованно определены потребности и цели обучения; корректно применены модели и технологии корпоративного обучения; предложены реалистичные решения по проектированию, организации и оценке программы; выводы аргументированы и соответствуют условиям кейса.
«Хорошо» / зачтено	Анализ кейса в целом корректен; основные потребности, цели и решения определены; релевантные подходы применены, но отдельные положения раскрыты недостаточно глубоко или содержат незначительные неточности.

«Удовлетворительно» / зачтено	Основные элементы ситуации определены, но анализ неполный; обоснование решений ограничено; рекомендации имеют общий характер или недостаточно связаны с условиями кейса.
«Неудовлетворительно» / не зачтено	Анализ ситуации отсутствует или содержит существенные ошибки; потребности и образовательные решения определены некорректно либо не определены; рекомендации не соответствуют условиям кейса; содержание дисциплины используется недостаточно.



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение
высшего образования «Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

РАБОТА С ОБРАЗАМИ В ОРГАНИЗАЦИОННО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОМ КОНСУЛЬТИРОВАНИИ

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости

1.0. Задания для подготовки к практическим занятиям

1. Изучить литературу по теме «Образ и метафора в психологическом консультировании» и подготовить сравнительный анализ подходов к использованию образа, символа и метафоры в консультативной работе. В анализе выделить особенности их применения для выявления содержания запроса, описания проблемной ситуации и определения желаемых изменений.

2. Провести на добровольном участнике практическое упражнение по работе с метафорой с использованием принципов «Чистого языка». Получить от участника метафорическое описание актуальной рабочей ситуации, зафиксировать используемые им слова и образы, последовательно исследовать характеристики метафоры с помощью вопросов «Чистого языка», не предлагая собственных интерпретаций и метафор. Подготовить краткое описание процедуры и результатов работы.

3. Проанализировать организационную ситуацию с использованием образной диагностики. Выбрать реальную или предложенную учебную организацию, определить ее актуальный образ через метафору, описать ключевые характеристики этого образа и сформулировать образ желаемого состояния организации. Подготовить вывод о том, какую информацию полученные образы дают для организационно-психологического консультирования.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота выполнения задания;
- самостоятельность выполнения;
- корректность использования научной терминологии;
- способность анализировать и обобщать информацию;
- аргументированность выводов;
- соблюдение требований к оформлению работы.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Задание выполнено полностью. Продемонстрированы глубокое понимание материала, самостоятельность анализа, грамотное использование профессиональной терминологии. Выводы логичны, аргументированы и соответствуют поставленной задаче.
Хорошо	Задание выполнено полностью. Материал изложен последовательно, имеются отдельные неточности или недостаточно полное обоснование отдельных положений, не влияющие на общий результат.
Удовлетворительно	Задание выполнено частично. Материал раскрыт поверхностно, имеются ошибки в терминологии, выводы недостаточно аргументированы.

Неудовлетворительно	Задание не выполнено либо выполнено с существенными ошибками, демонстрирующими отсутствие понимания изучаемого материала.
---------------------	---

1.1. Проектное задание

Образ организации как инструмент организационно-психологического консультирования

Ситуация для анализа

Компания «Вектор» существует около восьми лет и занимается разработкой и внедрением цифровых решений для корпоративных клиентов. В последние два года компания активно росла: увеличилась численность сотрудников, появились новые подразделения, часть функций была передана руководителям среднего звена. При этом управленческие и коммуникативные практики, сформировавшиеся на раннем этапе развития компании, существенно не изменились. Руководители подразделений отмечают, что сотрудники стали чаще обращаться друг к другу и к руководству за согласованием решений, хотя формально многие вопросы уже находятся в зоне их ответственности.

Внутри компании существует несколько различных представлений о происходящем. Часть сотрудников описывает организацию как «большой механизм, в котором одна деталь постоянно мешает другой», другие говорят о ней как о «корабле, где капитан постоянно меняет курс», а некоторые используют образ «семьи, в которой все привыкли помогать друг другу, но никто не знает, кто за что отвечает». Руководители при этом считают, что проблема заключается прежде всего в недостатке ответственности сотрудников и необходимости усилить контроль. Сотрудники подразделений, напротив, говорят о чрезмерном количестве согласований, невозможности самостоятельно принимать решения и ощущении, что любые изменения сначала необходимо «продать» через руководство.

Перед организационным психологом поставлена задача провести первичную консультационную работу и помочь руководству понять, что происходит с организацией, какие особенности ее функционирования отражаются в представлениях сотрудников и руководителей и каким может быть желаемый образ организации после изменений.

Студенту необходимо:

1. Проанализировать представленные метафоры организации и определить, какие аспекты организационной ситуации отражаются в каждом образе. Сопоставить образы сотрудников и руководителей, выделить сходства и различия в представлениях об организации.
2. Разработать план образной диагностики организационной ситуации. Определить, с какими категориями участников организации целесообразно работать, какие вопросы необходимо исследовать и каким образом можно получить индивидуальные и групповые образы организации.
3. Сформулировать актуальный и желаемый образы организации, опираясь на представленный материал. Описать, какие характеристики существующего образа желательно сохранить, какие требуют изменения и каким образом желаемый образ может быть связан с задачами организационного развития.
4. Разработать рекомендации организационному психологу по дальнейшей консультативной работе. В рекомендациях определить последовательность работы с образами участников, способы уточнения метафорических представлений и возможные направления перехода от актуального образа организации к желаемому состоянию.

В проекте необходимо продемонстрировать умение использовать образ и метафору как инструменты организационной диагностики, применять принципы работы с метафорическим материалом без навязывания клиенту готовых интерпретаций и связывать результаты образной диагностики с задачами организационно-психологического консультирования.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- соответствие содержания поставленной задаче;
- логичность структуры проекта;
- обоснованность предлагаемых решений;
- способность применять теоретические знания при решении практических задач;
- качество оформления проекта.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Проект полностью соответствует поставленной задаче, отличается логичностью, практической направленностью, содержит аргументированные предложения и оформлен в соответствии с требованиями.
Хорошо	Проект соответствует поставленной задаче, однако отдельные положения требуют дополнительного обоснования или детализации.
Удовлетворительно	Проект выполнен частично, отдельные разделы раскрыты недостаточно полно, имеются логические или содержательные недостатки.
Неудовлетворительно	Проект не соответствует поставленной задаче либо не позволяет оценить уровень подготовки обучающегося.

1.2. Тестовые задания

Задание:

10 вопросов с выбором ответа/кратким ответом. Примеры:

1. Какой принцип является ключевым при работе с метафорой клиента в подходе «Чистый язык»?
 - а) Замена метафоры клиента на более конструктивную метафору консультанта
 - б) Исследование метафоры клиента с использованием его собственных слов и образов
 - в) Интерпретация метафоры на основе заранее заданной психологической классификации

Правильный ответ: б) Исследование метафоры клиента с использованием его собственных слов и образов

2. Какое значение имеет образ организации в организационно-психологическом консультировании?

- а) Позволяет исследовать представления участников организации о ее функционировании и желаемых изменениях
- б) Позволяет определить единственно правильную структуру управления организацией
- в) Используется исключительно для оценки эмоционального состояния руководителя

Правильный ответ: а) Позволяет исследовать представления участников организации о ее функционировании и желаемых изменениях

3. В чем заключается отличие работы с метафорой организации от прямого описания организационной проблемы? В ответе необходимо раскрыть, какую дополнительную информацию может дать метафорическое описание организации, каким образом можно исследовать актуальный и желаемый образы организации и почему при работе с метафорой важно отделять образ клиента от интерпретации консультанта.

Критерии оценивания

При оценивании учитывается правильность выполнения тестовых заданий и полнота ответа на вопрос открытого типа.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Правильно выполнено 90–100 % тестовых заданий, ответ на вопрос открытого типа полный, логичный и аргументированный.
Хорошо	Правильно выполнено 75–89 % тестовых заданий, ответ на открытый вопрос содержит незначительные неточности.
Удовлетворительно	Правильно выполнено 60–74 % тестовых заданий, ответ на открытый вопрос раскрывает тему частично.
Неудовлетворительно	Правильно выполнено менее 60 % тестовых заданий либо отсутствует ответ на вопрос открытого типа.

1.3. Аналитический кейс

В консалтинговую службу обратилась руководитель отдела клиентского сервиса крупной компании. Она описывает свой отдел как «пожарную команду»: сотрудники постоянно реагируют на срочные запросы, переключаются между задачами и практически не успевают заниматься планированием. По словам руководителя, отдел работает много, но при этом постоянно возникает ощущение, что сотрудники «тушат один пожар за другим». На вопрос о желаемом состоянии руководитель отвечает, что хотела бы видеть отдел «хорошо настроенным оркестром», где каждый понимает свою партию, а сотрудники действуют согласованно и заранее знают, что делать. При этом сама руководитель считает, что переход к такому состоянию возможен только после усиления контроля и введения более жестких регламентов. Сотрудники отдела в предварительной беседе используют другие образы: они говорят о «бесконечном лабиринте согласований» и о том, что «выход вроде бы есть, но его постоянно закрывают».

Организационный психолог должен определить, как работать с полученными образами, не подменяя представления участников собственными интерпретациями. Необходимо учитывать, что метафоры руководителя и сотрудников отражают разные способы описания одной организационной ситуации и могут содержать сведения о распределении ответственности, характере взаимодействия, переживании нагрузки, препятствиях и представлениях о необходимых изменениях.

Задание: Проанализируйте представленные метафоры руководителя и сотрудников. Определите, какие вопросы необходимо задать для дальнейшего исследования каждого образа, какие элементы метафор следует уточнить и какую информацию они могут дать для организационной диагностики. Предложите последовательность консультативной работы с образами и сформулируйте, как можно исследовать переход от актуального образа организации к желаемому, сохраняя авторство метафор за самими участниками ситуации.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота анализа ситуации;
- логичность рассуждений;
- способность выявлять проблему;
- обоснованность предложенных решений;
- качество аргументации.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Проведен всесторонний анализ ситуации, выявлены ключевые проблемы, предложены обоснованные решения, выводы логичны и аргументированы.
Хорошо	Анализ ситуации выполнен корректно, однако отдельные аспекты раскрыты недостаточно подробно либо рекомендации требуют уточнения.
Удовлетворительно	Анализ носит поверхностный характер, предложенные решения недостаточно обоснованы.
Неудовлетворительно	Анализ отсутствует либо содержит существенные ошибки, препятствующие оценке уровня подготовки обучающегося.

1.4. Темы для групповой дискуссии

1. Границы использования образа и метафоры в организационно-психологическом консультировании.
2. Возможности и ограничения метафорической диагностики организационных проблем.
3. Авторство клиента и роль консультанта при работе с метафорическим материалом.
4. Различия между интерпретацией образа и исследованием образа клиента.
5. Возможности использования художественного образа для исследования профессионального опыта.
6. Индивидуальные и групповые образы одной и той же организации.
7. Актуальный и желаемый образ организации в консультативной работе.
8. Этические вопросы использования проективных и образных методов в работе с сотрудниками и трудовыми коллективами.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- активность участия в обсуждении;
- корректность использования профессиональной терминологии;
- аргументированность собственной позиции;
- способность вести конструктивную профессиональную дискуссию;
- уважительное отношение к мнению других участников.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Обучающийся активно участвует в обсуждении, аргументированно высказывает собственную позицию, использует профессиональную терминологию и демонстрирует высокий уровень коммуникативной культуры.
Хорошо	Принимает участие в обсуждении, аргументирует свою позицию, допускает отдельные неточности.
Удовлетворительно	Участие ограничивается отдельными высказываниями, аргументация недостаточно убедительна.
Неудовлетворительно	Не принимает участия в обсуждении либо демонстрирует отсутствие знаний по рассматриваемой теме.

1.5. Реферат

1. Теоретические подходы к изучению образа и метафоры в психологическом консультировании.
2. Метафора как средство описания субъективного опыта в консультативной работе.
3. Символ и образ в аналитической психологии К. Г. Юнга.
4. Концепция концептуальной метафоры Дж. Лакоффа и М. Джонсона.
5. Арт-терапевтические методы работы с визуальным образом в психологической практике.
6. Изотерапия как метод работы с визуальными образами.
7. Принципы «Чистого языка» Д. Гроува в работе с метафорическим опытом.
8. Символическое моделирование Дж. Лоулли и П. Томпкинс.
9. Метафора организации в концепции Г. Моргана.
10. Использование образа организации в консультировании организационных изменений.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- соответствие содержания заявленной теме;
- полнота раскрытия темы;
- логичность структуры;
- качество анализа научных источников;
- самостоятельность выводов;
- соблюдение требований к оформлению.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Тема раскрыта полностью, проведен анализ научной литературы, выводы самостоятельны и аргументированы, оформление соответствует установленным требованиям.
Хорошо	Тема раскрыта достаточно полно, имеются отдельные недостатки анализа или оформления.
Удовлетворительно	Тема раскрыта частично, анализ источников поверхностный, выводы недостаточно обоснованы.
Неудовлетворительно	Работа не соответствует заявленной теме либо не отвечает установленным требованиям.

1.6. Доклад

Тема 1. Образ как форма представления проблемной ситуации в психологическом консультировании.

Тема 2. Метафора проблемы и метафора желаемого состояния в консультативном процессе.

Тема 3. Мета модель языка и ее возможности в исследовании субъективного опыта.

Тема 4. Метапрограммы в нейролингвистическом программировании и их использование в консультативной работе.

Тема 5. «Чистый язык» как технология исследования метафор клиента.

Тема 6. Символическое моделирование и исследование метафорического пространства клиента.

Тема 7. Художественный образ как средство психологической диагностики и консультирования.

Тема 8. Визуализация и работа с образом желаемого состояния в консультативной практике.

Тема 9. Организационные метафоры Г. Моргана и их применение в анализе организаций.

Тема 10. Метафора как инструмент осмысления организационных изменений.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота раскрытия темы;
- логичность и последовательность изложения;
- грамотность речи;
- использование научной терминологии;
- качество ответов на вопросы.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Тема раскрыта полностью, выступление логично и последовательно, обучающийся свободно отвечает на вопросы и демонстрирует высокий уровень владения материалом.
Хорошо	Выступление соответствует теме, отдельные положения раскрыты недостаточно подробно, ответы на вопросы в целом правильные.
Удовлетворительно	Доклад носит описательный характер, имеются пробелы в содержании и затруднения при ответах на вопросы.
Неудовлетворительно	Тема не раскрыта либо обучающийся не владеет представленным материалом.

1.7. Устный опрос

1. Что понимается под образом и метафорой в психологическом консультировании?
2. Какие функции может выполнять метафора в исследовании субъективного опыта клиента?
3. В чем состоит отличие исследования метафоры клиента от ее интерпретации консультантом?
4. Какие основные положения концепции концептуальной метафоры Дж. Лакоффа и М. Джонсона используются при работе с образным материалом?
5. Что представляет собой метамодель языка в нейролингвистическом программировании?
6. Что такое метапрограммы и какую роль они играют в описании субъективного опыта?
7. В чем заключаются основные принципы подхода «Чистый язык»?
8. Что представляет собой символическое моделирование и как оно связано с работой с метафорой?
9. Какие возможности дает использование художественного и визуального образа в психологическом консультировании?
10. Как метафора организации может использоваться для организационной диагностики и консультирования изменений?

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота и правильность ответа;
- владение профессиональной терминологией;
- логичность изложения;
- способность устанавливать взаимосвязи между изучаемыми понятиями;
- культура профессиональной речи.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Ответ полный, последовательный, логичный, обучающийся свободно использует профессиональную терминологию и демонстрирует глубокое понимание изученного материала.
Хорошо	Ответ правильный, однако содержит отдельные неточности или недостаточно полное раскрытие отдельных положений.
Удовлетворительно	Ответ отражает только основные положения темы, имеются существенные пробелы и ошибки.
Неудовлетворительно	Обучающийся не может раскрыть содержание вопроса либо допускает принципиальные ошибки.

Критерии и шкалы оценивания работы студентов на практических/лабораторных занятиях

Оценка	Критерии оценивания
«отлично»	Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

**Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения
дисциплины**

**Для получения итоговой оценки, необходимо решить тест и 1 кейс. Формат
оценивания - зачет**

Тест

1. Какое положение наиболее точно отражает принцип работы с метафорой клиента в подходе «Чистый язык»?
А) Консультант заменяет неэффективную метафору клиента на более конструктивную.
Б) Консультант исследует метафору, используя слова и образы, принадлежащие клиенту. ✓
В) Консультант интерпретирует метафору на основе заранее заданной классификации символов.
Г) Консультант предлагает клиенту несколько готовых метафор для выбора.
2. Что является предметом исследования при работе с метафорическим описанием проблемной ситуации?
А) Только эмоциональное состояние клиента.
Б) Только объективные характеристики организационной ситуации.
В) Образное представление клиента о ситуации, проблеме, отношениях или желаемом изменении. ✓
Г) Личностные качества клиента, определенные консультантом.
3. Какой подход связан с исследованием метафорического пространства клиента посредством специально организованных вопросов?
А) Трансактный анализ.
Б) «Чистый язык». ✓
В) Рационально-эмотивная терапия.
Г) Поведенческое консультирование.
4. Кто разработал подход «Чистый язык»?
А) Джордж Келли.
Б) Гарет Морган.
В) Дэвид Гроув. ✓
Г) Карл Роджерс.
5. Что представляет собой символическое моделирование?
А) Метод классификации организационных структур по типу управления.
Б) Подход к исследованию и моделированию внутреннего опыта человека посредством его собственных метафор и образов. ✓
В) Метод оценки эффективности персонала.
Г) Способ построения организационной стратегии на основе финансовых показателей.
6. Какие авторы систематизировали и развили подход символического моделирования?
А) Дж. Лакофф и М. Джонсон.
Б) К. Г. Юнг и Э. Фромм.

- В) Дж. Лоулли и П. Томпкинс. ✓**
Г) Г. Морган и Э. Шейн.
7. Какое положение соответствует концепции концептуальной метафоры Дж. Лакоффа и М. Джонсона?
А) Метафора используется исключительно в художественной речи.
Б) Метафора является только способом эмоционального самовыражения.
В) Метафора участвует в организации и структурировании человеческого опыта. ✓
Г) Метафора не связана с процессами мышления.
8. Что в нейролингвистическом программировании обозначается понятием «метамодель языка»?
А) Система классификации организационных культур.
Б) Набор языковых вопросов, направленных на уточнение и конкретизацию субъективного описания опыта. ✓
В) Метод анализа художественных произведений.
Г) Метод определения типа личности.
9. Что понимается под метапрограммами в нейролингвистическом программировании?
А) Универсальные законы организационного развития.
Б) Стандартизированные диагностические шкалы.
В) Устойчивые способы организации и обработки человеком информации, проявляющиеся в его поведении и языке. ✓
Г) Проективные изображения для психологической диагностики.
10. Какой принцип особенно важен при использовании образных методов в организационно-психологическом консультировании?
А) Унификация интерпретаций независимо от контекста.
Б) Использование только заранее подготовленных консультантом образов.
В) Учет контекста и индивидуального значения образа для самого клиента. ✓
Г) Обязательная интерпретация каждого символа.
11. Что позволяет исследовать образ организации в консультативной работе?
А) Только формальную структуру организации.
Б) Только показатели эффективности подразделения.
В) Представления участников организации о ее устройстве, функционировании, отношениях и возможных изменениях. ✓
Г) Только индивидуальные особенности руководителя.
12. Кто предложил известную концепцию образов организации, включающую метафоры машины, организма, мозга, культуры и политической системы?
А) Эдгар Шейн.
Б) Питер Друкер.
В) Гарет Морган. ✓
Г) Генри Минцберг.
13. Какую функцию может выполнять метафора организации в организационной диагностике?
А) Автоматически определять причину организационной проблемы.
Б) Помогать выявлять особенности восприятия организации ее участниками и формулировать направления дальнейшего исследования. ✓

- В) Заменять комплексную организационную диагностику.
Г) Определять оптимальную структуру организации без дополнительного анализа.
14. Что является корректным результатом работы консультанта с образом желаемого состояния?
- А) Навязанное консультантом представление об оптимальной организации.
Б) Универсальная модель эффективной организации.
В) Проясненное представление клиента или группы о желаемом изменении и его характеристиках. ✓
Г) Психологическая характеристика руководителя.
15. Какое утверждение наиболее точно характеризует использование художественного образа в психологическом консультировании?
- А) Художественный образ имеет только эстетическое значение.
Б) Создание и исследование образа может использоваться для выражения и осмысления субъективного опыта. ✓
В) Любой созданный образ имеет однозначное психологическое значение.
Г) Художественный образ всегда является диагностическим тестом.
16. Как следует поступать консультанту, если один и тот же образ организации сотрудники и руководители описывают по-разному?
- А) Выбрать описание руководителя как наиболее объективное.
Б) Усреднить все описания и получить единый образ.
В) Рассматривать различия как материал для дальнейшего исследования восприятия организационной ситуации разными группами. ✓
Г) Исключить метафоры из дальнейшей работы.
17. Что принципиально отличает исследование метафоры от ее интерпретации?
- А) Исследование метафоры предполагает отказ от любых вопросов.
Б) Интерпретация всегда является более точной процедурой.
В) При исследовании уточняется содержание образа, тогда как интерпретация приписывает ему определенное значение. ✓
Г) Между ними нет различий.
18. Какой вариант наиболее соответствует использованию метафоры в стратегическом консультировании организации?
- А) Выбор консультантом наиболее привлекательного образа компании.
Б) Исследование актуального и желаемого образов организации и определение связанных с ними направлений изменений. ✓
В) Замена стратегического анализа художественным упражнением.
Г) Использование метафоры исключительно для повышения мотивации сотрудников.
19. Какой вопрос наиболее соответствует принципам «Чистого языка»?
- А) «Почему вы воспринимаете ситуацию именно так?»
Б) «Не кажется ли вам, что эта ситуация похожа на лабиринт?»
В) «И когда это именно такой лабиринт, какой это лабиринт?» ✓
Г) «Как вы думаете, почему вы выбрали именно такую метафору?»
20. Какой результат работы с образом в организационно-психологическом консультировании наиболее соответствует ПК-1?
- А) Постановка окончательного психологического диагноза организации.
Б) Выбор консультантом оптимального решения организационной проблемы.
В) Использование образного материала для уточнения запроса, диагностики ситуации, определения целей консультирования и возможных направлений

изменений. ✓

Г) Создание универсальной метафоры для всех участников организации.

Критерии оценивания тестирования

Каждый правильный ответ оценивается в **1 балл**.

Максимальное количество баллов — **20**.

Оценка	Количество правильных ответов	Критерии оценивания
«Отлично» / зачтено	18–20	Продemonстрированы глубокие знания содержания дисциплины, понимание основных теоретических положений, понятий, закономерностей и современных подходов в изучаемой предметной области. Правильно выполнено не менее 90 % тестовых заданий.
«Хорошо» / зачтено	15–17	Продemonстрированы устойчивые знания содержания дисциплины. Допущены единичные ошибки, не оказывающие существенного влияния на понимание основных понятий, закономерностей и взаимосвязей изучаемой предметной области. Правильно выполнено не менее 75 % тестовых заданий.
«Удовлетворительно» / зачтено	12–14	Продemonстрированы базовые знания содержания дисциплины. Имеются отдельные пробелы в понимании теоретических положений, понятий и закономерностей, однако обучающийся владеет основными знаниями, необходимыми для дальнейшего освоения образовательной программы. Правильно выполнено не менее 60 % тестовых заданий.
«Неудовлетворительно» / не зачтено	менее 12	Продemonстрирован недостаточный уровень знаний содержания дисциплины. Значительная часть тестовых заданий выполнена неверно, что свидетельствует о несформированности результатов обучения по дисциплине. Правильно выполнено менее 60 % тестовых заданий.

Кейс 1

Компания «Север» — российская технологическая компания, занимающаяся разработкой программного обеспечения для корпоративных клиентов. За пять лет численность сотрудников увеличилась примерно в четыре раза. На этапе быстрого роста решения принимались преимущественно основателями и несколькими руководителями, которые давно работают вместе. По мере развития компании появилась разветвленная система руководителей среднего звена, однако многие сотрудники продолжают обращаться

непосредственно к топ-менеджерам, минуя своих непосредственных руководителей. Руководители среднего звена жалуются на недостаток полномочий, а топ-менеджеры считают, что менеджеры «не готовы брать ответственность». В результате значительная часть вопросов многократно согласовывается, сроки реализации проектов увеличиваются, а сотрудники испытывают раздражение из-за постоянных изменений приоритетов.

В ходе предварительных интервью участникам предложили описать организацию через образ. Генеральный директор назвал ее «кораблем, который слишком быстро вырос и теперь имеет несколько капитанов». Руководитель проектного офиса описал компанию как «конструктор, детали которого постоянно переставляют местами». Один из руководителей подразделений использовал образ «лабиринта с несколькими выходами, но все они ведут через кабинет директора». Сотрудники проектных команд говорили о компании как о «реке с сильным течением», в которой «нужно постоянно грести, чтобы не унесло». При этом большинство участников смогли достаточно четко описать желаемое состояние, но эти образы существенно различались: от «хорошо настроенного механизма» до «экспедиции, где каждый знает маршрут и отвечает за свой участок».

Задание: Проанализируйте представленные образы как материал организационно-психологической диагностики. Определите, какие аспекты организационной ситуации отражаются в метафорах разных участников и какие различия между образами требуют дополнительного исследования. Разработайте последовательность консультативной работы с использованием принципов «Чистого языка» и символического моделирования. Сформулируйте не менее пяти уточняющих вопросов, которые позволят исследовать один из представленных образов без навязывания клиенту интерпретации. Сопоставьте актуальные и желаемые образы и определите, какую информацию они могут дать для постановки целей консультирования. На основании проведенного анализа предложите направления дальнейшей организационно-психологической работы, четко отделив данные, полученные от участников, от собственных гипотез консультанта.

Кейс 2

В крупной производственной компании после смены генерального директора началась программа организационных изменений. Формально изменения направлены на повышение самостоятельности подразделений и сокращение количества согласований. Однако через шесть месяцев сотрудники стали чаще обращаться к руководителям за разрешением на принятие решений, а руководители подразделений, напротив, начали создавать дополнительные процедуры контроля. HR-служба связывает ситуацию с недостаточной готовностью сотрудников к самостоятельной работе и предлагает провести программу обучения управленческим навыкам. Генеральный директор считает основной проблемой «старую управленческую культуру», которую необходимо заменить новой системой ценностей.

В рамках предварительной диагностической встречи психолог предложил руководителям и сотрудникам описать происходящие изменения через метафоры. Часть руководителей использовала образ «развязывающихся узлов»: по их мнению, организация постепенно освобождается от старых ограничений. Часть сотрудников говорила о «плотине, которую одновременно пытаются разрушить и укрепить». Несколько руководителей среднего звена описали изменения как «смену правил игры, в которой судья постоянно меняет правила». При исследовании желаемого состояния руководители чаще использовали образы движения и открытого пространства, а сотрудники — образы устойчивости, защищенности и понятных границ. При этом участники одной и той же рабочей группы давали существенно разные ответы на вопрос о том, «что должно измениться прежде всего».

Задание: Проведите многоуровневый анализ метафорического материала с учетом индивидуального и группового уровней организационной ситуации. Определите, какие гипотезы о восприятии организационных изменений можно выдвинуть на основании образов, а какие выводы пока нельзя считать обоснованными. Разработайте процедуру

дальнейшего исследования метафор с использованием принципов «Чистого языка» и символического моделирования. Покажите, каким образом можно исследовать различия между актуальным и желаемым образами разных групп и использовать полученные результаты для уточнения консультативного запроса. Предложите проект консультативной работы, включающий этапы диагностики, работы с образами и формулирования целей изменений. Обоснуйте, каким образом консультант должен сохранять границы между исследованием образов участников и собственной интерпретацией организационной ситуации.

Оценка	Критерии оценивания
«Отлично» / зачтено	Полный и глубокий анализ образного материала; корректное применение методов работы с метафорой и «Чистого языка»; обоснованные выводы и консультативные решения.
«Хорошо» / зачтено	Корректный анализ и применение основных подходов; выводы и рекомендации обоснованы, отдельные положения раскрыты недостаточно глубоко.
«Удовлетворительно» / зачтено	Основные элементы ситуации выявлены; применение образных методов ограничено; выводы и рекомендации частично обоснованы.
«Неудовлетворительно» / не зачтено	Анализ ситуации существенно неполный или ошибочный; методы работы с образами применены некорректно; выводы и рекомендации отсутствуют либо не соответствуют условиям кейса.



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение
высшего образования «Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ КОНФЛИКТЫ И МЕДИАЦИЯ

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости

1.0. Задания для подготовки к практическим занятиям

1. Изучить литературу по теме «Теоретические основы организационных конфликтов» и подготовить сравнительный анализ трех подходов к пониманию конфликта: теории социального конфликта Л. Козера, теории конфликта Р. Дарендорфа и теории организационного конфликта Л. Понди. В сравнительном анализе определить объект анализа каждого подхода, основные источники конфликта, представления о динамике конфликта и возможности использования соответствующего подхода в организационно-психологическом консультировании. По результатам работы сформулировать вывод о том, какой аспект организационного конфликта позволяет выявить каждый из рассматриваемых подходов.

2. Провести анализ организационной ситуации, содержащей признаки конфликта между сотрудниками или подразделениями. Определить участников конфликта, предмет и объект конфликта, позиции и интересы сторон, основные источники конфликтного взаимодействия, стадию развития конфликта и возможные признаки его эскалации. Определить преобладающие стратегии поведения участников в конфликте по модели К. Томаса и Р. Килманна и предложить направления психологической работы по предупреждению дальнейшей эскалации.

3. Подготовить алгоритм консультативной работы психолога с организационным конфликтом. В алгоритме последовательно представить этапы первичного анализа ситуации, определения участников и предмета конфликта, выявления интересов сторон, оценки динамики и степени эскалации, определения возможностей прямых переговоров или медиации, подготовки участников к процедуре урегулирования и оценки результатов работы. Для каждого этапа указать основные вопросы, которые должен выяснить психолог-консультант, и предполагаемый результат этапа.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота выполнения задания;
- самостоятельность выполнения;
- корректность использования научной терминологии;
- способность анализировать и обобщать информацию;
- аргументированность выводов;
- соблюдение требований к оформлению работы.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Задание выполнено полностью. Продемонстрированы глубокое понимание материала, самостоятельность анализа, грамотное использование профессиональной терминологии. Выводы логичны, аргументированы и соответствуют поставленной задаче.

Хорошо	Задание выполнено полностью. Материал изложен последовательно, имеются отдельные неточности или недостаточно полное обоснование отдельных положений, не влияющие на общий результат.
Удовлетворительно	Задание выполнено частично. Материал раскрыт поверхностно, имеются ошибки в терминологии, выводы недостаточно аргументированы.
Неудовлетворительно	Задание не выполнено либо выполнено с существенными ошибками, демонстрирующими отсутствие понимания изучаемого материала.

1.1. Проектное задание

Разработка программы психологической работы по урегулированию организационного конфликта

В крупной компании в течение последних шести месяцев наблюдается устойчивое напряжение между отделом продаж и отделом производства. Отдел продаж регулярно принимает от клиентов индивидуальные заказы с сокращенными сроками выполнения и передает их в производство как приоритетные. Руководитель отдела продаж считает, что такая практика позволяет компании сохранять клиентов и увеличивать объем продаж. Руководитель производства, напротив, считает, что сотрудники отдела продаж систематически принимают обязательства, не учитывая реальные производственные возможности, из-за чего нарушается планирование и возрастает нагрузка на работников. В ответ производственный отдел начал устанавливать дополнительные ограничения на срочные заказы и требовать предварительного согласования всех изменений сроков. Отдел продаж воспринимает это как препятствие работе с клиентами. Взаимодействие между руководителями постепенно приобрело конфликтный характер. На совещаниях стороны регулярно обвиняют друг друга в непрофессионализме и отсутствии понимания интересов компании. Сотрудники подразделений поддерживают своих руководителей и стали реже взаимодействовать напрямую. Часть вопросов теперь решается исключительно через руководителей подразделений, что увеличивает сроки согласования. Внутри подразделений распространяются взаимные негативные оценки: сотрудники продаж считают производственников негибкими и ориентированными только на внутренние показатели, а сотрудники производства считают продавцов безответственными и ориентированными исключительно на выполнение собственных планов. Генеральный директор поручил организационному психологу разобраться в ситуации и предложить программу работы с конфликтом. При этом руководство не рассматривает увольнение руководителей подразделений как способ решения проблемы и заинтересовано в восстановлении рабочего взаимодействия.

Задание. Проанализируйте представленную организационную ситуацию и разработайте программу психологической работы по ее урегулированию.

1. Определите структуру конфликта: участников, предмет, объект, позиции и предполагаемые интересы сторон, источники возникновения и поддержания конфликта. Разграничьте организационные и психологические факторы конфликтной ситуации.
2. Определите стадию развития конфликта и признаки его возможной эскалации. Проанализируйте поведение руководителей и сотрудников с использованием модели стратегий поведения в конфликте К. Томаса и Р. Килманна и определите, какие стратегии преобладают у основных участников.
3. Разработайте программу психологической работы организационного консультанта. Определите последовательность действий, необходимые формы работы с руководителями и сотрудниками, возможности применения переговоров и медиации,

основные вопросы для выявления интересов сторон и условия, необходимые для конструктивного взаимодействия.

4. Сформулируйте критерии оценки результатов предложенной программы. Определите, по каким признакам можно оценить снижение конфликтной напряженности, восстановление рабочего взаимодействия между подразделениями и устойчивость достигнутых договоренностей.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- соответствие содержания поставленной задаче;
- логичность структуры проекта;
- обоснованность предлагаемых решений;
- способность применять теоретические знания при решении практических задач;
- качество оформления проекта.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Проект полностью соответствует поставленной задаче, отличается логичностью, практической направленностью, содержит аргументированные предложения и оформлен в соответствии с требованиями.
Хорошо	Проект соответствует поставленной задаче, однако отдельные положения требуют дополнительного обоснования или детализации.
Удовлетворительно	Проект выполнен частично, отдельные разделы раскрыты недостаточно полно, имеются логические или содержательные недостатки.
Неудовлетворительно	Проект не соответствует поставленной задаче либо не позволяет оценить уровень подготовки обучающегося.

1.2. Тестовые задания

Задание:

10 вопросов с выбором ответа/кратким ответом. Примеры:

1. Какая характеристика наиболее точно соответствует модели конфликтного процесса Л. Понди?

- а) Конфликт рассматривается исключительно как столкновение личностных особенностей участников
- б) Конфликт рассматривается как процесс, включающий последовательные стадии от латентного состояния до последствий конфликта
- в) Конфликт рассматривается только как результат нарушения организационной структуры

Правильный ответ: б)

2. Какая стратегия поведения в конфликте по модели К. Томаса и Р. Килманна предполагает стремление учитывать как собственные интересы, так и интересы другой стороны?

- а) Соперничество
- б) Избегание

в) Сотрудничество

Правильный ответ: в)

3. Назовите основные принципы медиации и объясните их значение для работы психолога-консультанта с организационным конфликтом. В ответе должны быть раскрыты принципы добровольности, конфиденциальности, нейтральности и беспристрастности медиатора, автономии сторон, а также связь этих принципов с организацией медиативной процедуры.

Критерии оценивания

При оценивании учитывается правильность выполнения тестовых заданий и полнота ответа на вопрос открытого типа.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Правильно выполнено 90–100 % тестовых заданий, ответ на вопрос открытого типа полный, логичный и аргументированный.
Хорошо	Правильно выполнено 75–89 % тестовых заданий, ответ на открытый вопрос содержит незначительные неточности.
Удовлетворительно	Правильно выполнено 60–74 % тестовых заданий, ответ на открытый вопрос раскрывает тему частично.
Неудовлетворительно	Правильно выполнено менее 60 % тестовых заданий либо отсутствует ответ на вопрос открытого типа.

1.3. Аналитический кейс

В IT-компании возник конфликт между руководителем проектной команды и одним из наиболее опытных сотрудников. Сотрудник отвечает за технически сложный участок проекта и обладает высокой профессиональной автономией. Руководитель проекта в последние месяцы несколько раз изменял сроки выполнения задач и перераспределял приоритеты в соответствии с изменениями требований заказчика. Сотрудник считает, что руководитель недостаточно четко формулирует задачи и регулярно меняет договоренности, вследствие чего невозможно планировать работу. Руководитель, в свою очередь, считает сотрудника недостаточно гибким и отмечает, что тот открыто выражает несогласие с решениями руководителя на общих совещаниях. В результате сотрудники команды начали занимать разные стороны в конфликте. Часть работников поддерживает руководителя и считает необходимым соблюдать управленческие решения, другие сотрудники считают претензии технического специалиста обоснованными.

За последние два месяца ситуация обострилась. Участники практически перестали обсуждать спорные вопросы напрямую, переписка между ними стала преимущественно формальной, а часть рабочих вопросов намеренно передается через третьих сотрудников. На совещаниях стороны фиксируют несогласие с решениями друг друга, но не обсуждают причины разногласий. Руководитель проекта предложил решить ситуацию административно и ограничить самостоятельность сотрудника, тогда как сотрудник заявил, что в случае дальнейшего усиления контроля намерен обратиться к руководству компании с жалобой. HR-служба обратилась к организационному психологу с запросом на оценку ситуации и предложение способа ее урегулирования.

Задание. Проанализируйте структуру и динамику конфликта, определите его основные причины и психологические механизмы поддержания, выявите позиции и предполагаемые интересы сторон, определите признаки эскалации и стратегии поведения участников по модели К. Томаса и Р. Килманна. Обоснуйте, возможна ли в данной ситуации медиация, какие условия необходимо создать для ее проведения и какие вопросы должны быть вынесены на медиативную встречу. Предложите последовательность действий психолога-консультанта и критерии оценки результата работы.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота анализа ситуации;
- логичность рассуждений;
- способность выявлять проблему;
- обоснованность предложенных решений;
- качество аргументации.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Проведен всесторонний анализ ситуации, выявлены ключевые проблемы, предложены обоснованные решения, выводы логичны и аргументированы.
Хорошо	Анализ ситуации выполнен корректно, однако отдельные аспекты раскрыты недостаточно подробно либо рекомендации требуют уточнения.
Удовлетворительно	Анализ носит поверхностный характер, предложенные решения недостаточно обоснованы.
Неудовлетворительно	Анализ отсутствует либо содержит существенные ошибки, препятствующие оценке уровня подготовки обучающегося.

1.4. Темы для групповой дискуссии

1. Организационный конфликт как ресурс развития организации: условия конструктивного использования конфликтов.
2. Влияние организационной структуры и распределения ресурсов на возникновение конфликтов.
3. Границы профессиональной ответственности руководителя и организационного психолога при работе с конфликтом.
4. Конфликт интересов и конфликт целей: возможности их разграничения в консультативной практике.
5. Эскалация организационного конфликта: возможности психологического вмешательства на разных стадиях.
6. Возможности и ограничения применения медиации в трудовых коллективах.
7. Нейтральность медиатора и необходимость учета организационного контекста.
8. Соотношение индивидуальной и групповой работы при урегулировании организационного конфликта.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- активность участия в обсуждении;
- корректность использования профессиональной терминологии;
- аргументированность собственной позиции;
- способность вести конструктивную профессиональную дискуссию;
- уважительное отношение к мнению других участников.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Обучающийся активно участвует в обсуждении, аргументированно высказывает собственную позицию, использует профессиональную терминологию и демонстрирует высокий уровень коммуникативной культуры.
Хорошо	Принимает участие в обсуждении, аргументирует свою позицию, допускает отдельные неточности.
Удовлетворительно	Участие ограничивается отдельными высказываниями, аргументация недостаточно убедительна.
Неудовлетворительно	Не принимает участия в обсуждении либо демонстрирует отсутствие знаний по рассматриваемой теме.

1.5. Реферат

1. Теория организационного конфликта Л. Понди и ее значение для организационно-психологического консультирования.
2. Теория социального конфликта Л. Козера: конструктивные функции конфликта в организации.
3. Теория конфликта Р. Дарендорфа и анализ властных отношений в организации.
4. Модель эскалации конфликта Ф. Глазла в практике организационного консультирования.
5. Стратегии поведения в конфликте К. Томаса и Р. Килманна: возможности и ограничения применения в организациях.
6. Организационные источники конфликтов: цели, ресурсы, роли, взаимозависимость и организационная структура.
7. Психологическая профилактика организационных конфликтов в трудовых коллективах.
8. Переговоры по интересам в организационном конфликте: концепция Р. Фишера и У. Юри.
9. Модели медиации: фасилитативная, оценочная и трансформативная.
10. Медиация как технология организационно-психологического консультирования.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- соответствие содержания заявленной теме;
- полнота раскрытия темы;
- логичность структуры;
- качество анализа научных источников;

- самостоятельность выводов;
- соблюдение требований к оформлению.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Тема раскрыта полностью, проведен анализ научной литературы, выводы самостоятельны и аргументированы, оформление соответствует установленным требованиям.
Хорошо	Тема раскрыта достаточно полно, имеются отдельные недостатки анализа или оформления.
Удовлетворительно	Тема раскрыта частично, анализ источников поверхностный, выводы недостаточно обоснованы.
Неудовлетворительно	Работа не соответствует заявленной теме либо не отвечает установленным требованиям.

1.6. Доклад

Тема 1. Функции организационного конфликта и их значение для развития трудового коллектива

Тема 2. Конфликтная ситуация и инцидент в структуре организационного конфликта

Тема 3. Ролевые конфликты и ролевая неопределенность в организации

Тема 4. Межгрупповые конфликты между подразделениями организации

Тема 5. Конфликтогены в деловом и управленческом взаимодействии

Тема 6. Деэскалация конфликта как направление психологической работы

Тема 7. Позиции и интересы сторон в организационном конфликте

Тема 8. BATNA в переговорах и ее значение для конфликтующих сторон

Тема 9. Этапы медиативной процедуры в организационном конфликте

Тема 10. Профессиональная позиция психолога-консультанта и медиатора при работе с конфликтующими сторонами

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота раскрытия темы;
- логичность и последовательность изложения;
- грамотность речи;
- использование научной терминологии;
- качество ответов на вопросы.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Тема раскрыта полностью, выступление логично и последовательно, обучающийся свободно отвечает на вопросы и демонстрирует высокий уровень владения материалом.

Хорошо	Выступление соответствует теме, отдельные положения раскрыты недостаточно подробно, ответы на вопросы в целом правильные.
Удовлетворительно	Доклад носит описательный характер, имеются пробелы в содержании и затруднения при ответах на вопросы.
Неудовлетворительно	Тема не раскрыта либо обучающийся не владеет представленным материалом.

1.7. Устный опрос

1. Что понимается под организационным конфликтом и какие основные виды конфликтов выделяются в организации?
2. Какие функции организационный конфликт может выполнять в деятельности организации и трудового коллектива?
3. Как соотносятся конфликтная ситуация, инцидент, конфликтное взаимодействие и последствия конфликта?
4. Какие организационные факторы наиболее часто становятся источниками конфликтов между работниками и подразделениями?
5. В чем состоит значение модели организационного конфликта Л. Понди для диагностики конфликтной ситуации?
6. Какие стадии эскалации конфликта выделяются в модели Ф. Глазла?
7. Какие стратегии поведения в конфликте выделяет модель К. Томаса и Р. Килманна?
8. В чем заключается отличие позиций сторон от их интересов в конфликте?
9. Каковы основные принципы медиации и какие требования они предъявляют к работе медиатора?
10. В каких случаях применение медиации может быть целесообразным при урегулировании организационного конфликта?

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота и правильность ответа;
- владение профессиональной терминологией;
- логичность изложения;
- способность устанавливать взаимосвязи между изучаемыми понятиями;
- культура профессиональной речи.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Ответ полный, последовательный, логичный, обучающийся свободно использует профессиональную терминологию и демонстрирует глубокое понимание изученного материала.
Хорошо	Ответ правильный, однако содержит отдельные неточности или недостаточно полное раскрытие отдельных положений.
Удовлетворительно	Ответ отражает только основные положения темы, имеются существенные пробелы и ошибки.

Неудовлетворительно	Обучающийся не может раскрыть содержание вопроса либо допускает принципиальные ошибки.
---------------------	--

Критерии и шкалы оценивания работы студентов на практических/лабораторных занятиях

Оценка	Критерии оценивания
«отлично»	Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопрос вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Для получения итоговой оценки, необходимо решить тест и 1 кейс. Формат оценивания - зачет

Тест

- Что является существенным признаком организационного конфликта?
 - Любое различие индивидуальных мнений работников
 - Только открытое противостояние руководителя и подчиненного
 - Столкновение несовместимых интересов, целей, позиций или способов**

- действий участников организационного взаимодействия ✓
- Г) Нарушение работником трудовой дисциплины
2. Как Л. Понди описывает развитие организационного конфликта?
- А) Как однократное столкновение личностных особенностей участников
- Б) Как процесс, проходящий последовательные стадии от латентного конфликта до его проявлений и последствий ✓**
- В) Как исключительно результат неэффективного руководства
- Г) Как процесс, возникающий только при межгрупповом взаимодействии
3. Что относится к организационным источникам конфликтов?
- А) Только индивидуальные особенности темперамента работников
- Б) Только эмоциональная неустойчивость участников
- В) Только недостаток профессиональных компетенций
- Г) Несогласованность целей, распределение ресурсов, взаимозависимость задач и неопределенность ролей ✓**
4. Какое различие между конфликтной ситуацией и инцидентом является корректным?
- А) Конфликтная ситуация всегда является открытой, а инцидент — скрытым
- Б) Конфликтная ситуация содержит предпосылки противоречия, а инцидент является событием, запускающим открытое взаимодействие сторон ✓**
- В) Инцидент существует только в межгрупповых конфликтах
- Г) Между конфликтной ситуацией и инцидентом нет содержательного различия
5. Какая стратегия по модели К. Томаса и Р. Килманна характеризуется высокой ориентацией и на собственные интересы, и на интересы другой стороны?
- А) Избегание
- Б) Приспособление
- В) Сотрудничество ✓**
- Г) Соперничество
6. Что наиболее точно характеризует эскалацию организационного конфликта?
- А) Переход участников исключительно к рациональному обсуждению проблемы
- Б) Снижение эмоциональной напряженности
- В) Усиление противостояния, расширение предмета конфликта и переход от решения проблемы к противодействию другой стороне ✓**
- Г) Автоматическое прекращение взаимодействия участников
7. Что является основной задачей диагностики организационного конфликта?
- А) Определить виновную сторону
- Б) Выбрать наказание для участников
- В) Подтвердить позицию руководителя
- Г) Выявить структуру, причины, динамику конфликта и интересы его участников ✓**
8. Чем интересы участников конфликта отличаются от их позиций?
- А) Интересы всегда связаны только с материальным вознаграждением
- Б) Позиция отражает заявленное требование стороны, а интерес выражает потребность или основание, лежащее за этим требованием ✓**
- В) Позиция всегда скрыта, а интерес всегда открыт
- Г) Между позицией и интересом принципиального различия нет
9. Какова основная задача переговоров, ориентированных на интересы?
- А) Добиться безусловного отказа другой стороны от ее требований

- Б) Зафиксировать первоначальные позиции участников
В) Выявить интересы сторон и найти взаимоприемлемые варианты решения проблемы ✓
Г) Передать принятие решения третьей стороне
10. Что означает BATNA в переговорном процессе?
А) Основную стратегию психологического давления
Б) Итоговое соглашение между сторонами
В) Наилучшую альтернативу соглашению, если договоренность не будет достигнута ✓
Г) Формальную позицию руководителя организации
11. Какое условие является принципиально важным для проведения медиации?
А) Обязательное согласие руководителя с будущим решением сторон
Б) Возможность медиатора самостоятельно принять решение за участников
В) Обязательное наличие одинаковых интересов у сторон
Г) Добровольное участие сторон и их готовность самостоятельно принимать решения по спорным вопросам ✓
12. Какова основная функция медиатора?
А) Определить виновного и назначить санкции
Б) Представлять интересы одной из конфликтующих сторон
В) Организовать процедуру взаимодействия, способствующую сторонам в самостоятельном поиске приемлемого решения ✓
Г) Принять обязательное для сторон решение
13. Какой принцип медиации предполагает недопустимость раскрытия полученной в процедуре информации вне установленных сторонами и законом границ?
А) Добровольность
Б) Нейтральность
В) Конфиденциальность ✓
Г) Состязательность
14. В чем заключается принцип нейтральности медиатора?
А) Медиатор должен поддерживать более слабую сторону
Б) Медиатор должен защищать интересы организации
В) Медиатор должен добиваться заранее определенного результата
Г) Медиатор не должен занимать сторону участников и навязывать им собственное решение ✓
15. В каком случае медиация может быть затруднена?
А) Если стороны имеют различные интересы
Б) Если стороны по-разному оценивают конфликт
В) Если одна из сторон не готова добровольно участвовать в процедуре или фактически лишена возможности самостоятельно принимать решения ✓
Г) Если конфликт имеет организационную природу
16. Что относится к задачам психолога-консультанта при профилактике организационных конфликтов?
А) Устранение любых разногласий между работниками
Б) Выявление и наказание работников, инициирующих разногласия
В) Исключение различий во мнениях внутри коллектива
Г) Выявление факторов конфликтогенности и разработка мероприятий, снижающих вероятность деструктивного развития конфликтов ✓

17. Какой подход наиболее соответствует работе с организационным конфликтом между двумя подразделениями?
- А) Рассматривать конфликт исключительно как личностную несовместимость руководителей
 - Б) Анализировать одновременно организационные условия, интересы подразделений, структуру взаимодействия и психологическую динамику конфликта ✓**
 - В) Сосредоточиться только на эмоциональных реакциях сотрудников
 - Г) Передать конфликт исключительно в юридическую службу
18. Какой показатель наиболее непосредственно свидетельствует о результате работы по урегулированию организационного конфликта?
- А) Отсутствие любых разногласий между сотрудниками
 - Б) Согласие всех участников с позицией руководителя
 - В) Увеличение количества формальных распоряжений
 - Г) Снижение деструктивного взаимодействия и восстановление способности сторон конструктивно решать спорные вопросы ✓**
19. Что необходимо прежде всего установить при выборе между переговорами и медиацией?
- А) Какая сторона формально занимает более высокую должность
 - Б) Кто первым начал конфликт
 - В) Характер конфликта, готовность сторон к взаимодействию, их интересы и возможность самостоятельного поиска решения ✓**
 - Г) Какая сторона располагает большим количеством организационных ресурсов
20. Что является обязательным элементом профессионального анализа организационного конфликта?
- А) Поиск единственного виновника конфликта
 - Б) Подтверждение первоначальной гипотезы консультанта
 - В) Определение победившей стороны
 - Г) Разграничение фактов, позиций и интересов участников, выявление причин и динамики конфликта и обоснование выбранного способа работы ✓**

Критерии оценивания тестирования

Каждый правильный ответ оценивается в **1 балл**.

Максимальное количество баллов — **20**.

Оценка	Количество правильных ответов	Критерии оценивания
«Отлично» / зачтено	18–20	Продemonстрированы глубокие знания содержания дисциплины, понимание основных теоретических положений, понятий, закономерностей и современных подходов в изучаемой предметной области. Правильно выполнено не менее 90 % тестовых заданий.
«Хорошо» / зачтено	15–17	Продemonстрированы устойчивые знания содержания дисциплины. Допущены единичные ошибки, не оказывающие существенного влияния на понимание основных понятий, закономерностей и взаимосвязей изучаемой предметной области. Правильно выполнено не менее 75 % тестовых заданий.
«Удовлетворительно» / зачтено	12–14	Продemonстрированы базовые знания содержания дисциплины. Имеются отдельные пробелы в понимании теоретических положений, понятий и закономерностей, однако обучающийся владеет основными знаниями, необходимыми для дальнейшего освоения образовательной программы. Правильно выполнено не менее 60 % тестовых заданий.
«Неудовлетворительно» / не зачтено	менее 12	Продemonстрирован недостаточный уровень знаний содержания дисциплины. Значительная часть тестовых заданий выполнена неверно, что свидетельствует о несформированности результатов обучения по дисциплине. Правильно выполнено менее 60 % тестовых заданий.

Кейс 1

В производственной компании численностью около 600 сотрудников в течение последнего года увеличилось количество конфликтов между отделом продаж, производственным подразделением и службой логистики. Формально все три подразделения имеют общую цель — выполнение заказов клиентов, однако система показателей эффективности у них различается. Отдел продаж оценивается преимущественно по объему заключенных договоров и выручке, производство — по соблюдению производственного плана, загрузке мощностей и количеству брака, а логистика — по соблюдению сроков и затратам на доставку. Изменение заказа после его передачи в производство требует дополнительных согласований, однако порядок этих согласований формально не закреплён. Руководители подразделений по-разному трактуют свою ответственность за возникшие задержки. Продажи считают, что производство должно быть более гибким, производство обвиняет продажи в принятии невыполнимых обязательств, а логистика указывает, что получает информацию об изменениях слишком поздно.

За последние четыре месяца конфликт приобрел устойчивый характер. На совещаниях руководители подразделений регулярно обсуждают не конкретные рабочие

проблемы, а действия друг друга. Электронная переписка между подразделениями стала более формальной и содержит многочисленные копии вышестоящему руководству. Сотрудники начали избегать прямого взаимодействия и чаще обращаться к своим руководителям даже по вопросам, которые ранее решались между специалистами. Генеральный директор поручил организационному психологу провести диагностику ситуации и предложить программу ее урегулирования. При этом руководство считает нежелательным простое административное перераспределение ответственности и заинтересовано в том, чтобы подразделения смогли восстановить рабочее взаимодействие.

Задание. Проведите комплексный анализ организационного конфликта. Определите участников, предмет и объект конфликта, позиции и интересы основных сторон, организационные и психологические источники противоречия. Проанализируйте динамику конфликта с использованием модели Л. Понди и определите признаки его эскалации. Охарактеризуйте вероятные стратегии поведения участников по модели К. Томаса и Р. Килманна. Разработайте последовательность диагностических и консультативных действий организационного психолога. Обоснуйте, на каком этапе целесообразно использовать переговоры, а в каких условиях возможно применение медиации. Сформулируйте конкретные мероприятия по профилактике повторного возникновения конфликта и критерии оценки эффективности предложенной программы.

Кейс 2

В международной консалтинговой компании возник конфликт между руководителем крупного проекта и ведущим экспертом, который работает в организации более восьми лет и обладает уникальной профессиональной экспертизой. Формальным поводом для конфликта стало решение руководителя изменить распределение ресурсов проекта и передать часть задач эксперта другому сотруднику. Руководитель объясняет решение необходимостью соблюдения сроков и снижения зависимости проекта от одного специалиста. Эксперт считает решение необоснованным, поскольку передаваемые задачи требуют специальной квалификации, которой другой сотрудник пока не обладает. Кроме того, эксперт утверждает, что руководитель неоднократно менял приоритеты проекта без предварительного обсуждения с командой. Руководитель, в свою очередь, считает, что эксперт использует свою профессиональную незаменимость для влияния на управленческие решения и фактически оспаривает полномочия руководителя.

Конфликт быстро распространился за пределы непосредственного взаимодействия. Эксперт обсудил ситуацию с несколькими членами команды, после чего часть сотрудников стала демонстративно поддерживать его позицию. Руководитель проекта направил HR-директору служебную записку с предложением ограничить полномочия эксперта и изменить его роль в проекте. Эксперт заявил, что в случае реализации этих мер обратится в высшее руководство и будет рассматривать возможность ухода из компании. HR предложил сторонам участие в медиации. Руководитель согласился при условии, что медиатор заранее ознакомится с документами проекта и сможет учесть интересы компании. Эксперт согласился на участие, но потребовал гарантии, что содержание индивидуальных встреч с медиатором не будет передано руководителю. Дополнительную сложность создает выраженная асимметрия сторон: руководитель обладает формальными управленческими полномочиями, тогда как эксперт имеет значительный профессиональный авторитет и контролирует часть критически важной для проекта экспертизы.

Задание. Проанализируйте конфликт с позиции организационно-психологического консультирования и медиации. Определите структуру конфликта, позиции и интересы сторон, организационные и психологические факторы его эскалации. Оцените, какие условия необходимо проверить до начала медиативной процедуры, в том числе добровольность участия, возможность самостоятельного принятия решений сторонами, баланс влияния и границы конфиденциальности. Определите, какую информацию медиатор вправе использовать в работе с конфликтом и какие вопросы должны быть

заранее согласованы со сторонами. Разработайте план подготовки и проведения медиации: индивидуальная предварительная работа, формулирование предмета переговоров, выявление интересов, генерация вариантов решений, согласование договоренностей и последующая оценка их выполнения. Предложите не менее трех возможных вариантов урегулирования, не отдавая предпочтения одному из них, и для каждого определите потенциальные преимущества, ограничения и организационные риски. Сформулируйте критерии, по которым можно оценить устойчивость достигнутых договоренностей и восстановление конструктивного взаимодействия.

Оценка	Критерии оценивания
Отлично / зачтено	Полный анализ конфликта; точно определены структура, причины, динамика и интересы сторон; обоснованно применены модели и технологии конфликтологии и медиации; решение соответствует условиям кейса; сформулированы реалистичные критерии результата.
Хорошо / зачтено	Анализ в основном полный и корректный; модели применены обоснованно, но отдельные аспекты конфликта или предлагаемые решения раскрыты недостаточно глубоко.
Удовлетворительно / зачтено	Основные элементы конфликта выявлены, но анализ фрагментарен; применение моделей ограничено; рекомендации имеют общий характер и недостаточно связаны с условиями кейса.
Неудовлетворительно / не зачтено	Анализ отсутствует или содержит существенные ошибки; структура и динамика конфликта не определены; технологии конфликтологии и медиации применены некорректно либо решение не соответствует условиям кейса.



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение
высшего образования «Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ЦЕННОСТНО-МОТИВАЦИОННАЯ СФЕРА РУКОВОДИТЕЛЯ

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости

1.0. Задания для подготовки к практическим занятиям

1. Изучить литературу по теориям ценностей и мотивации руководителя и подготовить сравнительный анализ концепций М. Рокича, Ш. Шварца, Д. МакКлелланда и Э. Деси и Р. Райана. В работе выделить предмет каждой концепции, основные понятия, виды или типы ценностей и мотивационных оснований, а также возможности применения соответствующего подхода при анализе управленческой деятельности руководителя. Завершить работу выводом о том, какие аспекты ценностно-мотивационной сферы руководителя позволяет выявить каждый из рассмотренных подходов и какие из них могут быть использованы в организационно-психологическом консультировании.

2. Провести психодиагностику ценностно-мотивационной сферы одного взрослого испытуемого с использованием методики ценностных ориентаций М. Рокича или другого изученного в рамках курса диагностического инструментария. Обработать и интерпретировать результаты с учетом особенностей профессиональной деятельности испытуемого. Выделить основные ценностные приоритеты, возможные ценностные противоречия и их потенциальную связь с профессиональной мотивацией. Сформулировать психологически корректные выводы и рекомендации, не выходящие за пределы возможностей примененной методики.

3. Провести интервью с руководителем или сотрудником, имеющим опыт управленческой деятельности, по вопросам профессиональных ценностей, мотивации, отношения к профессиональным достижениям, карьерным изменениям и перспективам дальнейшего профессионального развития. Составить план полуструктурированного интервью не менее чем из 10 вопросов, провести интервью и представить его аналитическое описание. Выделить основные ценности респондента, ведущие мотивы профессиональной деятельности, значимые профессиональные переходы и возможные изменения жизненных и профессиональных приоритетов. Сопоставить полученные данные с одной из изученных теоретических моделей ценностей, мотивации или профессионального развития.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота выполнения задания;
- самостоятельность выполнения;
- корректность использования научной терминологии;
- способность анализировать и обобщать информацию;
- аргументированность выводов;
- соблюдение требований к оформлению работы.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Задание выполнено полностью. Продемонстрированы глубокое понимание материала, самостоятельность анализа, грамотное использование профессиональной терминологии. Выводы логичны, аргументированы и соответствуют поставленной задаче.
Хорошо	Задание выполнено полностью. Материал изложен последовательно, имеются отдельные неточности или недостаточно полное обоснование отдельных положений, не влияющие на общий результат.
Удовлетворительно	Задание выполнено частично. Материал раскрыт поверхностно, имеются ошибки в терминологии, выводы недостаточно аргументированы.
Неудовлетворительно	Задание не выполнено либо выполнено с существенными ошибками, демонстрирующими отсутствие понимания изучаемого материала.

1.1. Проектное задание

Анализ ценностно-мотивационной сферы руководителя и разработка программы организационно-психологического сопровождения

Руководитель отдела крупной российской компании, 47 лет, занимает руководящую должность около 12 лет. За последние несколько лет его профессиональная карьера развивалась последовательно: он получил повышение, сформировал собственную команду и в настоящее время отвечает не только за выполнение плановых показателей подразделения, но и за развитие сотрудников. Формально результаты работы отдела остаются высокими, однако сам руководитель отмечает снижение удовлетворенности своей профессиональной деятельностью. Он стал чаще говорить о том, что прежние карьерные достижения перестали приносить ощущение значимости, а увеличение ответственности сопровождается ощущением постоянного давления. При этом руководитель продолжает ориентироваться на высокие результаты и испытывает неудовлетворенность собой, если не достигает поставленных целей.

В ходе предварительной беседы руководитель сообщает, что раньше для него были особенно значимы карьерный рост, профессиональное признание, высокий доход и возможность влиять на решения. Сейчас он чаще говорит о профессиональной автономии, возможности выбирать содержание работы, развитии сотрудников, качестве отношений в команде и ощущении смысла собственной деятельности. Одновременно он не готов отказаться от статуса и привычного уровня профессиональных достижений. Руководитель рассматривает предложение о переходе на более высокую должность, но сомневается, хочет ли продолжать двигаться исключительно по вертикальной карьерной траектории. Он также отмечает, что начал задумываться о том, чем хочет заниматься в последующие 10–15 лет, какие профессиональные задачи для него действительно важны и какой след он хотел бы оставить в организации. В отношениях с сотрудниками руководитель сохраняет высокие требования к результату, но одновременно стремится предоставлять сотрудникам больше самостоятельности и возможностей для развития.

Задание. Проанализируйте представленную ситуацию с позиции изученных теоретических подходов к ценностно-мотивационной сфере руководителя. Определите основные изменения в ценностных и мотивационных приоритетах руководителя и

выделите возможные противоречия между его актуальными ценностями, профессиональными мотивами и требованиями управленческой роли. Сопоставьте ситуацию как минимум с двумя теоретическими подходами к изучению ценностей и мотивации руководителя. Проанализируйте особенности профессиональной идентичности руководителя и возможную связь описанной ситуации с задачами среднего периода взрослости, профессиональными переходами и переоценкой жизненных и профессиональных целей. Разработайте структуру первичной консультативной работы с руководителем, включив цели консультирования, направления диагностики, вопросы для прояснения ценностей и профессиональных мотивов, способы работы с выявленными противоречиями и возможные направления дальнейшего профессионального развития. Представьте итоговые рекомендации в форме профессионального заключения консультанта, отдельно обозначив факты, психологические гипотезы и рекомендации.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- соответствие содержания поставленной задаче;
- логичность структуры проекта;
- обоснованность предлагаемых решений;
- способность применять теоретические знания при решении практических задач;
- качество оформления проекта.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Проект полностью соответствует поставленной задаче, отличается логичностью, практической направленностью, содержит аргументированные предложения и оформлен в соответствии с требованиями.
Хорошо	Проект соответствует поставленной задаче, однако отдельные положения требуют дополнительного обоснования или детализации.
Удовлетворительно	Проект выполнен частично, отдельные разделы раскрыты недостаточно полно, имеются логические или содержательные недостатки.
Неудовлетворительно	Проект не соответствует поставленной задаче либо не позволяет оценить уровень подготовки обучающегося.

1.2. Тестовые задания

Задание:

10 вопросов с выбором ответа/кратким ответом. Примеры:

1. Какое положение наиболее точно соответствует теории самодетерминации Э. Деси и Р. Райана?

а) Мотивация определяется преимущественно стремлением человека удовлетворить потребности в достижении, власти и аффилиации.

б) Качество мотивации связано с удовлетворением базовых психологических потребностей в автономии, компетентности и связанности. ✓

в) Основным источником мотивации является субъективная оценка соотношения усилий, результатов и вознаграждения.

2. Какой подход непосредственно рассматривает систему базовых человеческих ценностей и их взаимосвязь в единой мотивационной структуре?

а) Концепция базовых человеческих ценностей Ш. Шварца. ✓

б) Теория постановки целей Э. Локка и Г. Лэтэма.

в) Теория ожиданий В. Врума.

3. Проанализируйте возможную связь ценностно-мотивационной сферы руководителя с его профессиональной идентичностью и профессиональным развитием. В ответе необходимо раскрыть понятие профессиональной идентичности, показать роль ценностей и мотивации в выборе и изменении профессиональных целей, рассмотреть возможные ценностно-мотивационные противоречия и обозначить значение этой связи для организационно-психологического консультирования руководителя.

Критерии оценивания

При оценивании учитывается правильность выполнения тестовых заданий и полнота ответа на вопрос открытого типа.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Правильно выполнено 90–100 % тестовых заданий, ответ на вопрос открытого типа полный, логичный и аргументированный.
Хорошо	Правильно выполнено 75–89 % тестовых заданий, ответ на открытый вопрос содержит незначительные неточности.
Удовлетворительно	Правильно выполнено 60–74 % тестовых заданий, ответ на открытый вопрос раскрывает тему частично.
Неудовлетворительно	Правильно выполнено менее 60 % тестовых заданий либо отсутствует ответ на вопрос открытого типа.

1.3. Аналитический кейс

Руководитель производственного подразделения в течение десяти лет последовательно продвигался по карьерной лестнице. В начале профессионального пути для него были особенно значимы профессиональное признание, карьерный рост, высокий уровень дохода и возможность принимать самостоятельные решения. За последние два года ситуация изменилась: организация провела реструктуризацию, увеличилась административная нагрузка, а часть решений стала приниматься на более высоком уровне. Руководитель сохраняет высокие показатели эффективности, однако сообщает о снижении интереса к работе и ощущении, что профессиональные достижения больше не дают прежнего удовлетворения. Одновременно он начал уделять больше внимания развитию сотрудников и качеству командного взаимодействия.

При обсуждении дальнейших карьерных планов руководитель говорит, что не уверен в необходимости очередного повышения. Его привлекает возможность заниматься развитием людей, участвовать в стратегических проектах и использовать накопленный опыт, однако он опасается потерять статус и финансовые преимущества руководящей позиции. Он также отмечает, что стал чаще задумываться о том, каким хочет видеть

следующий этап своей жизни и профессиональной деятельности. В беседе проявляется противоречие между ориентацией на прежние критерии успеха и появившейся потребностью в автономии, профессиональном смысле и возможности передавать опыт другим.

Задание. Определите основные ценностные и мотивационные противоречия руководителя. Проанализируйте ситуацию с использованием не менее двух изученных теоретических подходов. Определите возможные направления психологической диагностики и консультативной работы с руководителем. Сформулируйте рекомендации по дальнейшему профессиональному развитию с учетом организационного контекста.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота анализа ситуации;
- логичность рассуждений;
- способность выявлять проблему;
- обоснованность предложенных решений;
- качество аргументации.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Проведен всесторонний анализ ситуации, выявлены ключевые проблемы, предложены обоснованные решения, выводы логичны и аргументированы.
Хорошо	Анализ ситуации выполнен корректно, однако отдельные аспекты раскрыты недостаточно подробно либо рекомендации требуют уточнения.
Удовлетворительно	Анализ носит поверхностный характер, предложенные решения недостаточно обоснованы.
Неудовлетворительно	Анализ отсутствует либо содержит существенные ошибки, препятствующие оценке уровня подготовки обучающегося.

1.4. Темы для групповой дискуссии

1. Можно ли считать ценности устойчивой основой управленческого поведения или они существенно изменяются под влиянием профессионального и организационного опыта?
2. Как соотносятся личные ценности руководителя и ценности организации при принятии управленческих решений?
3. Может ли высокая мотивация достижения становиться фактором профессионального неблагополучия руководителя?
4. В чем психологические различия между стремлением к власти как личностным мотивом и стремлением к управленческому влиянию как профессиональной функции?
5. Всегда ли автономия руководителя повышает качество его профессиональной мотивации?
6. Как изменение профессиональной роли может влиять на ценностную структуру и профессиональную идентичность руководителя?
7. Что в научно-психологическом смысле можно понимать под кризисом среднего периода взрослости и почему нельзя сводить его только к возрасту?

8. Как психологу-консультанту работать с ситуацией, когда декларируемые руководителем ценности расходятся с его реальными управленческими решениями?

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- активность участия в обсуждении;
- корректность использования профессиональной терминологии;
- аргументированность собственной позиции;
- способность вести конструктивную профессиональную дискуссию;
- уважительное отношение к мнению других участников.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Обучающийся активно участвует в обсуждении, аргументированно высказывает собственную позицию, использует профессиональную терминологию и демонстрирует высокий уровень коммуникативной культуры.
Хорошо	Принимает участие в обсуждении, аргументирует свою позицию, допускает отдельные неточности.
Удовлетворительно	Участие ограничивается отдельными высказываниями, аргументация недостаточно убедительна.
Неудовлетворительно	Не принимает участия в обсуждении либо демонстрирует отсутствие знаний по рассматриваемой теме.

1.5. Реферат

1. Теория базовых человеческих ценностей Ш. Шварца и возможности ее применения в исследовании руководителей.

2. Ценностная конгруэнтность личности руководителя и организации: психологические основания и организационные последствия.

3. Автономная и контролируемая мотивация руководителя в теории самодетерминации Э. Деси и Р. Райана.

4. Мотивация власти, достижения и аффилиации в управленческой деятельности: концепция Д. МакКлелланда.

5. Профессиональные и карьерные якоря Э. Шейна в консультировании руководителей.

6. Профессиональная идентичность руководителя как предмет организационно-психологического консультирования.

7. Переходы среднего периода взрослости в концепции Д. Левинсона и их значение для профессионального развития.

8. Генеративность и стагнация в концепции Э. Эриксона: применение к анализу профессионального развития руководителя.

9. Теория конструирования карьеры М. Савикаса и возможности ее применения в работе с руководителями.

10. Ценностно-мотивационные противоречия руководителя как предмет психологической диагностики и консультирования.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- соответствие содержания заявленной теме;
- полнота раскрытия темы;
- логичность структуры;
- качество анализа научных источников;
- самостоятельность выводов;
- соблюдение требований к оформлению.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Тема раскрыта полностью, проведен анализ научной литературы, выводы самостоятельны и аргументированы, оформление соответствует установленным требованиям.
Хорошо	Тема раскрыта достаточно полно, имеются отдельные недостатки анализа или оформления.
Удовлетворительно	Тема раскрыта частично, анализ источников поверхностный, выводы недостаточно обоснованы.
Неудовлетворительно	Работа не соответствует заявленной теме либо не отвечает установленным требованиям.

1.6. Доклад

Тема 1. Ценностные основания управленческого поведения руководителя.

Тема 2. Взаимосвязь личных и профессиональных ценностей руководителя.

Тема 3. Мотивация достижения в деятельности руководителя.

Тема 4. Мотивация власти и ее проявления в управленческом взаимодействии.

Тема 5. Автономия, компетентность и связанность как психологические основания профессиональной мотивации.

Тема 6. Ценности и этические основания управленческих решений.

Тема 7. Профессиональная идентичность руководителя в условиях карьерного перехода.

Тема 8. Переоценка профессиональных целей в среднем периоде взрослости.

Тема 9. Аутентичность руководителя и согласованность ценностей с управленческим поведением.

Тема 10. Ценностно-мотивационная диагностика в организационно-психологическом консультировании.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота раскрытия темы;
- логичность и последовательность изложения;
- грамотность речи;
- использование научной терминологии;
- качество ответов на вопросы.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Тема раскрыта полностью, выступление логично и последовательно, обучающийся свободно отвечает на вопросы и демонстрирует высокий уровень владения материалом.
Хорошо	Выступление соответствует теме, отдельные положения раскрыты недостаточно подробно, ответы на вопросы в целом правильные.
Удовлетворительно	Доклад носит описательный характер, имеются пробелы в содержании и затруднения при ответах на вопросы.
Неудовлетворительно	Тема не раскрыта либо обучающийся не владеет представленным материалом.

1.7. Устный опрос

1. Что понимается под ценностно-мотивационной сферой личности руководителя?
2. В чем особенности концепции базовых человеческих ценностей Ш. Шварца?
3. Чем отличаются терминальные и инструментальные ценности в концепции М. Рокича?
4. Какие потребности выделяет Д. МакКлелланд и как они могут проявляться в деятельности руководителя?
5. В чем состоит различие автономной и контролируемой мотивации в теории самодетерминации?
6. Как ценностная конгруэнтность руководителя и организации может быть связана с его профессиональным поведением?
7. Что понимается под профессиональной идентичностью руководителя и какие факторы могут влиять на ее изменение?
8. Какие психологические процессы могут сопровождать профессиональные переходы в среднем периоде взрослости?
9. В чем состоит концепция генеративности Э. Эриксона и как она может проявляться в деятельности руководителя?
10. Какие задачи может решать психолог-консультант при выявлении ценностно-мотивационного конфликта руководителя?

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота и правильность ответа;
- владение профессиональной терминологией;
- логичность изложения;
- способность устанавливать взаимосвязи между изучаемыми понятиями;
- культура профессиональной речи.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Ответ полный, последовательный, логичный, обучающийся свободно использует профессиональную терминологию и демонстрирует глубокое понимание изученного материала.
Хорошо	Ответ правильный, однако содержит отдельные неточности или недостаточно полное раскрытие отдельных положений.
Удовлетворительно	Ответ отражает только основные положения темы, имеются существенные пробелы и ошибки.
Неудовлетворительно	Обучающийся не может раскрыть содержание вопроса либо допускает принципиальные ошибки.

Критерии и шкалы оценивания работы студентов на практических/лабораторных занятиях

Оценка	Критерии оценивания
«отлично»	Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

**Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения
дисциплины**

**Для получения итоговой оценки, необходимо решить тест и 1 кейс. Формат
оценивания - зачет**

Тест

1. Как М. Рокич определяет ценностные ориентации личности?
А) Как систему неосознаваемых потребностей, определяющих поведение
Б) Как совокупность внешних стимулов, регулирующих профессиональную деятельность
В) Как устойчивые представления о предпочтительных целях существования и способах поведения, к которым человек стремится ✓
Г) Как набор профессиональных компетенций руководителя
2. Какие две основные группы ценностей выделяет М. Рокич?
А) Личные и организационные
Б) Терминальные и инструментальные ✓
В) Внутренние и внешние
Г) Индивидуальные и групповые
3. Что характеризует концепцию базовых человеческих ценностей Ш. Шварца?
А) Иерархию только профессиональных ценностей
Б) Исключительно ценности организационной культуры
В) Совокупность мотивов достижения, власти и аффилиации
Г) Систему универсальных ценностей, различающихся по мотивационному содержанию и взаимосвязи между ними ✓
4. Какие потребности Д. МакКлелланд рассматривал как значимые для мотивации поведения?
А) Безопасность, принадлежность и самоактуализацию
Б) Автономию, компетентность и связанность
В) Достижение, власть и аффилиацию ✓
Г) Стабильность, статус и профессиональную идентичность
5. Что в теории самодетерминации Э. Деси и Р. Райана относится к базовым психологическим потребностям?
А) Достижение, власть и аффилиация
Б) Автономия, компетентность и связанность ✓
В) Безопасность, признание и статус
Г) Самоактуализация, престиж и влияние
6. Как характеризуется автономная мотивация?
А) Действиями исключительно ради внешнего вознаграждения
Б) Поведением, обусловленным страхом наказания
В) Действиями только ради социального одобрения
Г) Деятельностью, которую человек принимает как значимую и осуществляет с ощущением выбора и внутреннего согласия ✓
7. Что является предметом теории ожиданий В. Врума?
А) Формирование профессиональной идентичности
Б) Соотношение личных и организационных ценностей
В) Связь усилий, ожидаемых результатов и значимости получаемых

последствий ✓

- Г) Развитие личности в среднем периоде взрослости
- 8. Какой механизм является центральным для теории справедливости Дж. Адамса?
 - А) Сравнение личных ценностей с ценностями организации
 - Б) Субъективное сравнение соотношения собственных вкладов и получаемых результатов с соответствующими соотношениями у других людей ✓**
 - В) Сопоставление актуальных и идеальных профессиональных целей
 - Г) Оценка соответствия профессиональной роли возрастному периоду
- 9. В чем состоит основная идея теории постановки целей Э. Локка и Г. Лэтэма?
 - А) Чем выше должность, тем выше мотивация
 - Б) Мотивация определяется исключительно размером вознаграждения
 - В) Профессиональная идентичность формируется через организационную культуру
 - Г) Конкретные и достаточно сложные цели при наличии принятия цели и обратной связи могут повышать направленность и результативность деятельности ✓**
- 10. Как Э. Шейн описывает карьерные якоря?
 - А) Как типы организационной культуры
 - Б) Как виды управленческих стилей
 - В) Как устойчивые представления человека о собственных способностях, мотивах и ценностях, определяющие предпочтительное направление профессионального развития ✓**
 - Г) Как способы разрешения организационных конфликтов
- 11. Что понимается под профессиональной идентичностью?
 - А) Только формальное соответствие занимаемой должности
 - Б) Совокупность профессиональных знаний и навыков
 - В) Система внешних требований организации к руководителю
 - Г) Осознание человеком своей принадлежности к профессиональной сфере, значимости профессиональной роли и собственного места в ней ✓**
- 12. Какой процесс Э. Эриксон связывает с центральной задачей среднего периода взрослости?
 - А) Формирование базового доверия
 - Б) Формирование автономии
 - В) Развитие генеративности как ориентации на создание, развитие и передачу опыта следующему поколению ✓**
 - Г) Формирование идентичности
- 13. Что характеризует понятие генеративности в концепции Э. Эриксона применительно к руководителю?
 - А) Стремление исключительно к сохранению собственного статуса
 - Б) Отказ от профессиональной деятельности
 - В) Ориентация только на материальное вознаграждение
 - Г) Стремление создавать, развивать и передавать знания, опыт и ресурсы другим людям и последующим поколениям ✓**
- 14. Как в современной психологии корректнее рассматривать кризис среднего периода взрослости?
 - А) Как неизбежное возрастное расстройство
 - Б) Как обязательный этап профессиональной демотивации

- В) Как возможный период переоценки жизненных и профессиональных целей, ценностей и идентичности, который не является универсальным для всех людей ✓**
- Г) Как исключительно результат снижения профессиональных способностей
15. Какая концепция Д. Левинсона связана с изменениями жизненной структуры взрослого человека?
- А) Теория справедливости
- Б) Теория самодетерминации
- В) Теория базовых ценностей
- Г) Концепция жизненного цикла и переходов взрослого человека, включая переход среднего периода жизни ✓**
16. Что является центральным принципом теории конструирования карьеры М. Савикаса?
- А) Карьерный путь полностью определяется возрастом
- Б) Профессиональная карьера рассматривается как конструируемая человеком история, в которой личный смысл и профессиональная идентичность имеют существенное значение ✓**
- В) Профессиональное развитие определяется исключительно организационной структурой
- Г) Карьера представляет собой последовательность должностных повышений
17. Что означает ценностная конгруэнтность в организационном контексте?
- А) Полное совпадение всех личностных характеристик сотрудника и руководителя
- Б) Соответствие профессиональной квалификации требованиям должности
- В) Степень соответствия значимых ценностей человека и ценностей организации ✓**
- Г) Совпадение индивидуальных и групповых целей по всем параметрам
18. Какое противоречие относится к ценностно-мотивационной сфере руководителя?
- А) Различие в профессиональном стаже сотрудников
- Б) Несовпадение должностных инструкций подразделений
- В) Различие организационных структур двух компаний
- Г) Противоречие между значимой для руководителя автономией и необходимостью действовать в условиях жесткого организационного контроля ✓**
19. Какова одна из основных задач психологической диагностики ценностно-мотивационной сферы руководителя?
- А) Определить соответствие руководителя корпоративному дресс-коду
- Б) Установить уровень профессиональной квалификации руководителя
- В) Выявить особенности ценностей, мотивов и их возможных противоречий с учетом целей и контекста консультирования ✓**
- Г) Определить перспективность карьерного продвижения руководителя
20. Какой принцип является наиболее важным при разработке консультативных рекомендаций по ценностно-мотивационной сфере руководителя?
- А) Унификация рекомендаций для всех руководителей
- Б) Ориентация исключительно на интересы организации
- В) Использование только результатов одного диагностического инструмента
- Г) Учет индивидуальных особенностей руководителя, результатов диагностики, профессионального контекста и целей консультирования ✓**

Критерии оценивания тестирования

Каждый правильный ответ оценивается в **1 балл**.

Максимальное количество баллов — **20**.

Оценка	Количество правильных ответов	Критерии оценивания
«Отлично» / зачтено	18–20	Продemonстрированы глубокие знания содержания дисциплины, понимание основных теоретических положений, понятий, закономерностей и современных подходов в изучаемой предметной области. Правильно выполнено не менее 90 % тестовых заданий.
«Хорошо» / зачтено	15–17	Продemonстрированы устойчивые знания содержания дисциплины. Допущены единичные ошибки, не оказывающие существенного влияния на понимание основных понятий, закономерностей и взаимосвязей изучаемой предметной области. Правильно выполнено не менее 75 % тестовых заданий.
«Удовлетворительно» / зачтено	12–14	Продemonстрированы базовые знания содержания дисциплины. Имеются отдельные пробелы в понимании теоретических положений, понятий и закономерностей, однако обучающийся владеет основными знаниями, необходимыми для дальнейшего освоения образовательной программы. Правильно выполнено не менее 60 % тестовых заданий.
«Неудовлетворительно» / не зачтено	менее 12	Продemonстрирован недостаточный уровень знаний содержания дисциплины. Значительная часть тестовых заданий выполнена неверно, что свидетельствует о несформированности результатов обучения по дисциплине. Правильно выполнено менее 60 % тестовых заданий.

Кейс 1

Руководитель департамента в крупной технологической компании, 46 лет, занимает управленческую должность около 11 лет. За это время он последовательно продвигался по карьерной лестнице, сформировал сильную команду и приобрел репутацию руководителя, ориентированного на результат. На протяжении большей части карьеры его профессиональное поведение определялось стремлением к достижению сложных целей,

расширению зоны ответственности, профессиональному признанию и возможности влиять на решения. Он регулярно соглашался на проекты с высокой степенью неопределенности и воспринимал интенсивную нагрузку как необходимую часть профессионального развития. В компании руководитель считается успешным, а его подразделение стабильно выполняет ключевые показатели.

В последние два года руководитель начал иначе оценивать собственную профессиональную ситуацию. После очередной реорганизации часть стратегических решений была централизована, а его самостоятельность в определении приоритетов сократилась. Одновременно увеличилась административная нагрузка. Руководитель продолжает демонстрировать высокую результативность, однако сообщает, что прежние достижения перестали приносить удовлетворение. Он стал больше внимания уделять развитию сотрудников, передаче им ответственности и созданию условий для самостоятельной работы. При обсуждении дальнейшей карьеры он говорит, что не уверен в необходимости следующего повышения: новая должность увеличит статус и доход, но потребует еще большей вовлеченности в административные процессы. Одновременно он отмечает, что начал задумываться о смысле своей профессиональной деятельности, о том, какие задачи действительно хочет решать в следующие 10–15 лет, и о возможности использовать накопленный опыт не только для достижения собственных результатов, но и для развития других людей. При этом отказ от карьерного продвижения вызывает у него тревогу, поскольку он связывает профессиональный успех со статусом и признанием.

Задание. Проведите комплексный анализ ценностно-мотивационной сферы руководителя. Определите актуальные ценностные и мотивационные основания его поведения и возможные изменения по сравнению с предыдущим этапом профессионального развития. Проанализируйте ситуацию с использованием не менее трех теоретических подходов, включая концепцию базовых ценностей Ш. Шварца, теорию мотивации Д. МакКлелланда и теорию самодетерминации Э. Деси и Р. Райана. Выявите возможные противоречия между ценностями, мотивами и требованиями управленческой роли. Проанализируйте профессиональную идентичность руководителя и возможную связь описанной ситуации с профессиональным переходом и задачами среднего периода взрослости, не рассматривая наличие кризиса как заранее установленный факт. Разработайте структуру организационно-психологического консультирования, включив цели диагностики, направления уточнения ценностей и мотивов, вопросы для консультативной работы и возможные направления профессионального развития. Сформулируйте рекомендации, отдельно разграничив установленные по кейсу факты, психологические гипотезы и предполагаемые консультативные интервенции.

Кейс 2

Руководитель регионального подразделения федеральной компании, 52 года, более 20 лет работает в одной профессиональной сфере. За последние пять лет организация несколько раз меняла стратегические приоритеты и систему оценки руководителей. Ранее ключевыми критериями профессионального успеха для него были высокая ответственность, лояльность компании, стабильность, статус и достижение плановых показателей. Он привык принимать решения самостоятельно и воспринимал руководящую роль как возможность обеспечивать устойчивость подразделения. В период последних изменений компания стала значительно больше ориентироваться на инновационность, быстрые эксперименты, горизонтальное взаимодействие и передачу части полномочий командам. Руководителю предложили перейти от преимущественно директивной модели управления к роли руководителя, который создает условия для самостоятельности сотрудников и выполняет функции наставника.

Первоначально он поддержал изменения, но через несколько месяцев стал воспринимать новую модель как угрозу привычному профессиональному укладу. Он отмечает, что сотрудники стали принимать решения без его непосредственного участия, а привычные показатели контроля перестали давать ощущение управляемости. При этом сам

руководитель говорит, что ему важно сохранить профессиональную значимость и передать накопленный опыт более молодым сотрудникам. Он рассматривает возможность продолжения работы в организации еще несколько лет, но не хочет постоянно конкурировать за формальные показатели с более молодыми руководителями. В беседах одновременно проявляются ориентация на стабильность и признание, потребность в профессиональной автономии, желание сохранить влияние и интерес к наставничеству. Организация, со своей стороны, заинтересована в сохранении его опыта, но ожидает изменения управленческого поведения и принятия новой системы ценностей.

Задание. Проанализируйте соответствие и возможное рассогласование личных и организационных ценностей руководителя. Используйте концепции ценностной конгруэнтности, профессиональной идентичности, карьерных якорей Э. Шейна и генеративности Э. Эриксона. Определите, какие элементы ситуации могут указывать на профессиональный переход, изменение жизненных и профессиональных приоритетов, а какие требуют дополнительной диагностики и не позволяют делать однозначные выводы. Разработайте программу консультативной работы, направленную на осмысление руководителем профессиональной идентичности, актуальных ценностей, мотивации и возможных форм дальнейшей профессиональной реализации. Предложите варианты взаимодействия психолога с организацией, сохраняя разграничение интересов руководителя и работодателя. Обоснуйте, какие диагностические методы целесообразно использовать и какие ограничения необходимо учитывать при интерпретации их результатов.

Оценка	Критерии оценивания
Отлично / зачтено	Глубокий и системный анализ ситуации; корректное применение теорий ценностей, мотивации и профессионального развития; обоснованные консультативные решения.
Хорошо / зачтено	Корректный анализ и применение основных теоретических подходов; отдельные положения раскрыты недостаточно глубоко.
Удовлетворительно / зачтено	Основные проблемы выявлены, но анализ фрагментарен; теоретическое обоснование и рекомендации ограничены.
Неудовлетворительно / не зачтено	Существенные ошибки в анализе; теории применены некорректно или отсутствуют; рекомендации не соответствуют условиям кейса.



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение
высшего образования «Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ПСИХОЛОГИЯ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости

1.0. Задания для подготовки к практическим занятиям

1. Изучить литературу по теме «Теоретические подходы к принятию управленческих решений и типология решений» и подготовить сравнительный анализ основных подходов к принятию решений: теории ожидаемой полезности, концепции ограниченной рациональности Г. Саймона, нормативного и дескриптивного подходов. На примере одной управленческой ситуации показать, как различаются способы ее анализа в рамках выбранных подходов.

2. Проанализировать организационную ситуацию, связанную с принятием управленческого решения в условиях неопределенности и риска. Определить проблемную ситуацию, возможные альтернативы, критерии выбора, потенциальные последствия и психологические факторы, способные повлиять на решение. Представить результаты в виде алгоритма принятия решения.

3. Провести мини-исследование группового принятия управленческого решения: предложить группе участников одну организационную проблему и организовать ее решение с использованием одного из методов группового принятия решений — мозгового штурма, метода Дельфи, метода 635 или синектики. Зафиксировать ход работы, выявленные социально-психологические феномены и итоговое решение, после чего подготовить краткий анализ результатов.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота выполнения задания;
- самостоятельность выполнения;
- корректность использования научной терминологии;
- способность анализировать и обобщать информацию;
- аргументированность выводов;
- соблюдение требований к оформлению работы.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Задание выполнено полностью. Продemonстрированы глубокое понимание материала, самостоятельность анализа, грамотное использование профессиональной терминологии. Выводы логичны, аргументированы и соответствуют поставленной задаче.
Хорошо	Задание выполнено полностью. Материал изложен последовательно, имеются отдельные неточности или недостаточно полное обоснование отдельных положений, не влияющие на общий результат.
Удовлетворительно	Задание выполнено частично. Материал раскрыт поверхностно, имеются ошибки в терминологии, выводы недостаточно аргументированы.
Неудовлетворительно	Задание не выполнено либо выполнено с существенными ошибками, демонстрирующими отсутствие понимания изучаемого материала.

1.1. Проектное задание

Психологический анализ управленческого решения в организации

В крупной компании численностью около 500 сотрудников в течение последнего года наблюдается снижение эффективности работы одного из ключевых подразделений. Руководитель подразделения считает основной причиной недостаточную мотивацию сотрудников и предлагает изменить систему материального стимулирования. HR-служба обращает внимание на другие факторы: увеличение нагрузки, недостаток обратной связи от руководителей, неясное распределение ответственности и рост количества конфликтов между сотрудниками. Часть руководителей предлагает провести реорганизацию подразделения и перераспределить функции между сотрудниками. Несколько опытных специалистов, напротив, считают, что проблема связана не со структурой подразделения, а с управленческими решениями руководителя. При этом руководство компании требует принять решение в течение одного месяца, располагая неполной информацией о причинах снижения эффективности.

В процессе обсуждения вариантов решения руководитель подразделения склоняется к уже предложенному им изменению системы мотивации и практически не рассматривает альтернативные варианты. На совещании сотрудники преимущественно поддерживают позицию руководителя, хотя часть из них в неформальном общении выражает сомнение в ее эффективности. Один из участников совещания предлагает провести дополнительный анализ причин проблемы, однако предложение не получает поддержки. В результате формируется несколько альтернатив: изменение системы мотивации, перераспределение функций, изменение управленческого стиля руководителя, комплексная программа организационных изменений. Руководству необходимо выбрать вариант, который позволит повысить эффективность подразделения с учетом ограниченности времени, ресурсов и имеющейся информации.

Задание:

1. Провести психологический анализ представленной проблемной ситуации: определить предмет управленческого решения, сформулировать проблему, выделить заинтересованных участников и основные ограничения процесса принятия решения.
2. Разработать не менее четырех альтернативных вариантов управленческого решения и определить критерии, по которым они могут быть сопоставлены. Для каждой альтернативы обозначить предполагаемые последствия, возможные риски и необходимые ресурсы.
3. Проанализировать психологические факторы, способные повлиять на принятие решения в данной ситуации: ограниченность рациональности, когнитивные искажения, влияние иерархии, групповое мышление, конформность, ответственность, мотивационные и эмоциональные факторы.
4. Разработать обоснованный алгоритм принятия и реализации управленческого решения: последовательность действий, участников, сроки, способы контроля результатов и механизмы обратной связи. Представить итоговые рекомендации в форме, пригодной для обсуждения с руководителем организации или HR-службой.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- соответствие содержания поставленной задаче;
- логичность структуры проекта;
- обоснованность предлагаемых решений;
- способность применять теоретические знания при решении практических задач;
- качество оформления проекта.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Проект полностью соответствует поставленной задаче, отличается логичностью, практической направленностью, содержит аргументированные предложения и оформлен в соответствии с требованиями.
Хорошо	Проект соответствует поставленной задаче, однако отдельные положения требуют дополнительного обоснования или детализации.
Удовлетворительно	Проект выполнен частично, отдельные разделы раскрыты недостаточно полно, имеются логические или содержательные недостатки.
Неудовлетворительно	Проект не соответствует поставленной задаче либо не позволяет оценить уровень подготовки обучающегося.

1.2. Тестовые задания

Задание:

10 вопросов с выбором ответа/кратким ответом. Примеры:

1. Какая концепция рассматривает принятие управленческих решений с учетом ограниченности информации, времени и когнитивных возможностей человека?

- а) Концепция ограниченной рациональности Г. Саймона
- б) Теория поля К. Левина
- в) Теория ролей Дж. Морено

Правильный ответ: а) Концепция ограниченной рациональности Г. Саймона

2. Какой социально-психологический феномен связан с тенденцией группы принимать решения, стремясь к согласию, при недостаточном критическом обсуждении альтернатив?

- а) Групповая поляризация
- б) Групповое мышление
- в) Социальная фасилитация

Правильный ответ: б) Групповое мышление

3. Объясните, каким образом когнитивные искажения могут влиять на принятие управленческого решения. В ответе необходимо раскрыть не менее двух когнитивных искажений, привести примеры их проявления в управленческой ситуации и показать возможные последствия для выбора альтернативы.

Критерии оценивания

При оценивании учитывается правильность выполнения тестовых заданий и полнота ответа на вопрос открытого типа.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Правильно выполнено 90–100 % тестовых заданий, ответ на вопрос открытого типа полный, логичный и аргументированный.
Хорошо	Правильно выполнено 75–89 % тестовых заданий, ответ на открытый вопрос содержит незначительные неточности.
Удовлетворительно	Правильно выполнено 60–74 % тестовых заданий, ответ на открытый вопрос раскрывает тему частично.
Неудовлетворительно	Правильно выполнено менее 60 % тестовых заданий либо отсутствует ответ на вопрос открытого типа.

1.3. Аналитический кейс

В производственной компании руководитель отдела продаж должен принять решение о перераспределении клиентов между менеджерами. За последние три месяца показатели подразделения снизились, а несколько крупных клиентов сообщили о задержках в обработке запросов. Руководитель располагает статистикой продаж, отзывами клиентов и информацией о загрузке сотрудников, однако данные противоречивы. Часть менеджеров считает, что проблема связана с неравномерным распределением клиентов, другие связывают снижение результатов с изменением системы мотивации. Руководитель предлагает передать наиболее крупных клиентов двум наиболее опытным менеджерам, полагая, что это позволит быстро улучшить показатели. При этом он практически не рассматривает вариант изменения процессов работы всего отдела. На совещании большинство сотрудников соглашается с предложением руководителя, хотя один из менеджеров указывает на риск дополнительной перегрузки наиболее опытных сотрудников. Его позиция не получает дальнейшего обсуждения. Руководителю необходимо принять решение в условиях ограниченного времени и неполной информации. Возможные варианты включают перераспределение клиентов, изменение рабочих процессов, изменение системы мотивации, временное увеличение численности сотрудников или сочетание нескольких мер. Решение должно учитывать не только непосредственный результат, но и его последствия для сотрудников, клиентов и дальнейшей работы подразделения.

Задание: проанализировать проблемную ситуацию с позиции психологии принятия управленческих решений; определить возможные альтернативы и критерии их оценки; выявить когнитивные, личностные и социально-психологические факторы, влияющие на решение руководителя и группы; определить возможные психологические ошибки; предложить алгоритм принятия решения и обосновать способы проверки его эффективности.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота анализа ситуации;
- логичность рассуждений;
- способность выявлять проблему;
- обоснованность предложенных решений;
- качество аргументации.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Проведен всесторонний анализ ситуации, выявлены ключевые проблемы, предложены обоснованные решения, выводы логичны и аргументированы.
Хорошо	Анализ ситуации выполнен корректно, однако отдельные аспекты раскрыты недостаточно подробно либо рекомендации требуют уточнения.
Удовлетворительно	Анализ носит поверхностный характер, предложенные решения недостаточно обоснованы.
Неудовлетворительно	Анализ отсутствует либо содержит существенные ошибки, препятствующие оценке уровня подготовки обучающегося.

1.4. Темы для групповой дискуссии

1. Рациональность и интуиция в принятии управленческих решений: конкурирующие или взаимодополняющие механизмы.
2. Ограниченная рациональность руководителя: объективное ограничение или источник ошибок принятия решений.
3. Принятие решений в условиях риска и неопределенности: психологические особенности выбора.
4. Влияние иерархии на выражение альтернативных мнений при принятии управленческого решения.
5. Групповое мышление и групповая поляризация: влияние на качество управленческих решений.
6. Индивидуальная и коллективная ответственность за управленческое решение.
7. Когнитивные искажения руководителя и возможности их профилактики в организационной практике.
8. Участие сотрудников в принятии управленческих решений: возможности и психологические ограничения.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- активность участия в обсуждении;
- корректность использования профессиональной терминологии;
- аргументированность собственной позиции;
- способность вести конструктивную профессиональную дискуссию;
- уважительное отношение к мнению других участников.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Обучающийся активно участвует в обсуждении, аргументированно высказывает собственную позицию, использует профессиональную терминологию и демонстрирует высокий уровень коммуникативной культуры.
Хорошо	Принимает участие в обсуждении, аргументирует свою позицию, допускает отдельные неточности.
Удовлетворительно	Участие ограничивается отдельными высказываниями, аргументация недостаточно убедительна.
Неудовлетворительно	Не принимает участия в обсуждении либо демонстрирует отсутствие знаний по рассматриваемой теме.

1.5. Реферат

1. Теория ожидаемой полезности и ее применение к анализу управленческих решений.
2. Концепция ограниченной рациональности Г. Саймона в психологии управления.
3. Теория перспектив Д. Канемана и А. Тверски в контексте управленческого выбора.
4. Психологические особенности принятия решений в условиях неопределенности.
5. Интуитивное принятие решений в деятельности руководителя.
6. Индивидуальные различия и стили принятия управленческих решений.
7. Психологические механизмы формирования критериев управленческого выбора.
8. Ответственность как личностный фактор принятия управленческих решений.
9. Психологические ошибки на этапах разработки и реализации управленческого решения.
10. Психологические особенности принятия управленческих решений в современных организациях.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- соответствие содержания заявленной теме;
- полнота раскрытия темы;
- логичность структуры;
- качество анализа научных источников;
- самостоятельность выводов;
- соблюдение требований к оформлению.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Тема раскрыта полностью, проведен анализ научной литературы, выводы самостоятельны и аргументированы, оформление соответствует установленным требованиям.
Хорошо	Тема раскрыта достаточно полно, имеются отдельные недостатки анализа или оформления.
Удовлетворительно	Тема раскрыта частично, анализ источников поверхностный, выводы недостаточно обоснованы.
Неудовлетворительно	Работа не соответствует заявленной теме либо не отвечает установленным требованиям.

1.6. Доклад

Тема 1. Двухсистемная модель мышления Д. Канемана: Система 1 и Система 2 в принятии решений.

Тема 2. Эффект якоря в управленческом выборе.

Тема 3. Фрейминг как фактор изменения управленческого решения.

Тема 4. Эффект неприятия потерь в управленческом выборе.

Тема 5. Модель распознавания ситуации Г. Кляйна и экспертное принятие решений.

Тема 6. Мозговой штурм А. Осборна как метод группового поиска решений.

Тема 7. Синектика Дж. Гордона в решении творческих управленческих задач.

Тема 8. Метод Дельфи как технология коллективного экспертного принятия решений.

Тема 9. Модель принятия управленческих решений Врума, Йеттона и Яго.

Тема 10. Роль рефлексии в повышении качества управленческого решения.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота раскрытия темы;
- логичность и последовательность изложения;
- грамотность речи;
- использование научной терминологии;
- качество ответов на вопросы.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Тема раскрыта полностью, выступление логично и последовательно, обучающийся свободно отвечает на вопросы и демонстрирует высокий уровень владения материалом.
Хорошо	Выступление соответствует теме, отдельные положения раскрыты недостаточно подробно, ответы на вопросы в целом правильные.

Удовлетворительно	Доклад носит описательный характер, имеются пробелы в содержании и затруднения при ответах на вопросы.
Неудовлетворительно	Тема не раскрыта либо обучающийся не владеет представленным материалом.

1.7. Устный опрос

1. Что представляет собой управленческое решение как объект психологического анализа?
2. Какие основные типы управленческих решений выделяются в психологии управления?
3. В чем заключается концепция ограниченной рациональности Г. Саймона?
4. Какие особенности характеризуют принятие решений в условиях риска и неопределенности?
5. Какие когнитивные процессы участвуют в принятии управленческих решений?
6. Какие когнитивные искажения могут влиять на оценку управленческих альтернатив?
7. В чем заключаются психологические особенности индивидуального и группового принятия решений?
8. Что такое групповое мышление и как оно может проявляться в деятельности управленческой группы?
9. Какие личностные факторы руководителя влияют на процесс принятия управленческих решений?
10. Какие основные этапы включает разработка, принятие и реализация управленческого решения?

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота и правильность ответа;
- владение профессиональной терминологией;
- логичность изложения;
- способность устанавливать взаимосвязи между изучаемыми понятиями;
- культура профессиональной речи.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Ответ полный, последовательный, логичный, обучающийся свободно использует профессиональную терминологию и демонстрирует глубокое понимание изученного материала.
Хорошо	Ответ правильный, однако содержит отдельные неточности или недостаточно полное раскрытие отдельных положений.
Удовлетворительно	Ответ отражает только основные положения темы, имеются существенные пробелы и ошибки.
Неудовлетворительно	Обучающийся не может раскрыть содержание вопроса либо допускает принципиальные ошибки.

Критерии и шкалы оценивания работы студентов на практических/лабораторных занятиях

Оценка	Критерии оценивания
«отлично»	Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Для получения итоговой оценки, необходимо решить тест и 1 кейс. Формат оценивания - зачет

Какое положение наиболее точно отражает концепцию ограниченной рациональности Г. Саймона?

- А) Человек всегда располагает полной информацией и выбирает оптимальную альтернативу.
- Б) Решение определяется исключительно эмоциональными факторами.
- В) Решение принимается при ограниченных информации, времени и когнитивных ресурсах. ✓
- Г) Решение определяется только внешними обстоятельствами.

Какой подход к принятию решений направлен прежде всего на описание того, как решения фактически принимаются людьми?

- А) Нормативный.

- Б) Deskриптивный. ✓
- В) Формально-математический.
- Г) Административно-правовой.

Какой эффект проявляется, когда исходная информация или первоначально предложенное число чрезмерно влияет на последующую оценку альтернатив?

- А) Эффект ореола.
- Б) Эффект якоря. ✓
- В) Эффект незавершенного действия.
- Г) Эффект социальной фасилитации.

В чем заключается ключевая идея теории перспектив Д. Канемана и А. Тверски?

- А) Люди всегда выбирают альтернативу с максимальной объективной полезностью.
- Б) Оценка решений зависит от субъективного восприятия выигрышей и потерь относительно точки отсчета. ✓
- В) Групповые решения всегда рациональнее индивидуальных.
- Г) Любое решение принимается исключительно интуитивно.

Как называется тенденция человека переоценивать вероятность событий, легко вспоминающихся по памяти?

- А) Эффект доступности. ✓
- Б) Эффект контраста.
- В) Эффект Пигмалиона.
- Г) Эффект первичности.

Какой вариант наиболее точно характеризует управленческое решение в условиях риска?

- А) Вероятности возможных исходов принципиально неизвестны.
- Б) Возможные исходы и вероятности их наступления могут быть оценены. ✓
- В) Существует только одна возможная альтернатива.
- Г) Решение не имеет предполагаемых последствий.

Какой феномен характеризуется стремлением группы к согласованности, сопровождающимся снижением критической оценки альтернатив?

- А) Групповая поляризация.
- Б) Групповое мышление. ✓
- В) Социальная леность.
- Г) Деиндивидуализация.

Что характерно для групповой поляризации?

- А) Снижение интенсивности первоначальных установок участников.
- Б) Сближение индивидуальных позиций к нейтральной точке.
- В) Усиление первоначальной тенденции группового решения после обсуждения. ✓
- Г) Полное отсутствие влияния участников друг на друга.

Какой метод предполагает свободное выдвижение большого числа идей с последующей их оценкой?

- А) Метод Дельфи.
- Б) Мозговой штурм. ✓
- В) Метод экспертных оценок.
- Г) Метод анализа иерархий.

Какова основная особенность метода Дельфи?

- А) Очное публичное обсуждение решений всеми экспертами.
- Б) Последовательный сбор и обобщение экспертных оценок, обычно с сохранением анонимности участников. ✓

В) Принятие решения исключительно руководителем.

Г) Использование только количественных данных организации.

Какой фактор относится к когнитивным ограничениям процесса принятия управленческого решения?

А) Ограниченный объем перерабатываемой информации. ✓

Б) Организационная структура.

В) Должностная инструкция.

Г) Размер подразделения.

Что представляет собой фрейминг в процессе принятия решения?

А) Изменение содержания управленческой проблемы.

Б) Влияние способа представления проблемы на оценку альтернатив и выбор решения. ✓

В) Формирование неформальной группы.

Г) Передачу полномочий другому руководителю.

Какой из перечисленных факторов относится к личностным факторам принятия управленческих решений?

А) Ответственность лица, принимающего решение. ✓

Б) Организационная структура.

В) Численность персонала.

Г) Регламент документооборота.

Какой этап логически предшествует выбору конкретной альтернативы?

А) Подведение итогов реализации.

Б) Выявление и оценка возможных альтернатив. ✓

В) Контроль результатов.

Г) Определение исполнителей после реализации решения.

Какой подход предполагает использование интуитивного распознавания ситуации на основе накопленного опыта эксперта?

А) Модель распознавания ситуации Г. Кляйна. ✓

Б) Теория социального обмена.

В) Теория поля К. Левина.

Г) Теория ролей.

Какой фактор особенно важен при принятии решений в иерархической группе?

А) Влияние статуса и авторитета участников на выражение и оценку мнений. ✓

Б) Полное отсутствие межличностного влияния.

В) Независимость оценок всех участников.

Г) Исключение ответственности руководителя.

Что является одной из основных задач психологического анализа управленческого решения?

А) Определение исключительно финансовой эффективности решения.

Б) Выявление психологических факторов, влияющих на выбор и реализацию решения. ✓

В) Замена управленческого решения психодиагностикой.

Г) Исключение субъективных факторов из анализа.

Какой вариант наиболее полно отражает содержание контроля реализации управленческого решения?

А) Только фиксация факта выполнения распоряжения.

Б) Сопоставление полученных результатов с целями и корректировка действий при необходимости. ✓

В) Передача ответственности исполнителям.

Г) Отказ от первоначальных критериев оценки.

Какой метод группового принятия решений основан на последовательном индивидуальном выдвижении и оценке идей участниками группы?

А) Метод 635. ✓

Б) Наблюдение.

В) Биографический метод.

Г) Контент-анализ.

Какое сочетание факторов наиболее полно отражает психологическую природу управленческого решения?

А) Только рациональный расчет и объективная информация.

Б) Только личностные особенности руководителя.

В) Когнитивные, личностные и социально-психологические факторы. ✓

Г) Только внешние организационные условия.

Критерии оценивания тестирования

Каждый правильный ответ оценивается в **1 балл**.

Максимальное количество баллов — **20**.

Оценка	Количество правильных ответов	Критерии оценивания
«Отлично» / зачтено	18–20	Продemonстрированы глубокие знания содержания дисциплины, понимание основных теоретических положений, понятий, закономерностей и современных подходов в изучаемой предметной области. Правильно выполнено не менее 90 % тестовых заданий.
«Хорошо» / зачтено	15–17	Продemonстрированы устойчивые знания содержания дисциплины. Допущены единичные ошибки, не оказывающие существенного влияния на понимание основных понятий, закономерностей и взаимосвязей изучаемой предметной области. Правильно выполнено не менее 75 % тестовых заданий.
«Удовлетворительно» / зачтено	12–14	Продemonстрированы базовые знания содержания дисциплины. Имеются отдельные пробелы в понимании теоретических положений, понятий и закономерностей, однако обучающийся владеет основными знаниями, необходимыми для дальнейшего освоения образовательной программы. Правильно выполнено не менее 60 % тестовых заданий.

«Неудовлетворительно» / не зачтено	менее 12	Продemonстрирован недостаточный уровень знаний содержания дисциплины. Значительная часть тестовых заданий выполнена неверно, что свидетельствует о несформированности результатов обучения по дисциплине. Правильно выполнено менее 60 % тестовых заданий.
------------------------------------	----------	--

Кейс 1

В международной производственной компании принято решение о переходе на новую систему распределения производственных заказов между подразделениями. Решение было инициировано генеральным директором после нескольких месяцев снижения показателей выполнения заказов. В качестве основной причины рассматривалась недостаточная координация между производственными подразделениями. Рабочая группа, состоявшая из руководителей производства, коммерческого блока, финансовой службы и HR, получила задачу в течение трех недель подготовить предложения по изменению системы распределения заказов.

На первом заседании руководитель рабочей группы предложил сразу рассмотреть две альтернативы: централизованное распределение заказов через единый диспетчерский центр и сохранение существующей системы с усилением контроля руководителей подразделений. В ходе обсуждения большинство участников быстро поддержало централизованный вариант. Руководители двух подразделений высказали сомнения, указав на различия в технологиях производства и квалификации персонала, однако их аргументы были признаны «частными случаями». После этого обсуждение альтернатив практически прекратилось. Финансовая служба представила расчеты экономии от централизации, но в них не учитывались затраты на обучение сотрудников, возможное сопротивление изменениям и период адаптации.

Дополнительный анализ показал, что исходная проблема могла иметь несколько причин: неравномерную загрузку подразделений, ошибки прогнозирования спроса, недостаточную коммуникацию между подразделениями и различия в критериях оценки эффективности. При этом руководство уже публично объявило о подготовке к внедрению новой системы. Члены рабочей группы оказались в ситуации, когда пересмотр первоначального решения мог быть воспринят как признание ошибки руководства. Необходимо определить, насколько существующий процесс принятия решения позволяет рассчитывать на его эффективность.

Задание: провести комплексный психологический анализ процесса принятия решения. Определить, какие этапы разработки решения были выполнены, а какие недостаточно представлены. Выявить проявления ограниченной рациональности, эффекта якоря, группового мышления, влияния иерархии и других возможных психологических факторов. Оценить качество формирования и сопоставления альтернатив. Предложить процедуру повторного анализа проблемы и принятия решения, позволяющую снизить влияние выявленных факторов. Обосновать критерии, по которым следует оценивать альтернативы, и предложить механизм проверки решения после его реализации.

Кейс 2

Руководитель крупной IT-компании должен принять решение о реорганизации подразделения разработки. За последний год подразделение выросло с 70 до 150 сотрудников. Одновременно увеличилось количество проектов, появились новые продуктовые команды, а сроки выполнения задач стали менее предсказуемыми. Руководитель считает, что основная проблема заключается в недостаточной ответственности руководителей проектов и предлагает ввести более жесткую систему контроля сроков и персональной отчетности. HR-директор предлагает другую интерпретацию: рост подразделения привел к усложнению коммуникаций, размыванию

ролей и увеличению числа межкомандных зависимостей. Несколько руководителей проектов считают, что проблема связана с изменением приоритетов со стороны топ-менеджмента и постоянным перераспределением ресурсов.

Для подготовки решения была создана рабочая группа из восьми руководителей. Руководитель подразделения сразу обозначил предпочтительный вариант — усиление контроля. В ходе трех совещаний участники в основном обсуждали способы его реализации. Данные о причинах срывов сроков собирались выборочно, преимущественно по наиболее заметным проектам. При этом сотрудники, работающие непосредственно в проектных командах, в обсуждение практически не включались. Один из руководителей проектов провел самостоятельный анализ и обнаружил, что значительная часть задержек возникает после изменения требований заказчика уже на поздних этапах проекта. Эти данные были представлены рабочей группе, однако руководитель посчитал их недостаточными для пересмотра первоначальной гипотезы. Перед группой стоит задача выбрать между несколькими вариантами: усилением индивидуальной ответственности руководителей проектов, изменением организационной структуры, введением механизмов согласования изменений требований, перераспределением ресурсов либо комплексной моделью организационных изменений. Каждая альтернатива имеет разные последствия для скорости принятия решений, автономии команд, нагрузки руководителей, качества проектов и организационных рисков.

Задание: провести многофакторный анализ проблемной ситуации и сформулировать несколько конкурирующих гипотез относительно причин снижения эффективности. Разработать систему критериев для оценки альтернатив и определить, какая дополнительная информация необходима для принятия обоснованного решения. Проанализировать влияние когнитивных искажений, ответственности, мотивации, организационной иерархии и групповых процессов на действия лиц, принимающих решение. Сформировать процедуру принятия решения, предусматривающую проверку альтернатив и обратную связь после внедрения. Разработать рекомендации по организации группового обсуждения, позволяющие снизить вероятность группового мышления и обеспечить критическую проверку первоначальной управленческой гипотезы.

Оценка	Критерии оценивания
Отлично / зачтено	Задание выполнено полно; точно выявлены психологические факторы принятия решения; обоснованно применены модели и концепции дисциплины; альтернативы и риски проанализированы; рекомендации конкретны и обоснованы.
Хорошо / зачтено	Задание выполнено; основные психологические факторы и проблемы выявлены; теоретические модели применены корректно, но отдельные аспекты анализа раскрыты недостаточно глубоко.
Удовлетворительно / зачтено	Задание выполнено частично; основные проблемы определены, но психологический анализ поверхностен; применение теоретических моделей ограничено; рекомендации недостаточно обоснованы.
Неудовлетворительно / не зачтено	Задание не выполнено или содержит существенные ошибки; психологические факторы и проблемы не выявлены; модели дисциплины не применены либо применены некорректно; рекомендации отсутствуют или не соответствуют условиям кейса.



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение
высшего образования «Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ РАБОТЫ С ГРУППОЙ

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости

1.0. Задания для подготовки к практическим занятиям

1. Изучить литературу по теме «Теоретические основы психологической работы с группой» и подготовить сравнительный анализ основных подходов к пониманию групповой динамики. В анализе сопоставить теорию поля К. Левина, модель стадий развития группы Б. Такмена, социометрический подход Я. Морено, теорию социальной идентичности Г. Тэджфела и теорию самокатегоризации Дж. Тернера. Для каждого подхода определить, какие характеристики и процессы группы он позволяет анализировать и каким образом может использоваться психологом-консультантом при работе с трудовым коллективом.

2. Провести на учебной группе одну из процедур анализа группового взаимодействия: социометрическую процедуру Я. Морено или наблюдение за групповым взаимодействием по заранее разработанной схеме. Представить результаты в обобщенном виде без раскрытия персональных данных участников, определить особенности межличностных связей, распределения ролей, групповой сплоченности и возможных подгрупп. Подготовить краткое заключение о том, какие аспекты группового взаимодействия требуют внимания психолога-консультанта.

3. Разработать и провести на учебной группе мини-упражнение, направленное на развитие группового взаимодействия и рефлексии. Выбрать технику групповой дискуссии, ролевой игры, обратной связи или групповой рефлексии, сформулировать цель и предполагаемый результат упражнения, определить последовательность действий ведущего и участников, провести упражнение и представить анализ возникшей групповой динамики. В заключении указать, какие действия ведущего способствовали включенности участников, а какие могли затруднять групповой процесс.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота выполнения задания;
- самостоятельность выполнения;
- корректность использования научной терминологии;
- способность анализировать и обобщать информацию;
- аргументированность выводов;
- соблюдение требований к оформлению работы.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Задание выполнено полностью. Продемонстрированы глубокое понимание материала, самостоятельность анализа, грамотное использование профессиональной терминологии. Выводы логичны, аргументированы и соответствуют поставленной задаче.
Хорошо	Задание выполнено полностью. Материал изложен последовательно, имеются отдельные неточности или недостаточно полное обоснование отдельных положений, не влияющие на общий результат.

Удовлетворительно	Задание выполнено частично. Материал раскрыт поверхностно, имеются ошибки в терминологии, выводы недостаточно аргументированы.
Неудовлетворительно	Задание не выполнено либо выполнено с существенными ошибками, демонстрирующими отсутствие понимания изучаемого материала.

1.1. Проектное задание

Разработка программы психологической работы с трудовым коллективом

В организации численностью около 80 сотрудников в течение последнего года произошли существенные изменения: был назначен новый руководитель подразделения, часть сотрудников перешла на новые функциональные роли, а несколько новых специалистов были приняты в уже сформировавшиеся рабочие группы. Руководитель отмечает снижение качества взаимодействия между сотрудниками, увеличение количества разногласий при обсуждении рабочих задач и снижение готовности сотрудников открыто высказывать свое мнение на общих совещаниях. При этом формальных конфликтов немного, сотрудники продолжают выполнять свои обязанности и соблюдают установленные процедуры. Однако руководитель замечает, что решения часто принимаются без обсуждения, инициативность сотрудников снизилась, а между отдельными сотрудниками сформировались устойчивые микрогруппы. Руководитель обращается к психологу-консультанту с запросом: «Нужно понять, что происходит с группой, и помочь сотрудникам восстановить нормальное рабочее взаимодействие».

Студентам необходимо разработать проект психологической работы с данной группой в рамках организационно-психологического консультирования. Проект должен учитывать особенности групповой динамики, организационный контекст и необходимость обеспечения психологической безопасности участников.

1. Проанализировать представленную ситуацию с позиции основных теорий и моделей групповой динамики. Определить возможные особенности групповых норм, ролей, статусов, сплоченности, межличностных связей, подгрупп и этапа развития группы. Сформулировать рабочие гипотезы о возможных причинах возникших трудностей, отделив установленные факты от предположений.

2. Определить цели и задачи психологической работы с группой. Обосновать, какие дополнительные сведения необходимо получить до начала работы и какие методы групповой диагностики целесообразно использовать для уточнения проблемной ситуации.

3. Разработать программу групповой работы, включающую не менее трех последовательных мероприятий. Для каждого мероприятия определить цель, содержание, используемые психологические технологии, действия ведущего, предполагаемую форму взаимодействия участников и ожидаемый результат. Предусмотреть использование как минимум двух разных групповых технологий, например групповой дискуссии, ролевой игры, групповой рефлексии, обратной связи, упражнения на развитие взаимодействия.

4. Разработать способы оценки результатов программы. Определить, по каким признакам можно будет установить изменения в групповом взаимодействии, какие данные следует получить до и после проведения программы и какие рекомендации можно предоставить руководителю по дальнейшему поддержанию конструктивной групповой динамики.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- соответствие содержания поставленной задаче;
- логичность структуры проекта;
- обоснованность предлагаемых решений;

- способность применять теоретические знания при решении практических задач;
- качество оформления проекта.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Проект полностью соответствует поставленной задаче, отличается логичностью, практической направленностью, содержит аргументированные предложения и оформлен в соответствии с требованиями.
Хорошо	Проект соответствует поставленной задаче, однако отдельные положения требуют дополнительного обоснования или детализации.
Удовлетворительно	Проект выполнен частично, отдельные разделы раскрыты недостаточно полно, имеются логические или содержательные недостатки.
Неудовлетворительно	Проект не соответствует поставленной задаче либо не позволяет оценить уровень подготовки обучающегося.

1.2. Тестовые задания

Задание:

10 вопросов с выбором ответа/кратким ответом. Примеры:

1. Какой подход рассматривает группу как систему сил, находящихся во взаимном взаимодействии с психологическим полем?

- Теория поля К. Левина
- Теория социальной идентичности Г. Тэджфела
- Теория самокатегоризации Дж. Тернера

2. Какой метод непосредственно связан с изучением межличностных предпочтений и структуры отношений в малой группе?

- Социометрия Я. Морено
- Метод Дельфи
- Мозговой штурм А. Осборна

3. Назовите основные задачи психолога-консультанта при управлении групповым процессом. В ответе необходимо раскрыть цели управления групповой динамикой, действия ведущего по поддержанию конструктивного взаимодействия, способы работы с групповой дискуссией, обратной связью, сопротивлением и обеспечением психологической безопасности участников.

Критерии оценивания

При оценивании учитывается правильность выполнения тестовых заданий и полнота ответа на вопрос открытого типа.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Правильно выполнено 90–100 % тестовых заданий, ответ на вопрос открытого типа полный, логичный и аргументированный.

Хорошо	Правильно выполнено 75–89 % тестовых заданий, ответ на открытый вопрос содержит незначительные неточности.
Удовлетворительно	Правильно выполнено 60–74 % тестовых заданий, ответ на открытый вопрос раскрывает тему частично.
Неудовлетворительно	Правильно выполнено менее 60 % тестовых заданий либо отсутствует ответ на вопрос открытого типа.

1.3. Аналитический кейс

В отделе компании работает 12 сотрудников. На протяжении нескольких месяцев руководитель наблюдает, что во время совещаний одни и те же два-три сотрудника активно высказываются и фактически определяют направление обсуждения. Несколько сотрудников практически не участвуют в дискуссии, хотя после совещаний в индивидуальных разговорах предлагают альтернативные решения. Между двумя неформальными подгруппами существуют устойчивые разногласия по поводу способов организации работы. Новые сотрудники стараются не высказывать критические замечания и ориентируются на мнение наиболее влиятельных участников группы. Руководитель считает, что проблема заключается в недостаточной инициативности сотрудников, и предлагает психологу провести «тренинг командной работы».

Психолог, наблюдая за группой, отмечает выраженное распределение ролей, различия в статусе участников, наличие устойчивых подгрупп и тенденцию к согласию с мнением наиболее влиятельных сотрудников. При этом открытого конфликта между участниками нет. Во время групповой дискуссии часть сотрудников демонстрирует готовность соглашаться с уже высказанными предложениями, не предлагая альтернативных вариантов. Руководитель ожидает от психолога конкретной программы групповой работы, но пока не сформулировал, какие именно изменения должны произойти в группе.

Задание: проанализировать ситуацию с позиции групповой динамики; определить возможные групповые процессы и феномены, влияющие на взаимодействие сотрудников; сформулировать гипотезы о причинах сложившейся ситуации; определить, какие методы групповой диагностики целесообразно применить; предложить формат психологической работы с группой и обосновать выбор конкретных групповых технологий; определить роль психолога-консультанта и возможные риски при проведении групповой работы.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота анализа ситуации;
- логичность рассуждений;
- способность выявлять проблему;
- обоснованность предложенных решений;
- качество аргументации.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Проведен всесторонний анализ ситуации, выявлены ключевые проблемы, предложены обоснованные решения, выводы логичны и аргументированы.

Хорошо	Анализ ситуации выполнен корректно, однако отдельные аспекты раскрыты недостаточно подробно либо рекомендации требуют уточнения.
Удовлетворительно	Анализ носит поверхностный характер, предложенные решения недостаточно обоснованы.
Неудовлетворительно	Анализ отсутствует либо содержит существенные ошибки, препятствующие оценке уровня подготовки обучающегося.

1.4. Темы для групповой дискуссии

1. Границы применения группового психологического консультирования в организации.
2. Что определяет эффективность психологической работы с группой: содержание программы или управление групповым процессом?
3. Психологическая безопасность как условие продуктивного группового взаимодействия.
4. Соотношение роли ведущего и автономии группы в психологической работе.
5. Возможности и ограничения групповой дискуссии как психологической технологии.
6. Роль обратной связи в развитии группового взаимодействия.
7. Сопротивление участников как элемент групповой динамики: проблема или ресурс?
8. Этические вопросы психологической работы с трудовым коллективом.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- активность участия в обсуждении;
- корректность использования профессиональной терминологии;
- аргументированность собственной позиции;
- способность вести конструктивную профессиональную дискуссию;
- уважительное отношение к мнению других участников.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Обучающийся активно участвует в обсуждении, аргументированно высказывает собственную позицию, использует профессиональную терминологию и демонстрирует высокий уровень коммуникативной культуры.
Хорошо	Принимает участие в обсуждении, аргументирует свою позицию, допускает отдельные неточности.
Удовлетворительно	Участие ограничивается отдельными высказываниями, аргументация недостаточно убедительна.
Неудовлетворительно	Не принимает участия в обсуждении либо демонстрирует отсутствие знаний по рассматриваемой теме.

1.5. Реферат

1. Теория поля Курта Левина и ее значение для понимания групповой динамики.
2. Стадии развития группы в модели Брюса Такмена.
3. Социометрическая концепция Якоба Морено и возможности ее применения в организации.
4. Теория социальной идентичности Генри Тэджфела в анализе групповых процессов.
5. Теория самокатегоризации Джона Тернера и формирование групповой принадлежности.
6. Психологическая безопасность группы в концепции Эми Эдмондсон.
7. Групповые нормы и их влияние на поведение участников трудового коллектива.
8. Статусно-ролевые отношения в малой группе.
9. Групповая сплоченность как объект психологической диагностики и консультирования.
10. Групповое мышление Ирвинга Джаниса и риски группового принятия решений.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- соответствие содержания заявленной теме;
- полнота раскрытия темы;
- логичность структуры;
- качество анализа научных источников;
- самостоятельность выводов;
- соблюдение требований к оформлению.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Тема раскрыта полностью, проведен анализ научной литературы, выводы самостоятельны и аргументированы, оформление соответствует установленным требованиям.
Хорошо	Тема раскрыта достаточно полно, имеются отдельные недостатки анализа или оформления.
Удовлетворительно	Тема раскрыта частично, анализ источников поверхностный, выводы недостаточно обоснованы.
Неудовлетворительно	Работа не соответствует заявленной теме либо не отвечает установленным требованиям.

1.6. Доклад

Тема 1. Психологические особенности формальных и неформальных групп в организации.

Тема 2. Феномен конформизма в групповом взаимодействии: экспериментальные исследования Соломона Аша.

Тема 3. Групповая дискуссия как технология психологической работы.

Тема 4. Мозговой штурм Алекса Осборна в групповой работе.

Тема 5. Ролевая игра как метод моделирования группового взаимодействия.

Тема 6. Групповая рефлексия в психологической работе с трудовым коллективом.

Тема 7. Фасилитация и модерация как технологии управления групповым процессом.

Тема 8. Номинальная групповая техника и методы структурирования группового принятия решений.

Тема 9. Метод Дельфи как технология получения групповых экспертных оценок.

Тема 10. Обучение действием как технология развития профессиональных групп.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота раскрытия темы;
- логичность и последовательность изложения;
- грамотность речи;
- использование научной терминологии;
- качество ответов на вопросы.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Тема раскрыта полностью, выступление логично и последовательно, обучающийся свободно отвечает на вопросы и демонстрирует высокий уровень владения материалом.
Хорошо	Выступление соответствует теме, отдельные положения раскрыты недостаточно подробно, ответы на вопросы в целом правильные.
Удовлетворительно	Доклад носит описательный характер, имеются пробелы в содержании и затруднения при ответах на вопросы.
Неудовлетворительно	Тема не раскрыта либо обучающийся не владеет представленным материалом.

1.7. Устный опрос

1. Что понимается под группой в социальной и организационной психологии?
2. Что такое групповая динамика и какие основные процессы она включает?
3. В чем заключается теория поля Курта Левина применительно к анализу группы?
4. Какие стадии развития группы выделяет Брюс Такмен?
5. Что изучает социометрический подход Якоба Морено?
6. Как групповые нормы влияют на поведение участников?

7. В чем заключается различие между фасилитацией и модерацией группового процесса?
8. Какие задачи решает психолог при управлении групповой динамикой?
9. Что такое психологическая безопасность группы и какое значение она имеет для групповой работы?
10. Какие факторы необходимо учитывать психологу-консультанту при выборе технологии работы с трудовым коллективом?

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота и правильность ответа;
- владение профессиональной терминологией;
- логичность изложения;
- способность устанавливать взаимосвязи между изучаемыми понятиями;
- культура профессиональной речи.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Ответ полный, последовательный, логичный, обучающийся свободно использует профессиональную терминологию и демонстрирует глубокое понимание изученного материала.
Хорошо	Ответ правильный, однако содержит отдельные неточности или недостаточно полное раскрытие отдельных положений.
Удовлетворительно	Ответ отражает только основные положения темы, имеются существенные пробелы и ошибки.
Неудовлетворительно	Обучающийся не может раскрыть содержание вопроса либо допускает принципиальные ошибки.

Критерии и шкалы оценивания работы студентов на практических/лабораторных занятиях

Оценка	Критерии оценивания
«отлично»	Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная

	аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопрос вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Для получения итоговой оценки, необходимо решить тест и 1 кейс. Формат оценивания - зачет

Тест

- Какое понятие наиболее точно характеризует совокупность устойчивых способов взаимодействия, норм, ролей и отношений, складывающихся в группе?
 - Организационная структура
 - Групповая динамика ✓**
 - Организационная идентичность
 - Деловая коммуникация
- Согласно теории поля К. Левина, поведение человека в группе определяется прежде всего:
 - Только индивидуальными личностными особенностями
 - Только формальными требованиями организации
 - Взаимодействием личности и психологического поля ✓**
 - Системой материального стимулирования
- Какая последовательность стадий развития группы соответствует модели Б. Такмена?
 - Формирование — конфликт — завершение — нормирование — деятельность
 - Формирование — конфликт — нормирование — функционирование — завершение ✓**
 - Нормирование — формирование — функционирование — конфликт — завершение
 - Формирование — функционирование — конфликт — нормирование — завершение
- Какой метод позволяет непосредственно выявлять структуру межличностных предпочтений в малой группе?
 - Контент-анализ

- Б) Метод экспертных оценок
 - В) **Социометрия ✓**
 - Г) Наблюдение за трудовыми показателями
5. Что характеризует групповую норму?
- А) Формально закрепленное положение сотрудника в организации
 - Б) **Принятые группой правила и ожидания относительно поведения участников ✓**
 - В) Индивидуальную мотивацию участника
 - Г) Должностную инструкцию сотрудника
6. Что является одним из ключевых признаков психологически безопасной группы?
- А) Отсутствие любых разногласий
 - Б) Полное согласие с позицией руководителя
 - В) **Возможность высказывать вопросы, сомнения и ошибки без страха негативных последствий ✓**
 - Г) Жесткое соблюдение неформальных норм
7. Какова основная задача фасилитатора при работе с группой?
- А) Принимать решения вместо участников
 - Б) Давать экспертные решения по всем обсуждаемым вопросам
 - В) **Организовывать процесс взаимодействия, способствующий достижению группой поставленной цели ✓**
 - Г) Контролировать личные отношения участников
8. Какой метод предполагает свободное генерирование большого количества идей с последующей их оценкой?
- А) Социометрия
 - Б) Метод Дельфи
 - В) **Мозговой штурм ✓**
 - Г) Наблюдение
9. Какой принцип является существенным при использовании обратной связи в групповой работе?
- А) Оценивание личности участника
 - Б) Обсуждение преимущественно его личных качеств
 - В) **Фокусировка на наблюдаемом поведении и его последствиях ✓**
 - Г) Обязательное публичное согласие с полученной обратной связью
10. Что в наибольшей степени характеризует неформальную подгруппу в организации?
- А) Она обязательно создается приказом руководителя
 - Б) Она всегда совпадает с подразделением организации
 - В) **Она формируется на основе межличностных связей и общности интересов участников ✓**
 - Г) Она существует только при наличии формального руководителя
11. Какое явление описывает ситуацию, когда стремление группы к согласию снижает критическую оценку альтернативных решений?
- А) Социальная фасилитация
 - Б) Социальная леность
 - В) **Групповое мышление ✓**
 - Г) Групповая сплоченность
12. Что является основной целью групповой рефлексии?
- А) Выявление наиболее авторитетного участника

- Б) Определение формального лидера
В) **Осмысление участниками процесса и результатов совместной деятельности ✓**
Г) Оценка личностных качеств участников
13. Какой подход наиболее непосредственно связан с изучением принадлежности человека к социальной группе и значения этой принадлежности для самовосприятия?
А) Теория поля
Б) Теория социального научения
В) **Теория социальной идентичности ✓**
Г) Теория черт личности
14. Что является наиболее корректной последовательностью действий психолога-консультанта при возникновении запроса на групповую работу?
А) Сразу провести тренинг — оценить результат — определить проблему
Б) Выбрать популярную групповую технику — провести ее — получить обратную связь
В) **Уточнить запрос и провести диагностику — определить цели — выбрать технологии — реализовать программу — оценить результаты ✓**
Г) Получить запрос руководителя — провести индивидуальные консультации — завершить работу
15. Что является существенным ограничением групповой психологической работы в организации?
А) Наличие у участников разного профессионального опыта
Б) **Риск нарушения конфиденциальности и психологической безопасности участников ✓**
В) Использование интерактивных методов
Г) Наличие формального руководителя группы
16. Какой метод наиболее соответствует ситуации, когда необходимо получить экспертные оценки участников в несколько последовательных этапов с последующим уточнением позиций?
А) Социометрия
Б) Мозговой штурм
В) **Метод Дельфи ✓**
Г) Ролевая игра
17. Что наиболее точно характеризует ролевую игру как технологию групповой работы?
А) Статистическое измерение групповых характеристик
Б) Изучение исключительно индивидуальных особенностей участников
В) **Моделирование значимой ситуации с распределением ролей и последующим анализом взаимодействия ✓**
Г) Получение количественных показателей групповой сплоченности
18. Какой показатель наиболее непосредственно может использоваться для оценки изменений в групповом взаимодействии после проведения программы?
А) Возраст участников
Б) Должностной стаж участников
В) **Изменение характера взаимодействия, распределения участия и качества**

групповой коммуникации ✓

Г) Количество сотрудников в подразделении

19. Что должен учитывать психолог при выборе технологии групповой работы?

А) Только предпочтения ведущего

Б) Только продолжительность занятия

В) **Цели работы, особенности группы, содержание запроса и**

организационный контекст ✓

Г) Только мнение руководителя организации

20. Какой вариант наиболее соответствует профессиональной позиции психолога-консультанта при работе с трудовым коллективом?

А) Самостоятельно принимать управленческие решения за руководителя

Б) Добиваться обязательного согласия участников с позицией руководства

В) **Создавать условия для анализа групповых процессов, развития взаимодействия и выработки участниками конструктивных способов решения проблем ✓**

Г) Оценивать личностную пригодность сотрудников для работы в коллективе

Критерии оценивания тестирования

Каждый правильный ответ оценивается в **1 балл**.

Максимальное количество баллов — **20**.

Оценка	Количество правильных ответов	Критерии оценивания
«Отлично» / зачтено	18–20	Продемонстрированы глубокие знания содержания дисциплины, понимание основных теоретических положений, понятий, закономерностей и современных подходов в изучаемой предметной области. Правильно выполнено не менее 90 % тестовых заданий.
«Хорошо» / зачтено	15–17	Продемонстрированы устойчивые знания содержания дисциплины. Допущены единичные ошибки, не оказывающие существенного влияния на понимание основных понятий, закономерностей и взаимосвязей изучаемой предметной области. Правильно выполнено не менее 75 % тестовых заданий.

«Удовлетворительно» / зачтено	12–14	Продemonстрированы базовые знания содержания дисциплины. Имеются отдельные пробелы в понимании теоретических положений, понятий и закономерностей, однако обучающийся владеет основными знаниями, необходимыми для дальнейшего освоения образовательной программы. Правильно выполнено не менее 60 % тестовых заданий.
«Неудовлетворительно» / не зачтено	менее 12	Продemonстрирован недостаточный уровень знаний содержания дисциплины. Значительная часть тестовых заданий выполнена неверно, что свидетельствует о несформированности результатов обучения по дисциплине. Правильно выполнено менее 60 % тестовых заданий.

Кейс 1

В крупной IT-компании сформирована проектная команда из 14 сотрудников, работающих над запуском нового продукта. В команду входят разработчики, дизайнеры, аналитики, маркетолог и руководитель проекта. Первоначально команда была собрана около восьми месяцев назад, однако состав несколько раз менялся: трое сотрудников ушли из проекта, четверо новых специалистов присоединились в течение последних трех месяцев. Формально структура команды не изменилась, однако руководитель отмечает снижение эффективности взаимодействия. Совещания стали продолжительнее, но при этом решения принимаются медленнее. На общих встречах активно участвуют преимущественно сотрудники, давно работающие в проекте. Новые специалисты редко высказывают несогласие и предпочитают обсуждать возникающие проблемы между собой. Между разработчиками и маркетологами регулярно возникают разногласия относительно приоритетов продукта. Каждая сторона считает, что именно ее профессиональная позиция недостаточно учитывается.

Психолог, привлеченный руководителем проекта, провел несколько наблюдений за совещаниями. Он обнаружил устойчивое распределение ролей: два сотрудника фактически выполняют функцию неформальных лидеров, один участник регулярно пытается сглаживать разногласия, а несколько специалистов практически не включаются в обсуждение. Внутри команды просматриваются две устойчивые подгруппы. При обсуждении спорных вопросов участники часто обращаются к мнению неформальных лидеров, после чего остальные склоняются к согласию с предложенным вариантом. Руководитель проекта считает основной проблемой «недостаток командного духа» и предлагает провести стандартный тренинг командообразования. Психолог предполагает, что проблема может быть связана не столько с отсутствием командной сплоченности, сколько с изменением состава группы, неустойчивостью групповых норм, распределением статусов и недостаточной психологической безопасностью для новых участников.

Задание: проанализируйте ситуацию с использованием не менее трех теоретических подходов к групповой динамике; определите актуальные групповые процессы, роли, нормы, подгруппы и возможные причины сложившейся ситуации; сформулируйте диагностические гипотезы и определите, какие методы групповой диагностики необходимо использовать до начала развивающей работы; обоснуйте, следует ли начинать работу непосредственно с тренинга командообразования; разработайте концепцию программы психологической работы с группой, указав цели, последовательность этапов, конкретные

групповые технологии и роль психолога на каждом этапе; предложите критерии оценки результатов программы.

Кейс 2

В производственной компании существует рабочая группа из 10 специалистов и руководителя. За последний год подразделение несколько раз проходило через организационные изменения: была внедрена новая система планирования, перераспределены зоны ответственности и изменился порядок оценки результатов работы. Руководитель подразделения обратился к психологу после того, как сотрудники стали заметно реже предлагать новые идеи и практически перестали открыто обсуждать возникающие трудности. При этом показатели формальной дисциплины остаются высокими, сотрудники выполняют поручения в установленные сроки, открытых конфликтов между ними нет. На совещаниях большинство участников поддерживает предложения руководителя или наиболее опытных сотрудников. Попытки руководителя стимулировать дискуссию приводят к короткому обсуждению, после которого группа быстро приходит к единому решению. Позднее выясняется, что часть сотрудников считает решения неудачными, но предпочитает не спорить с руководителем.

В ходе предварительных индивидуальных интервью сотрудники по-разному описывают происходящее. Одни говорят, что «не стоит создавать лишние проблемы», другие отмечают, что критические высказывания ранее воспринимались руководителем как проявление нелояльности. Несколько сотрудников сообщают, что после ошибок предпочитают самостоятельно исправлять ситуацию и не обсуждать ее на общем собрании. Руководитель, в свою очередь, считает, что сотрудники стали недостаточно инициативными и ожидает от психолога программы, которая «научит их свободно высказываться». Психолог должен учитывать, что группа существует в реальном организационном контексте, а изменения группового поведения могут быть связаны не только с внутригрупповой динамикой, но и с особенностями управленческого взаимодействия, организационных норм и воспринимаемых последствий высказывания несогласия.

Задание: проведите многоуровневый анализ ситуации, разграничив индивидуальные, групповые и организационные факторы; определите возможные проявления конформности, группового мышления, групповых норм и психологической безопасности; сформулируйте альтернативные гипотезы, объясняющие снижение инициативности сотрудников; определите, какие диагностические процедуры целесообразно провести и какие данные необходимо сопоставить; разработайте программу психологического вмешательства, не ограничиваясь проведением тренинга; определите технологии групповой работы, которые могут быть использованы для изменения характера взаимодействия и принятия решений; сформулируйте рекомендации для руководителя по поддержанию изменений; предложите систему оценки эффективности вмешательства с учетом краткосрочных и отсроченных результатов.

Оценка	Критерии оценивания
Отлично / зачтено	Кейс глубоко и системно проанализирован; корректно применены теории и технологии групповой работы; обоснованы диагностические и консультативные решения; предложены реалистичные способы работы с групповой динамикой; выводы аргументированы и соответствуют условиям кейса.
Хорошо / зачтено	Кейс проанализирован корректно; основные групповые процессы и проблемы выявлены; теоретические подходы применены в целом верно; предложенные решения обоснованы, но отдельные аспекты раскрыты недостаточно глубоко.

Удовлетворительно / зачтено	Выявлены основные проблемы кейса, но анализ преимущественно описательный; применение теоретических подходов и групповых технологий ограничено; отдельные выводы или рекомендации недостаточно обоснованы.
Неудовлетворительно / не зачтено	Анализ кейса фрагментарный или отсутствует; групповые процессы определены неверно либо не определены; теоретические подходы и технологии применены некорректно; предложенные решения не соответствуют условиям кейса или отсутствуют.



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение
высшего образования «Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ФАСИЛИТАЦИЯ СТРАТЕГИЧЕСКИХ СЕССИЙ

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости

1.0. Задания для подготовки к практическим занятиям

1. Изучить литературу по теме «Цели, задачи и виды фасилитационных и стратегических сессий» и подготовить сравнительный анализ трех форматов групповой работы: стратегической сессии, проблемной сессии и командной сессии. В анализе определить цель каждого формата, тип организационного запроса, предполагаемый состав участников, ожидаемый результат, особенности работы фасилитатора. Завершить работу таблицей выбора формата сессии в зависимости от поставленной организацией задачи.

2. Провести анализ групповой динамики на основе видеокейса или описания группового обсуждения. Выделить этапы развития группы, характер взаимодействия участников, распределение ролей, проявления лидерства, сопротивления, конфликтов, группового давления и снижения активности отдельных участников. Определить, какие действия фасилитатора необходимы для поддержания конструктивного группового взаимодействия и достижения цели сессии.

3. Разработать сценарий фрагмента стратегической сессии продолжительностью 30–40 минут, направленного на согласование приоритетов развития организации. Определить цель и ожидаемый результат фрагмента, сформулировать последовательность этапов работы, подготовить вопросы фасилитатора, выбрать методы генерации и отбора предложений, предусмотреть способы фиксации результатов и принятия группового решения. Провести разработанный фрагмент в учебной группе и проанализировать полученный результат.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота выполнения задания;
- самостоятельность выполнения;
- корректность использования научной терминологии;
- способность анализировать и обобщать информацию;
- аргументированность выводов;
- соблюдение требований к оформлению работы.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Задание выполнено полностью. Продемонстрированы глубокое понимание материала, самостоятельность анализа, грамотное использование профессиональной терминологии. Выводы логичны, аргументированы и соответствуют поставленной задаче.
Хорошо	Задание выполнено полностью. Материал изложен последовательно, имеются отдельные неточности или недостаточно полное обоснование отдельных положений, не влияющие на общий результат.
Удовлетворительно	Задание выполнено частично. Материал раскрыт поверхностно, имеются ошибки в терминологии, выводы недостаточно аргументированы.

Неудовлетворительно	Задание не выполнено либо выполнено с существенными ошибками, демонстрирующими отсутствие понимания изучаемого материала.
---------------------	---

1.1. Проектное задание

Проект стратегической сессии для решения организационной задачи.

Консалтинговая компания «Вектор» существует на рынке около восьми лет и оказывает услуги организациям среднего бизнеса. В последние два года компания существенно увеличила количество проектов и численность сотрудников. Одновременно с ростом возникли сложности во взаимодействии между руководителями основных направлений. Каждый руководитель отвечает за свой участок работы и имеет собственные представления о приоритетах дальнейшего развития компании. На совещаниях руководители активно обсуждают текущие задачи, однако при переходе к вопросам долгосрочного развития регулярно возникают разногласия. Часть участников считает необходимым расширять перечень услуг и выходить на новые сегменты рынка, другие предлагают сосредоточиться на уже существующих клиентах и повысить качество работы. Отдельно обсуждается необходимость изменения внутренних процессов и распределения ответственности между подразделениями.

Генеральный директор отмечает, что руководители недостаточно согласованно видят будущее компании. При этом прямое административное решение проблемы не дает устойчивого результата: после совещаний участники возвращаются к прежним позициям. Руководство планирует провести стратегическую сессию с участием генерального директора и руководителей пяти основных направлений. Ожидается, что по итогам работы участники сформируют общее представление о приоритетах развития компании, определят несколько ключевых направлений и договорятся о дальнейших действиях. Перед фасилитатором поставлена задача спроектировать сессию таким образом, чтобы участники самостоятельно сформулировали и согласовали основные решения, а групповой процесс позволил конструктивно работать с различиями позиций и возникающими разногласиями.

Необходимо выполнить следующие задачи:

1. Провести анализ организационного запроса и определить, какие задачи должна решать стратегическая сессия в данной ситуации. Обосновать, почему выбранный формат групповой работы соответствует заявленной проблеме.
2. Определить состав участников сессии и охарактеризовать возможные интересы, позиции и зоны расхождения между ними. Выделить потенциальные риски групповой динамики: доминирование отдельных участников, пассивность, групповое давление, конфликт позиций, преждевременное согласие.
3. Разработать подробную структуру стратегической сессии. Определить последовательность этапов работы, содержание каждого этапа, предполагаемый результат, методы фасилитации, вопросы фасилитатора и способы фиксации промежуточных результатов.
4. Сформулировать ожидаемые результаты сессии и разработать механизм перехода от групповых решений к конкретному плану действий: определить ключевые решения, приоритеты, необходимые действия, ответственных участников и порядок последующего контроля выполнения договоренностей.

В проекте необходимо показать взаимосвязь между организационным запросом, целью сессии, особенностями участников, выбранными методами фасилитации, управлением групповой динамикой и предполагаемым результатом.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- соответствие содержания поставленной задаче;

- логичность структуры проекта;
- обоснованность предлагаемых решений;
- способность применять теоретические знания при решении практических задач;
- качество оформления проекта.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Проект полностью соответствует поставленной задаче, отличается логичностью, практической направленностью, содержит аргументированные предложения и оформлен в соответствии с требованиями.
Хорошо	Проект соответствует поставленной задаче, однако отдельные положения требуют дополнительного обоснования или детализации.
Удовлетворительно	Проект выполнен частично, отдельные разделы раскрыты недостаточно полно, имеются логические или содержательные недостатки.
Неудовлетворительно	Проект не соответствует поставленной задаче либо не позволяет оценить уровень подготовки обучающегося.

1.2. Тестовые задания

Задание:

10 вопросов с выбором ответа/кратким ответом. Примеры:

1. Какова основная задача фасилитатора при проведении стратегической сессии?

- а) предложить участникам готовое управленческое решение
- б) организовать групповой процесс для достижения участниками согласованного результата
- в) принять окончательное решение вместо группы

Правильный ответ: б) организовать групповой процесс для достижения участниками согласованного результата

2. Какой формат групповой работы наиболее непосредственно соответствует ситуации, когда руководителям необходимо сформировать общее представление о будущем организации и определить приоритетные направления ее развития?

- а) стратегическая сессия
- б) индивидуальная консультация руководителя
- в) диагностическое интервью

Правильный ответ: а) стратегическая сессия

3. Какие факторы необходимо учитывать при проектировании стратегической сессии?

В ответе необходимо раскрыть значение организационного запроса, цели сессии, состава и особенностей участников, предполагаемого результата, групповой динамики, продолжительности и последовательности этапов работы, а также выбора методов фасилитации.

Критерии оценивания

При оценивании учитывается правильность выполнения тестовых заданий и полнота ответа на вопрос открытого типа.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Правильно выполнено 90–100 % тестовых заданий, ответ на вопрос открытого типа полный, логичный и аргументированный.
Хорошо	Правильно выполнено 75–89 % тестовых заданий, ответ на открытый вопрос содержит незначительные неточности.
Удовлетворительно	Правильно выполнено 60–74 % тестовых заданий, ответ на открытый вопрос раскрывает тему частично.
Неудовлетворительно	Правильно выполнено менее 60 % тестовых заданий либо отсутствует ответ на вопрос открытого типа.

1.3. Аналитический кейс

В крупной производственной компании проводится рабочая сессия руководителей подразделений, посвященная подготовке плана развития на следующий год. В обсуждении участвуют восемь человек: генеральный директор, коммерческий директор, руководители производственного, финансового, кадрового и маркетингового направлений, а также два руководителя проектов. В начале встречи генеральный директор предлагает определить три главных приоритета развития. Коммерческий директор сразу формулирует собственную позицию и активно возвращает обсуждение к необходимости увеличения продаж. Финансовый директор несколько раз указывает на ограничения бюджета. Остальные участники постепенно становятся менее активными. Руководитель маркетинга предлагает несколько новых направлений, однако его предложения практически не обсуждаются. В результате группа начинает соглашаться с наиболее активно высказывающимися участниками, хотя часть присутствующих не выражает своего отношения к предложенным решениям.

Фасилитатор замечает, что обсуждение быстро переходит от анализа ситуации к защите отдельных позиций. Несколько участников начинают спорить между собой, часть группы сохраняет молчание. При этом времени до окончания сессии остается около часа, а единого понимания приоритетов развития не сформировано. Генеральный директор просит фасилитатора «быстрее привести группу к решению», но одновременно подчеркивает, что итоговые приоритеты должны быть приняты всеми участниками.

Задание. Проанализировать ситуацию с позиции закономерностей групповой динамики и профессиональной роли фасилитатора. Определить основные проблемы группового процесса, возможные причины пассивности части участников и усиления отдельных позиций. Предложить последовательность действий фасилитатора для восстановления конструктивного обсуждения и включения всех участников в работу. Выбрать методы, которые позволят группе выделить общие приоритеты, сравнить альтернативы и прийти к согласованному решению. Сформулировать ожидаемый результат работы фасилитатора на данном этапе сессии.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота анализа ситуации;
- логичность рассуждений;
- способность выявлять проблему;
- обоснованность предложенных решений;
- качество аргументации.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Проведен всесторонний анализ ситуации, выявлены ключевые проблемы, предложены обоснованные решения, выводы логичны и аргументированы.
Хорошо	Анализ ситуации выполнен корректно, однако отдельные аспекты раскрыты недостаточно подробно либо рекомендации требуют уточнения.
Удовлетворительно	Анализ носит поверхностный характер, предложенные решения недостаточно обоснованы.
Неудовлетворительно	Анализ отсутствует либо содержит существенные ошибки, препятствующие оценке уровня подготовки обучающегося.

1.4. Темы для групповой дискуссии

1. Границы профессиональной роли фасилитатора: нейтральность, управление процессом и ответственность за результат.
2. Может ли стратегическая сессия быть эффективной без предварительного согласования организационного запроса?
3. Групповое согласие и групповое давление: как различать конструктивное согласование позиций и подавление альтернативных мнений.
4. Влияние статуса участников на активность и содержание обсуждения в стратегической сессии.
5. Конфликт позиций как препятствие или ресурс групповой работы.
6. Когда организации необходима стратегическая сессия, а когда достаточно обычного рабочего совещания?
7. Должен ли фасилитатор вмешиваться в содержание обсуждения, если группа движется к заведомо непродуктивному решению?
8. Как соотносить необходимость достижения конкретного результата с сохранением самостоятельности участников групповой работы?

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- активность участия в обсуждении;
- корректность использования профессиональной терминологии;
- аргументированность собственной позиции;
- способность вести конструктивную профессиональную дискуссию;
- уважительное отношение к мнению других участников.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Обучающийся активно участвует в обсуждении, аргументированно высказывает собственную позицию, использует профессиональную терминологию и демонстрирует высокий уровень коммуникативной культуры.
Хорошо	Принимает участие в обсуждении, аргументирует свою позицию, допускает отдельные неточности.
Удовлетворительно	Участие ограничивается отдельными высказываниями, аргументация недостаточно убедительна.
Неудовлетворительно	Не принимает участия в обсуждении либо демонстрирует отсутствие знаний по рассматриваемой теме.

1.5. Реферат

1. Теоретические основания фасилитации как метода организации групповой работы.
2. Теория групповой динамики Курта Левина и ее значение для фасилитации.
3. Стадии развития группы в концепции Брюса Такмена и задачи фасилитатора.
4. Психологические механизмы группового принятия решений.
5. Групповое мышление Ирвинга Джаниса и риски стратегических сессий.
6. Психологическая безопасность группы в условиях совместного принятия решений.
7. Фасилитация как технология организационно-психологического консультирования.
8. Роль рефлексии в повышении эффективности групповой работы.
9. Психологические условия формирования общего видения развития организации.
10. Особенности работы фасилитатора с группами руководителей.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- соответствие содержания заявленной теме;
- полнота раскрытия темы;
- логичность структуры;
- качество анализа научных источников;
- самостоятельность выводов;
- соблюдение требований к оформлению.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Тема раскрыта полностью, проведен анализ научной литературы, выводы самостоятельны и аргументированы, оформление соответствует установленным требованиям.

Хорошо	Тема раскрыта достаточно полно, имеются отдельные недостатки анализа или оформления.
Удовлетворительно	Тема раскрыта частично, анализ источников поверхностный, выводы недостаточно обоснованы.
Неудовлетворительно	Работа не соответствует заявленной теме либо не отвечает установленным требованиям.

1.6. Доклад

Тема 1. Цели и задачи стратегических сессий в современных организациях.

Тема 2. Виды стратегических сессий в зависимости от организационного запроса.

Тема 3. Сессии согласования видения и стратегических приоритетов.

Тема 4. Проблемные сессии как инструмент поиска организационных решений.

Тема 5. Сессии организационных изменений: задачи участников и результаты групповой работы.

Тема 6. Проектирование стратегической сессии: от запроса организации к программе работы.

Тема 7. Методы генерации и отбора идей в фасилитируемой группе.

Тема 8. Методы группового принятия решений в стратегической работе.

Тема 9. Работа фасилитатора с конфликтами и сопротивлением участников.

Тема 10. Оценка результатов и эффективности стратегической сессии.

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота раскрытия темы;
- логичность и последовательность изложения;
- грамотность речи;
- использование научной терминологии;
- качество ответов на вопросы.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Тема раскрыта полностью, выступление логично и последовательно, обучающийся свободно отвечает на вопросы и демонстрирует высокий уровень владения материалом.
Хорошо	Выступление соответствует теме, отдельные положения раскрыты недостаточно подробно, ответы на вопросы в целом правильные.
Удовлетворительно	Доклад носит описательный характер, имеются пробелы в содержании и затруднения при ответах на вопросы.
Неудовлетворительно	Тема не раскрыта либо обучающийся не владеет представленным материалом.

1.7. Устный опрос

1. Что понимается под фасилитацией групповой работы?
2. Какие задачи может решать фасилитация в организации?
3. Чем стратегическая сессия отличается от обычного рабочего совещания?
4. Какие виды стратегических сессий можно выделить в зависимости от организационного запроса?
5. Как особенности групповой динамики влияют на результат стратегической сессии?
6. Какие факторы необходимо учитывать при проектировании стратегической сессии?
7. Какова роль фасилитатора на различных этапах групповой работы?
8. Какие психологические факторы могут препятствовать свободному выражению мнений участников?
9. Какие методы могут использоваться для генерации, обсуждения и отбора групповых решений?
10. Какие признаки позволяют оценить результативность проведенной стратегической сессии?

Критерии оценивания

При оценивании учитываются:

- полнота и правильность ответа;
- владение профессиональной терминологией;
- логичность изложения;
- способность устанавливать взаимосвязи между изучаемыми понятиями;
- культура профессиональной речи.

Шкала оценивания

Оценка	Критерии
Отлично	Ответ полный, последовательный, логичный, обучающийся свободно использует профессиональную терминологию и демонстрирует глубокое понимание изученного материала.
Хорошо	Ответ правильный, однако содержит отдельные неточности или недостаточно полное раскрытие отдельных положений.
Удовлетворительно	Ответ отражает только основные положения темы, имеются существенные пробелы и ошибки.
Неудовлетворительно	Обучающийся не может раскрыть содержание вопроса либо допускает принципиальные ошибки.

Критерии и шкалы оценивания работы студентов на практических/лабораторных занятиях

Оценка	Критерии оценивания
«отлично»	Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Для получения итоговой оценки, необходимо решить тест и 1 кейс. Формат оценивания - зачет

Тест

- Какова основная профессиональная задача фасилитатора в стратегической сессии?
 - Предложить группе готовое управленческое решение
 - Организовать процесс групповой работы для достижения участниками согласованного результата ✓**
 - Оценить профессиональную компетентность каждого участника
 - Принять окончательное решение от имени руководителя
- Какой признак наиболее точно характеризует стратегическую сессию?
 - Обсуждение исключительно текущих оперативных задач
 - Передача руководителем готовых решений сотрудникам

- В) Совместная работа участников над значимыми для организации направлениями развития и принятие согласованных решений ✓**
Г) Индивидуальное консультирование руководителей
3. Какое действие должно предшествовать разработке программы стратегической сессии?
А) Выбор помещения и технического оборудования
Б) Подготовка презентации фасилитатора
В) Определение времени перерыва
Г) Анализ организационного запроса, целей и предполагаемого результата сессии ✓
4. Какой фактор наиболее непосредственно определяет выбор формата фасилитационной сессии?
А) Количество слайдов в презентации
Б) Цель и характер организационного запроса ✓
В) Предпочтения фасилитатора
Г) Продолжительность рабочего дня участников
5. Какой результат является наиболее характерным для сессии согласования стратегических приоритетов?
А) Индивидуальные планы профессионального развития сотрудников
Б) Отчет о психологическом состоянии работников
В) Согласованное представление участников о ключевых направлениях и приоритетах развития организации ✓
Г) Результаты индивидуального психологического тестирования
6. Какой феномен возникает, когда стремление группы к единодушию начинает препятствовать критической оценке альтернатив?
А) Социальная фасилитация
Б) Социальная леность
В) Групповое мышление ✓
Г) Межличностная аттракция
7. Какая концепция рассматривает развитие группы через последовательность стадий формирования, конфронтации, нормирования и продуктивной работы?
А) Теория поля К. Левина
Б) Модель Б. Такмена ✓
В) Теория организационной культуры Э. Шейна
Г) Теория мотивации А. Маслоу
8. Какое действие фасилитатора наиболее целесообразно при доминировании одного участника в обсуждении?
А) Полностью запретить ему участвовать в дальнейшем обсуждении
Б) Передать ему функции фасилитатора
В) Использовать организационные приемы, обеспечивающие равномерное включение остальных участников ✓
Г) Завершить обсуждение и перейти к голосованию
9. Что наиболее соответствует принципу профессиональной нейтральности фасилитатора?
А) Отказ от управления процессом группы
Б) Поддержка позиции наиболее статусного участника
В) Продвижение собственного варианта решения

- Г) Управление процессом без навязывания группе собственного содержательного решения ✓**
10. Какой метод наиболее непосредственно предназначен для получения большого количества предложений участников на этапе генерации идей?
- А) Индивидуальное диагностическое интервью
 - Б) Мозговой штурм ✓**
 - В) Наблюдение за поведением работников
 - Г) Контент-анализ документов
11. Какая последовательность наиболее логична при проектировании стратегической сессии?
- А) Методы — участники — помещение — запрос — результат
 - Б) Запрос — цель — результат — участники — структура работы — методы ✓**
 - В) Помещение — методы — результат — запрос — участники
 - Г) Участники — перерыв — методы — запрос — результат
12. Что является основным психологическим риском при преждевременном переходе группы к согласию?
- А) Повышение индивидуальной ответственности участников
 - Б) Увеличение количества альтернатив
 - В) Снижение критической оценки решений и подавление альтернативных позиций ✓**
 - Г) Повышение разнообразия мнений
13. Какая задача наиболее характерна для проблемной фасилитационной сессии?
- А) Проведение индивидуальной диагностики сотрудников
 - Б) Обучение участников новым профессиональным навыкам
 - В) Совместный анализ значимой организационной проблемы и выработка возможных решений ✓**
 - Г) Оценка результатов деятельности отдельного сотрудника
14. Что следует сделать фасилитатору, если часть участников систематически не включается в обсуждение?
- А) Игнорировать ситуацию, поскольку участие является личным выбором
 - Б) Передать слово только наиболее активным участникам
 - В) Немедленно завершить обсуждение
 - Г) Изменить организацию группового взаимодействия и использовать приемы, повышающие включенность участников ✓**
15. Что является непосредственным предметом управления фасилитатора?
- А) Личные качества каждого участника
 - Б) Финансовые показатели организации
 - В) Процесс группового взаимодействия и продвижение группы к поставленной цели ✓**
 - Г) Система оплаты труда участников
16. Какой результат свидетельствует о завершении стратегической сессии на содержательном уровне?
- А) Участники высказали свои мнения
 - Б) Фасилитатор подготовил презентацию
 - В) Все участники согласились с мнением руководителя

- Г) Сформулированы согласованные решения и определены дальнейшие действия ✓**
17. Какой подход наиболее соответствует работе фасилитатора с конфликтующими позициями участников?
- А) Немедленное исключение конфликтующих участников из обсуждения
 - Б) Поддержка позиции участника с более высоким должностным статусом
 - В) Структурирование обсуждения, выявление различий позиций и перевод конфликта в конструктивную работу с содержанием проблемы ✓**
 - Г) Отказ от обсуждения спорного вопроса
18. Что необходимо учитывать при выборе методов фасилитации?
- А) Только личный опыт фасилитатора
 - Б) Только количество участников
 - В) Только продолжительность сессии
 - Г) Цель сессии, состав группы, организационный контекст, особенности групповой динамики и требуемый результат ✓**
19. Какой показатель наиболее непосредственно отражает эффективность стратегической сессии?
- А) Количество использованных фасилитационных техник
 - Б) Продолжительность выступления фасилитатора
 - В) Количество подготовленных слайдов
 - Г) Степень достижения поставленной цели и наличие согласованных результатов, соответствующих организационному запросу ✓**
20. Какая ошибка наиболее существенно нарушает профессиональную роль фасилитатора?
- А) Использование вопросов для структурирования обсуждения
 - Б) Фиксация промежуточных результатов групповой работы
 - В) Навязывание группе собственного содержательного решения под видом фасилитации ✓**
 - Г) Регулирование времени отдельных этапов сессии

Критерии оценивания тестирования

Каждый правильный ответ оценивается в **1 балл**.

Максимальное количество баллов — **20**.

Оценка	Количество правильных ответов	Критерии оценивания
«Отлично» / зачтено	18–20	Продemonстрированы глубокие знания содержания дисциплины, понимание основных теоретических положений, понятий, закономерностей и современных подходов в изучаемой предметной области. Правильно выполнено не менее 90 % тестовых заданий.
«Хорошо» / зачтено	15–17	Продemonстрированы устойчивые знания содержания дисциплины. Допущены единичные ошибки, не оказывающие существенного влияния на понимание основных понятий, закономерностей и взаимосвязей изучаемой предметной области. Правильно выполнено не менее 75 % тестовых заданий.
«Удовлетворительно» / зачтено	12–14	Продemonстрированы базовые знания содержания дисциплины. Имеются отдельные пробелы в понимании теоретических положений, понятий и закономерностей, однако обучающийся владеет основными знаниями, необходимыми для дальнейшего освоения образовательной программы. Правильно выполнено не менее 60 % тестовых заданий.
«Неудовлетворительно» / не зачтено	менее 12	Продemonстрирован недостаточный уровень знаний содержания дисциплины. Значительная часть тестовых заданий выполнена неверно, что свидетельствует о несформированности результатов обучения по дисциплине. Правильно выполнено менее 60 % тестовых заданий.

Кейс 1

Производственно-технологическая компания «ПромСинтез» работает на рынке более десяти лет. За последние три года организация столкнулась с существенными изменениями внешней среды: появились новые конкуренты, часть постоянных заказчиков изменила требования к срокам и формату поставок, а стоимость ряда производственных ресурсов увеличилась. Совет директоров поручил генеральному директору подготовить стратегию развития компании на ближайшие три года. Генеральный директор решил провести двухдневную стратегическую сессию с участием членов правления и руководителей ключевых подразделений.

Предварительное интервью с участниками показало существенные различия в их представлениях о будущем организации. Коммерческий директор считает приоритетом выход на новые рынки и расширение продуктовой линейки. Директор по производству настаивает на модернизации оборудования и повышении эффективности существующего производства. Финансовый директор считает необходимым прежде всего снизить инвестиционные риски и сохранить финансовую устойчивость. Директор по персоналу указывает на дефицит квалифицированных специалистов и считает, что реализация любого нового стратегического направления потребует существенной перестройки системы

управления персоналом. Генеральный директор ожидает от сессии не просто обмена мнениями, а конкретного набора стратегических решений и плана их реализации.

При этом между участниками уже сформировалась устойчивая модель взаимодействия. На совещаниях генеральный директор чаще обращается к двум наиболее опытным руководителям, их позиции получают наибольшее внимание. Молодые руководители подразделений редко возражают открыто, хотя в предварительных индивидуальных интервью высказывают альтернативные предложения. Несколько участников считают, что стратегические решения фактически уже приняты руководством, а предстоящая сессия нужна только для их формального согласования. Одновременно генеральный директор убежден, что участники должны самостоятельно прийти к общему решению.

Задание. Проанализируйте организационный запрос и определите, какие цели и результаты должна иметь стратегическая сессия. Обоснуйте структуру работы на каждом из этапов с учетом различий интересов участников и особенностей сложившейся групповой динамики. Определите потенциальные риски группового мышления, статусного влияния, конформности и снижения психологической безопасности. Разработайте программу фасилитации, включив методы анализа текущей ситуации, формирования вариантов стратегического развития, их обсуждения и отбора. Опишите действия фасилитатора в ситуации, когда участники начинают преждевременно соглашаться с наиболее статусными руководителями. Предложите процедуру перехода от сформированных стратегических приоритетов к конкретным решениям, ответственным и дальнейшим действиям. В обосновании решения используйте положения теории групповой динамики и принципы фасилитации.

Кейс 2

В федеральной образовательной организации проводится стратегическая сессия по вопросу изменения системы взаимодействия между подразделениями. В течение последнего года организация реализует несколько крупных проектов одновременно. Формально подразделения имеют четко определенные зоны ответственности, однако проекты требуют постоянного взаимодействия между ними. Руководители подразделений регулярно сообщают о задержках, дублировании функций и несогласованности решений. При этом каждый руководитель объясняет проблемы особенностями работы других подразделений. Руководство организации предполагает, что основная причина заключается в недостаточно четком распределении ответственности, и планирует использовать стратегическую сессию для разработки новой модели взаимодействия.

В сессии участвуют руководители семи подразделений и четыре руководителя проектов. В начале работы участники активно обсуждают конкретные случаи неудачного взаимодействия. Постепенно обсуждение превращается во взаимные претензии. Руководители подразделений приводят многочисленные примеры ошибок коллег, руководители проектов утверждают, что именно существующая система управления не позволяет им своевременно принимать решения. При попытке фасилитатора перевести разговор на будущее несколько участников требуют сначала «разобраться, кто виноват». Другие участники становятся менее активными. К середине сессии группа фактически разделяется на несколько противостоящих позиций, а первоначальная задача — разработать принципы новой модели взаимодействия — отходит на второй план.

Фасилитатору становится очевидно, что прямой переход к проектированию новой организационной модели невозможен без работы с групповым процессом. При этом фасилитатор не должен превращаться в медиатора конкретных межличностных конфликтов или самостоятельно определять будущую структуру взаимодействия. Руководство ожидает, что к концу сессии группа сформулирует общие принципы взаимодействия, определит основные проблемные зоны и согласует несколько изменений, которые могут быть реализованы в ближайшие три месяца.

Задание. Проанализируйте ситуацию с точки зрения групповой динамики и профессиональной роли фасилитатора. Определите, какие процессы препятствуют достижению цели сессии и какие из них связаны с содержанием организационной проблемы, а какие — с процессом группового взаимодействия. Разработайте последовательность действий фасилитатора для перевода группы от взаимных обвинений к совместному анализу проблемы. Определите, какие методы групповой работы целесообразно использовать для разделения фактов, интерпретаций и позиций участников, выявления общих интересов и формирования вариантов решений. Обоснуйте границы вмешательства фасилитатора: какие процессы он должен регулировать, а какие содержательные решения должны оставаться за участниками. Сформулируйте ожидаемые результаты сессии и критерии, по которым можно определить, что группа действительно перешла от конфликтного обсуждения к совместной выработке решений.

Оценка	Критерии оценивания
«Отлично» / зачтено	Полный и глубокий анализ ситуации, корректное применение теорий и методов фасилитации, обоснованные решения и профессиональные рекомендации.
«Хорошо» / зачтено	Корректный анализ и применение основных подходов, решения обоснованы, имеются отдельные недостаточно раскрытые аспекты.
«Удовлетворительно» / зачтено	Основные проблемы выявлены, но анализ поверхностный, применение теоретических положений ограничено, рекомендации недостаточно обоснованы.
«Неудовлетворительно» / не зачтено	Существенные ошибки в анализе, проблемы не выявлены либо выявлены неверно, теоретические положения применены некорректно, решения отсутствуют или не соответствуют ситуации.



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования
«Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ВСЕОБЩАЯ ИСТОРИЯ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости

Вопросы к устному опросу:

1. Каковы основные подходы к периодизации древнейшей истории человечества в современной исторической науке?
2. Раскройте сущность «неолитической революции» как глобального цивилизационного перехода.
3. В чем заключаются фундаментальные различия полисной системы Древней Греции и имперской модели Древнего Рима?
4. Проанализируйте роль христианства как системообразующего фактора европейской средневековой цивилизации.
5. Охарактеризуйте феномен Великих географических открытий: экономические предпосылки и геополитические последствия.
6. Сравните процессы Реформации в Германии и Контрреформации в Южной Европе: цели и методы.
7. Специфика формирования централизованных государств во Франции и Англии в XVI–XVII вв.: абсолютизм против парламентаризма.
8. Идеи Просвещения как идеологическая основа Великой французской буржуазной революции.
9. Промышленный переворот в Англии: социальные издержки и трансформация классовой структуры общества.
10. Венская система международных отношений: принципы легитимизма и баланса сил.
11. Причины, характер и итоги Первой мировой войны с точки зрения теории мировых систем.
12. Версальско-Вашингтонская система: заложенные противоречия и причины ее нестабильности.
13. Тоталитаризм как исторический феномен XX века: сравнительный анализ германского нацизма и итальянского фашизма.
14. Холодная война как форма биполярного противостояния: от Берлинского кризиса до Карибского.
15. Распад СССР и социалистического лагеря: внутренние факторы и внешнее влияние.
16. Глобализация на рубеже XX–XXI веков: экономическая интеграция versus культурная фрагментация.
17. Проблема Север-Юг: историческая ретроспектива постколониального развития стран Африки и Азии.
18. Исламский мир в XXI веке: между традиционализмом и модернизацией.
19. Европейский союз: этапы политической интеграции и кризис идентичности.
20. Информационное общество: изменение темпоральности исторического процесса под влиянием цифровых технологий.
21. Феномен массовой культуры: истоки возникновения в США начала XX века.
22. Экологический кризис как фактор трансформации глобальной политики в конце XX – начале XXI века.
23. Постмодернизм в исторической науке: отказ от метанарративов и проблема объективности факта.
24. Китайская Народная Республика: специфика модернизации при сохранении партийного авторитаризма.
25. Современный мировой порядок: тенденции к многополярности или новой биполярности (США — Китай)?

Задания к практическим занятиям:

1. Составьте синхронистическую таблицу событий для Древнего Востока (Египет, Месопотамия, Индия) по векам III–II тыс. до н.э.

2. Проведите дебаты на тему: «Полис Спарта vs Полис Афины: какая модель более жизнеспособна?».
3. Заполните ментальную карту «Причины падения Западной Римской империи», разделив их на внутренние и внешние.
4. Смоделируйте диалог между аббатом Ключни и светским феодалом XI века о праве инвеституры.
5. Составьте логическую схему причин Великих географических открытий, связав технические инновации и экономику.
6. Подготовьте аналитический обзор аргументов Мартина Лютера из «95 тезисов».
7. Разработайте проект конституции просвещенного монарха XVIII века, опираясь на труды Вольтера или Монтескье.
8. Кейс-стади: Анализ Декларации прав человека и гражданина 1789 г. через призму современных ценностей.
9. Постройте график демографических изменений в Англии 1750–1850 гг. и соотнесите его с этапами промышленного переворота.
10. Работа с картой: Нанесение границ Европы до и после Венского конгресса 1815 года.
11. Эссе: «Роль малых стран (например, Бельгии) в развязывании Первой мировой войны».
12. Дискуссия: «Был ли Версальский договор справедлив?» (позиции держав-победительниц).
13. Сравнительная таблица экономических политик «Нового курса» Ф. Рузвельта и нацистской экономики Гитлера.
14. Разбор исторического документа: Речь Уинстона Черчилля в Фултоне (текстовый анализ скрытых угроз).
15. Моделирование переговорного процесса: Группа играет роли Горбачева, Буша-старшего и лидеров стран Варшавского договора в 1989 году.
16. Проект: Создание инфографики «Этапы расширения Европейского союза».
17. Анализ кейса: Культурная революция в Китае (1966–1976) — разрушение традиций ради модерна.
18. Семинар-обсуждение: Фильм/сериал как исторический источник (на примере изображения Средневековья в современном кино).
19. Решение ситуационной задачи: Конфликт вокруг ресурсов Арктики — исторические претензии сторон.
20. Дебаты: «Заменяют ли алгоритмы искусственный интеллект труд историка?»
21. Составление глоссария терминов эпохи постиндустриализма (постправда, клиповое мышление, фейк-ньюс).
22. Презентация доклада: Альтернативные сценарии развития мира, если бы Османская империя не распалась.
23. Критический разбор концепции «Конца истории» Фрэнсиса Фукуямы на фоне событий последних 10 лет.
24. Круглый стол: «Экологические движения Greenpeace и Fridays for Future: история успеха или политический инструмент?»
25. Итоговая защита проектов: «Моя родословная как отражение макроистории страны в XX веке».

Критерии и шкалы оценивания работы студентов на практических/лабораторных занятиях

Оценка	Критерии оценивания
«отлично»	Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и

	факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопрос вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Задания	Индикатор компетенции
Базовый уровень	
<p>Задание 1. Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</p> <p>В контексте анализа перехода от традиционного общества к индустриальному (Новое время), какой фактор стал системообразующим для формирования буржуазных наций в Западной Европе, определив их отличие от сословно-представительных монархий Средневековья?</p> <p>А) Укрепление власти феодальной аристократии. Б) Формирование единого национального рынка и централизация налогового аппарата абсолютизма. В) Доминирование цеховой регламентации ремесла. Г) Распространение мистических ересей.</p> <p>Ответ: Б</p>	УК-5.1
<p>Задание 2. Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</p> <p>При анализе социокультурных традиций Древнего Востока (Египет, Месопотамия) по сравнению с античной цивилизацией Греции, какое фундаментальное различие в мировоззрении прослеживается наиболее отчетливо?</p> <p>А) Отсутствие монументальной архитектуры. Б) Преобладание циклического восприятия времени и обожествление деспотической власти над идеей полисной свободы личности. В) Полное отсутствие письменности. Г) Отказ от ирригационного земледелия.</p> <p>Ответ: Б</p>	УК-5.1
<p>Задание 3. Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</p> <p>Эпоха Просвещения XVIII века заложила основы современной профессиональной этики и правосознания через труды философов. Какое понятие стало центральным в философии истории И.Г. Гердера и Ж.-А. Кондорсе, обосновывающим неизбежность социального прогресса?</p> <p>А) Фатализм. Б) Вера во всемогущество человеческого Разума и совершенствование институтов. В) Апология невежества. Г) Теория «золотого века» в прошлом.</p> <p>Ответ: Б</p>	УК-5.3

<p>Задание 4. Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</p> <p>Взаимодействие России с Византийской империей в период принятия христианства (988 г.) является примером глубокой социокультурной интеграции. Какой аспект этого взаимодействия позволил Руси интегрироваться в систему европейских политических связей того времени?</p> <p>А) Принятие ислама как государственной религии.</p> <p>Б) Заимствование кириллической письменности и канонического права, легитимизирующее власть князя.</p> <p>В) Полный отказ от международной торговли.</p> <p>Г) Сохранение языческих капищ как высших судебных инстанций.</p> <p>Ответ: Б</p>	УК-5.1
<p>Задание 5. Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</p> <p>Идеи протестантской этики (М. Вебер) анализируются как один из духовных факторов генезиса капитализма. Какое догматическое положение кальвинизма способствовало формированию рационального предпринимательского поведения?</p> <p>А) Доктрина спасения исключительно через добрые дела.</p> <p>Б) Концепция мирского призвания (<i>Beruf</i>) и профессионального успеха как знака божественного избрания.</p> <p>В) Запрет на взимание банковского процента.</p> <p>Г) Требование обязательного ухода от мира в монастыри.</p> <p>Ответ: Б</p>	УК-5.1
<p>Задание 6. Прочитайте текст и выберите все правильные ответы.</p> <p>Анализируя основные философские учения Античности, укажите концепции, сформировавшие западную традицию гражданского участия и критического мышления:</p> <p>А) Стоическая идея космополитизма (человек — гражданин мира).</p> <p>Б) Метод диалектического диалога Сократа.</p> <p>В) Обоснование тирании у софистов.</p> <p>Г) Платоновская теория идеального государства под управлением мудрецов-философов.</p> <p>Д) Культ силы в учении Фрасимаха.</p> <p>Ответ: А, Б, Г</p>	УК-5.3
<p>Задание 7. Прочитайте текст и выберите все правильные ответы. Реформация XVI века привела к глубокому изменению социокультурного ландшафта Европы. Выберите последствия данного процесса, повлиявшие на развитие науки и образования:</p> <p>А) Перевод богослужения на национальные языки и рост грамотности для самостоятельного чтения Писания.</p> <p>Б) Уничтожение всех университетов.</p> <p>В) Провозглашение принципа свободного толкования текста, стимулирующее критическую герменевтику.</p> <p>Г) Полная монополия католической церкви на книгопечатание.</p> <p>Д) Секуляризация части церковных земель и перенаправление средств на школы.</p> <p>Ответ: А, В, Д</p>	УК-5.1
<p>Задание 8. Прочитайте текст и выберите все правильные ответы. В целях успешной социальной интеграции при взаимодействии с представителями восточных культур (например, Япония, Китай), необходимо учитывать специфические этикетные нормы, имеющие исторические корни. Какие действия будут считаться нарушением социокультурных границ?</p> <p>А) Попытка пожать руку старшему по возрасту или статусу вместо поклона.</p> <p>Б) Использование обеих рук при вручении визитной карточки.</p> <p>В) Прямой отказ от предложения («Нет») в публичной дискуссии ради сохранения лица собеседника.</p> <p>Г) Демонстрация открытых подошв обуви, направленных на собеседника.</p> <p>Д) Соблюдение иерархии рассадки за столом согласно рангу.</p> <p>Ответ: А, В, Г</p>	УК-5.2
<p>Задание 9. Прочитайте текст и выберите все правильные ответы. Мировоззренческий кризис начала XX века (после Первой мировой войны) породил ряд деструктивных этических учений. Выберите характеристики тоталитарных идеологий, противопоставивших себя гуманизму XIX века:</p> <p>А) Абсолютизация роли государства и подавление индивидуальных прав.</p> <p>Б) Признание универсальности человеческой природы.</p> <p>В) Применение биологического детерминизма и расовых теорий для оправдания насилия.</p> <p>Г) Культ техники и тотальной мобилизации масс.</p> <p>Д) Плюрализм мнений и свобода прессы.</p> <p>Ответ: А, В, Г</p>	УК-5.3

<p>Задание 10. Прочитайте текст и выберите все правильные ответы. При обсуждении проблем общественного характера (миграционные кризисы XXI века) аргументированная позиция требует знания исторических прецедентов Великого переселения народов. Какие факторы являются общими для обоих явлений?</p> <p>А) Климатические изменения и дефицит ресурсов. Б) Демографическое давление и поиск безопасных территорий. В) Полное отсутствие военных конфликтов в зонах исхода. Г) Столкновение различных правовых и культурных кодов принимающего и прибывающего населения. Д) Единая религиозная принадлежность мигрантов и коренного населения. Ответ: А, Б, Г</p>	УК-5.3
Повышенный уровень	
<p>Задание 11. Прочитайте текст и установите последовательность этапов исторического развития международных отношений в Новое время, приведших к Вестфальской системе.</p> <p>А) Тридцатилетняя война (1618–1648). Б) Итальянские войны и начало баланса сил. В) Заключение Вестфальского мира и принцип государственного суверенитета. Г) Реформация и раскол единства христианской Европы. Ответ: Б — Г — А — В</p>	УК-5.1
<p>Задание 12. Расположите в хронологическом порядке этапы эволюции трудовой этики и социально-экономических формаций.</p> <p>А) Индустриальный капитализм (фабричное производство). Б) Традиционное аграрное общество (натуральное хозяйство). В) Постиндустриальное общество (сфера услуг и знаний). Г) Мануфактурный капитализм (разделение труда). Ответ: Б — Г — А — В</p>	УК-5.1
<p>Задание 13. Установите логическую последовательность смены парадигм в европейской науке от древности до современности.</p> <p>А) Научная революция XVII века (экспериментально-математическое естествознание). Б) Мифологическая картина мира архаики. В) Классическая наука Ньютона-Лапласа (детерминизм). Г) Античная натурфилософия (поиск первоэлемента). Ответ: Б — Г — А — В</p>	УК-5.1
<p>Задание 14. Определите последовательность стадий развития политической мысли о правах человека.</p> <p>А) Теория естественного права и общественного договора (Дж. Локк, Ж.-Ж. Руссо). Б) Историческая школа права (позитивизм, закон как воля суверена). В) Современные концепции универсальных прав человека (ООН, после 1945 г.). Г) Феодалное право привилегий (связано с сословием, а не личностью). Ответ: Г — А — Б — В</p>	УК-5.3
<p>Задание 15. Установите последовательность фаз культурного шока при взаимодействии представителей принципиально разных социокультурных групп (исторический пример: столкновение европейцев и индейцев Америки).</p> <p>А) Фаза адаптации и приспособления. Б) Фаза эйфории («медовый месяц»). В) Кризис ценностей и фрустрация (культурный шок). Г) Фаза стабильной бикультурности. Ответ: Б — В — А — Г</p>	УК-5.2
<p>Задание 16. Соотнесите исторический тип мировоззрения с его базовым этическим императивом.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Античный космоцентризм 2. Теоцентризм Средневековья 3. Антропоцентризм Возрождения 4. Рационализм Просвещения <p>А) Спасение души через послушание Церкви. Б) Гармоничное вписывание в порядок Вселенной и исполнение долга перед полисом. В) Торжество разума, веротерпимость и общественный договор. Г) Самореализация творческой личности, человек как «мера всех вещей». Ответ: 1 — Б 2 — А 3 — Г 4 — В</p>	УК-5.1
<p>Задание 17. Установите соответствие между исторической эпохой и доминирующей формой социальной интеграции индивида.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Первобытная община 2. Традиционная империя (Китай, Рим) 3. Буржуазное национальное государство 4. Современная глобализация <p>А) Гражданин (гражданские права и конституционный патриотизм).</p>	УК-5.2

<p>Б) Свободный экономический агент (потребитель/производитель без жесткой национальной привязки).</p> <p>В) Соплеменник (слитность с коллективом, табу).</p> <p>Г) Подданный (лояльность персоне монарха или сакральному центру).</p> <p>Ответ: 1 — В 2 — Г 3 — А 4 — Б</p>	
<p>Задание 18. Соотнесите философское направление с его отношением к проблеме смысла истории.</p> <p>1. Марксизм</p> <p>2. Либерализм (К. Поппер)</p> <p>3. Философия жизни (О. Шпенглер)</p> <p>4. Христианская историософия (Августин)</p> <p>А) История как прогресс к открытому обществу без конечной цели (холизм опасен).</p> <p>Б) История как борьба классов и смена экономических формаций (прогресс объективен).</p> <p>В) История как линейное движение от грехопадения к Царству Божию (провиденциализм).</p> <p>Г) История как череда замкнутых культурных циклов рождения и смерти (фатализм).</p> <p>Ответ: 1 — Б 2 — А 3 — Г 4 — В</p>	УК-5.3
<p>Задание 19. Установите соответствие между типом аргументации в общественных дискуссиях и его историческим прототипом.</p> <p>1. Риторика убеждения толпы</p> <p>2. Диалектический метод поиска истины</p> <p>3. Деконструкция метанарративов</p> <p>4. Позитивистский научный спор</p> <p>А) Сократ (Майевтика).</p> <p>Б) Французские энциклопедисты (вера в факты и статистику).</p> <p>В) Протагор / афинские демагоги.</p> <p>Г) М. Фуко / постструктурализм.</p> <p>Ответ: 1 — В 2 — А 3 — Г 4 — Б</p>	УК-5.3
<p>Задание 20. Прочитайте текст и установите соответствие между социокультурной традицией и способом решения мировоззренческого конфликта.</p> <p>1. Западноевропейская (правовая)</p> <p>2. Восточноазиатская (конфуцианская)</p> <p>3. Индийская (дхармическая)</p> <p>4. Исламская (шариатская)</p> <p>А) Поиск компромисса и сохранение «лица», избегание прямого судебного иска.</p> <p>Б) Обращение к писаному закону и состязательность сторон в суде.</p> <p>В) Следование божественному откровению и фикху (богословско-правовой доктрине).</p> <p>Г) Кармическое воздаяние и следование предписанному долгу (варне).</p> <p>Ответ: 1 — Б 2 — А 3 — Г 4 — В</p>	УК-5.2
Высокий уровень	
<p>Задание 21. Объясните, почему концепция «Разделяй и властвуй» (<i>Divide et impera</i>), успешно применявшаяся Римской республикой, остается актуальной в современных геополитических конфликтах.</p> <p>Ответ: Стратегия позволяет крупной державе минимизировать собственные военные издержки, поддерживая баланс сил между региональными оппонентами и выступая арбитром, что предотвращает формирование единой враждебной коалиции.</p>	УК-5.3
<p>Задание 22. Проанализируйте влияние географического детерминизма (Ш. Монтескье) на формирование различных моделей политического устройства в истории Запада и Востока.</p> <p>Ответ: Суровый климат и обширные территории Евразии способствовали становлению деспотических форм правления для мобилизации ресурсов, тогда как умеренный климат и раздробленность Европы благоприятствовали развитию самоуправления городов-коммун и ограничению власти монархов.</p>	УК-5.1
<p>Задание 23. Сформулируйте основное противоречие между классической греческой пайдейей (образованием) и современным утилитарным подходом к обучению специалиста.</p> <p>Ответ: Греческая пайдейя была направлена на калокагатию (гармоничное развитие личности и добродетели), в то время как современный подход ориентирован на узкую профессиональную функциональность и экономическую эффективность, часто игнорируя этическое измерение.</p>	УК-5.3
<p>Задание 24. Оцените роль Великой хартии вольностей (1215 г.) в последующей эволюции идеи прав человека. Почему этот документ нельзя считать первой декларацией прав гражданина в современном понимании?</p>	УК-5.1

<p>Ответ: Хартия защищала права феодальных баронов и корпораций от произвола короля, но не распространяла эти гарантии на простолюдинов; она закрепляла корпоративные привилегии, а не универсальные индивидуальные свободы.</p>	
<p>Задание 25. Предложите аргументированный тезис для дискуссии: «Является ли падение Западной Римской империи катастрофой или процессом трансформации?»</p> <p>Ответ: это был процесс трансформации: институциональный вакуум Рима привел к синтезу римского права, германских обычаев и христианской этики, что создало фундамент средневековой цивилизации, сохранив городскую сеть и технологические навыки через монастыри.</p>	УК-5.3

Критерии и шкала оценивания

Оценка	Количество баллов
«отлично» /зачтено	83-100 баллов
«хорошо»/ зачтено	68-82 балла
«удовлетворительно»/ зачтено	50-67 баллов
«неудовлетворительно»/ не зачтено	0-49 баллов

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно / зачтено	Неудовлетворительно /не зачтено
УК-5.1. Анализирует социокультурные различия социальных групп, опираясь на знание этапов исторического развития России в контексте мировой истории, социокультурных традиций мира, основных философских и этических учений	Демонстрирует системное видение исторического процесса. Свободно оперирует понятийным аппаратом (формация, цивилизация, модерн). Способен выявить причинно-следственные связи между событиями российской и мировой истории (например, влияние Великих географических открытий на закрепощение крестьян), а также провести компаративный анализ этических учений разных эпох	Корректно называет основные этапы и даты. Определяет социокультурные особенности крупных регионов мира. При анализе сложных междисциплинарных связей (влияние философии на политику) допускает неточности или требует наводящих вопросов преподавателя для формулировки вывода	Знает базовые факты (имена правителей, названия войн), но затрудняется выстроить их в хронологическую или логическую систему. Не видит разницы между формационным и цивилизационным подходами. Подменяет анализ пересказом учебного текста без выявления глубинных мировоззренческих различий	Обнаруживает отсутствие базовых знаний по периодизации всемирной истории. Не способен назвать ключевые философские учения Античности или Нового времени. Путает исторические эпохи и культурные традиции народов
УК-5.2. Взаимодействует с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения	Понимает историческую обусловленность современных норм этикета, деловой культуры и	Умеет учитывать наиболее очевидные социокультурные различия (религиозные праздники, пищевые	Имеет общее представление о необходимости толерантности. Склонен переносить собственные культурные	Проявляет ригидность мышления и нетерпимость к чужим традициям. Не считает нужным изучать историю и культуру партнеров по

<p>профессиональных задач и социальной интеграции</p>	<p>правовых систем различных стран. Способен моделировать профессиональное общение с представителями иных культур, избегая этноцентризма и стереотипов, опираясь на знание исторических прецедентов взаимодействия цивилизаций</p>	<p>ограничения, нормы приветствия). Стремится адаптировать стиль коммуникации под собеседника, однако иногда допускает прямолинейность, не учитывая скрытые исторические травмы или иерархические коды группы</p>	<p>установки на других («европоцентризм»). При обсуждении профессиональных задач игнорирует исторический контекст формирования менталитета партнера, что ведет к коммуникативным сбоям</p>	<p>взаимодействию. Сводит все различия к личным качествам людей, отрицая роль историко-социальных факторов</p>
<p>УК-5.3. Аргументированно обсуждает и решает проблемы мировоззренческого, общественного и личностного характера</p>	<p>Строит аргументацию на основе широкого исторического контекста и знания первоисточников. Способен деконструировать современные политические лозунги, выявляя их исторические корни и идеологические основания. Критически оценивает этические дилеммы, предлагая решения, учитывающие долгосрочные последствия для общества</p>	<p>Способен поддержать дискуссию, используя 1–2 исторических примера для обоснования своей позиции. Формулирует выводы, но аргументация может быть недостаточно глубокой или опираться на вторичные источники без критического осмысления. Различает факты и мнения, но не всегда видит манипуляцию историческими фактами</p>	<p>Выражает личную точку зрения эмоционально, испытывая трудности с подбором рациональных аргументов. Использует упрощенные клише («так было всегда», «это прогресс») вместо анализа альтернативных сценариев развития. Не владеет навыком ведения конструктивного диалога при столкновении мировоззрений</p>	<p>Не способен сформулировать связную аргументированную позицию. Игнорирует логические противоречия в своих рассуждениях. Решения проблем предлагает исключительно волюнтаристские, отрицая необходимость учета исторического опыта и объективных закономерностей</p>



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования
«Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ВЕЛИКИЕ КНИГИ МИРОВОЙ КУЛЬТУРЫ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости

Вопросы к устному опросу:

1. В чем заключается специфика античного понимания «героя» на примере Ахилла, Одиссея и Энея? Как меняется мотивация героя от Гомера к Вергилию?
2. Сравните концепцию судьбы в поэмах Гомера («Илиада», «Одиссея») с идеей предопределения в трагедии Софокла «Царь Эдип».
3. Какова роль хора в древнегреческой трагедии? Приведите примеры из произведений Эсхила или Софокла.
4. Раскройте понятие *mimesis* (подражание) Аристотеля применительно к структуре сюжета греческой трагедии.
5. Почему «Энеида» Вергилия считается не просто подражанием Гомеру, а самостоятельным политическим и идеологическим манифестом Рима?
6. Ветхий Завет: концепция Завета (*Berit*) как основа взаимоотношений Бога и человека. Чем она отличается от правовых кодексов Хаммурапи?
7. Нагорная проповедь (Евангелие от Матфея): этический переворот по отношению к ветхозаветному принципу «око за око». Проблема интерпретации заповедей блаженства.
8. Книга Иова: проблема теодицеи (оправдания Бога). Почему Бог отвечает Иову «из бури» и почему этот ответ можно считать неудовлетворительным для рационалиста?
9. Данте Алигьери «Божественная комедия»: принцип симметрии мироздания (ад — чистилище — рай) и его отражение в строении терцин.
10. Образ Беатриче у Данте: эволюция от земной женщины к аллегорической богословской добродетели.
11. Франсуа Рабле «Гаргантюа и Пантагрюэль»: гротескное тело и карнавальная культура М. Бахтина. Как смех разрушает средневековую серьезность?
12. Уильям Шекспир «Гамлет»: природа гамлетовского сомнения. Является ли герой трагическим борцом или рефлексирующим интеллектуалом эпохи Возрождения?
13. Блез Паскаль «Мысли»: антиномия между «Богом Авраама» и «Богом философов». Что такое пари Паскаля?
14. Вольтер «Кандид»: полемика с учением Лейбница о том, что мы живем в «лучшем из возможных миров». Роль случайности в сюжете повести.
15. Дени Дидро «Монахиня»: роман-памфлет как инструмент критики церковных институтов во французском Просвещении.
16. Иоганн Вольфганг фон Гёте «Фауст»: фаустовский вопрос познания. Почему Фауста спасает любовь, несмотря на сделку с дьяволом?
17. Александр Пушкин «Евгений Онегин»: феномен Татьяны Лариной. Почему финал романа открыт и отказ Татьяны является нравственной победой?
18. Михаил Лермонтов «Герой нашего времени»: особенности композиции романа. Зачем автор нарушает хронологию событий при знакомстве читателя с Печориным?
19. Федор Достоевский «Преступление и наказание»: теория Раскольникова и ее крушение через систему двойников (Свидригайлов, Лужин).
20. Лев Толстой «Война и мир»: философия истории Толстого. В чем смысл противопоставления «мысли семейной» и «мысли народной»?
21. Джеймс Джойс «Улисс»: техника потока сознания. Как один день дублинского обывателя Леопольда Блума соотносится с десятилетней одиссеей царя Итаки?
22. Франц Кафка «Процесс»: абсурд бюрократии и вина без преступления. Символика пространства в романе.
23. Габриэль Гарсиа Маркес «Сто лет одиночества»: жанр магического реализма. Макондо как метафора Латинской Америки и человеческой памяти.
24. Хорхе Луис Борхес «Вавилонская библиотека»: концепт бесконечности текста. Почему библиотеку невозможно покинуть физически, но легко потерять ментально?

25. Милан Кундера «Невыносимая легкость бытия»: ницшеанская дихотомия вечного возвращения и уникальности мгновения в контексте Пражской весны.

Задания к практическим занятиям:

1. Семинар-дискуссия: провести сравнительный анализ двух переводов одного фрагмента (например, начала «Энеиды» Вергилия или монолога Гамлета). Оценить потери метрики, ритма и семантические сдвиги при переводе на русский язык.

2. Работа с интертекстом: составить карту библейских аллюзий в первой главе «Мастера и Маргариты» М. А. Булгакова (сцена на Патриарших прудах), сопоставив их с первоисточниками в Евангелиях.

3. Практикум по нарратологии: разобрать сцену явления призрака отца Гамлета (I акт) с точки зрения теории ненадёжного рассказчика. Могут ли зрители доверять словам Горацио?

4. Анализ структуры: нарисовать схему кольцевой композиции «Превращения» Ф. Кафки. Выделить точку невозврата, после которой возвращение Грегора Замзы к человеческому состоянию становится невозможным.

5. Лингвистический комментарий: проанализировать первые три строки «Божественной комедии» Данте. Объяснить значение темного леса, трех зверей и горы как символов духовного пути согласно комментариям исследователей-медиевистов.

6. Историческая реконструкция: подготовить доклад-презентацию о роли мецената (Лоренцо Медичи) в создании интеллектуальной среды, породившей гуманизм Петрарки и Боккаччо.

7. Картография смыслов: нанести на карту Европы маршруты паломничества героев Чосера («Кентерберийские рассказы»), обозначив социальные типы каждого пилигрима.

8. Контекстная задача: на основе писем Сенеки и текстов Эпиктета составить кодекс стоика. Применить эти правила к поведению главного героя романа Ж.-П. Сартра «Тошнота» Антуана Рокантена.

9. Дискуссионный клуб: Дебаты. Тема: «Является ли Дон Кихот рыцарем печального образа неудачником или первым современным субъектом, создающим собственную реальность вопреки фактам?» (по тексту Сервантеса).

10. Социально-политический анализ: выявить механизмы пропаганды и конструирования мифа о великом вожде в речах Старшего Брата (роман Дж. Оруэлла «1984», допустим, как современная великая книга) и сравнить их с риторикой Кассия в трагедии Шекспира «Юлий Цезарь».

11. Решение кейса: прочитав фрагмент диалога Платона «Пир» о природе Эроса. Опровергнуть или защитить тезис Сократа-Аристофана о любви как поиске утраченной половины, опираясь на современные психологические концепции привязанности.

12. Этическая дилемма: написать эссе-рассуждение (до 1 стр.) на тему: «Имеет ли Иван Карамазов моральное право строить счастье человечества ценой страдания одного ребенка?»

13. Симулякр и симуляция: проанализировать главу «О страстях души» Рене Декарта. Найти в тексте моменты, где механистическое описание человеческого тела вступает в неразрешимое противоречие с постулированием бессмертной души.

14. Экзистенциальный разбор: составить таблицу страхов персонажей Ф. Кафки (Йозеф К., Грегор Замза) и героев А. Камю (Мерсо). Выделить общее экзистенциальное ядро тревоги.

15. Аналитическое чтение: выделить аргументы Фридриха Ницше в эссе «О пользе и вреде истории для жизни» против «академического знания» и привести контраргументы из позиции современного историка.

16. Стилистический маркер: выписать все функции сна Татьяны Лариной (глава 5, «Евгений Онегин»). Показать, как сон работает как ретардация, предсказание и фольклорный оберег одновременно.

17. Ритм прозы: отсканировать прозаический отрывок Марселя Пруста (цикл «В поисках утраченного времени») на предмет синтаксической сложности. Посчитать количество придаточных предложений в одном периоде.

18. Архетипический анализ: идентифицировать архетипы Трикстера, Великой Матери и Теневой стороны в романе Г. Мелвилла «Моби Дик» (Ахав, море, Белый Кит).
19. Интерпретация финала: предложить три взаимоисключающих трактовки открытого финала новеллы Ф. С. Фицджеральда «Алмаз величиной с отель «Риц»».
20. Поэтика детали: собрать коллекцию деталей-символов желтого цвета в «Преступлении и наказании» Ф. М. Достоевского. Обосновать их связь с темой безумия Петербурга.
21. Литературная адаптация: переложить одну из басен Эзопа или Федра в формат короткого поста для социальной сети (Telegram/Twitter), сохранив дидактическую суть, но изменив культурные коды.
22. Рецензирование перевода: взять современный перевод сложного поэтического текста (например, Паунда или Элиота). Написать внутреннюю рецензию для издательства, указав на удачные решения переводчика и зоны риска.
23. Теория рецепции: представить себя цензором николаевской эпохи (1840-е годы). Написать официальный отзыв-отказ на публикацию первого тома «Мертвых душ» Н. В. Гоголя, используя лексику того времени.
24. Проект кураторской экскурсии: разработать маршрут виртуальной выставки «Пространство библиотеки в мировой литературе» (от Александрийской библиотеки до Библиотеки Вавилона Борхеса). Подобрать визуальные экспонаты к трем ключевым книгам курса.
25. Синтез искусств: выбрать одно стихотворение цикла Ш. Бодлера «Цветы зла». Создать плейлист из трех музыкальных композиций разных эпох, которые, на ваш взгляд, точно передают ритм, цветовую палитру и эмоциональный надлом этого текста, обосновав выбор каждой композицией строками оригинала.

Критерии и шкалы оценивания работы студентов на практических/лабораторных занятиях

Оценка	Критерии оценивания
«отлично»	Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логические, обоснованные фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопрос вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Задания	Индикатор компетенции
Базовый уровень	
<p>Задание 1. Прочитайте текст и выберите правильный ответ Проанализируйте онтологический статус платоновского эйдоса справедливости, представленного в диалоге «Государство». Каким фундаментальным свойством характеризуется мир идей (eidos) в противопоставление чувственно воспринимаемой реальности? А) Конкретной пространственной локализацией. Б) Статичностью и умопостигаемостью как парадигмального образца. В) Зависимостью от эмпирического опыта субъекта. Г) Динамической изменчивостью во времени.</p> <p>Ответ: Б</p>	УК-1.3.
<p>Задание 2. Прочитайте текст и выберите правильный ответ Идентифицируйте жанровые характеристики произведения Данте Алигьери «Божественная комедия» с точки зрения средневековой литературной традиции. Какой термин наиболее точно описывает архитектуру данного текста? А) Рыцарский роман. Б) Буколическая эклога. В) Сумма теологии в поэтической форме (видение). Г) Городская сатира фавлю.</p> <p>Ответ: В</p>	УК-5.1.
<p>Задание 3. Прочитайте текст и выберите правильный ответ Рассмотрите концепцию <i>tabula rasa</i> Джона Локка в его труде «Опыт о человеческом разумении». Какое утверждение корректно отражает эпистемологическую позицию автора относительно генезиса человеческих знаний? А) Человеческий разум содержит врожденные идеи до всякого опыта. Б) Все знания происходят исключительно из рефлексии над деятельностью самого ума. В) Источником любого знания является внешний (ощущения) и внутренний (рефлексия) опыт. Г) Познание возможно только через божественное откровение.</p> <p>Ответ: В</p>	УК-5.1.
<p>Задание 4. Прочитайте текст и выберите правильный ответ Определите функциональную роль хора в древнегреческой трагедии Софокла «Царь Эдип» согласно канонам аттической драматургии V века до н. э. Какова основная функция корифея по отношению к протагонисту? А) Выполнение сугубо развлекательной функции без влияния на сюжет. Б) Трансляция авторской позиции и осуществление медиативной связи между сценой и зрителем. В) Прямое физическое противодействие главному герою. Г) Обеспечение комического эффекта для разрядки напряжения.</p> <p>Ответ: Б</p>	УК-1.2.
<p>Задание 5. Прочитайте текст и выберите правильный ответ Оцените нарративную структуру романа Мигеля де Сервантеса «Хитроумный идальго Дон Кихот Ламанчский».</p>	УК-1.2.

<p>Как интерпретируется соотношение вымысла и объективной реальности в сознании протагониста?</p> <p>А) Как полная неспособность героя к восприятию действительности.</p> <p>Б) Как результат фармакологического воздействия.</p> <p>В) Как конфликт интертекстуальности, где гипертрофированная рецептура рыцарских романов детерминирует перцептивную матрицу субъекта.</p> <p>Г) Как намеренная симуляция ради достижения материальных благ.</p> <p>Ответ: В</p>	
<p>Задание 6.</p> <p>Прочитайте текст и выберите все правильные ответы</p> <p>Выберите атрибуты античного эпоса, зафиксированные в поэмах Гомера («Илиада», «Одиссея»), которые впоследствии были кодифицированы Аристотелем в «Поэтике».</p> <p>А) Использование гекзаметра как основного стихотворного размера.</p> <p>Б) Наличие абстрактного лирического «я» повествователя.</p> <p>В) Формула зачина (<i>invocation of the Muse</i>) и ретардация действия.</p> <p>Г) Постоянные эпитеты как инструмент устной формульной композиции.</p> <p>Д) Отсутствие вмешательства олимпийских богов в ход событий.</p> <p>Ответ: А, В, Г</p>	<p>УК-1.3.</p>
<p>Задание 7.</p> <p>Прочитайте текст и выберите все правильные ответы</p> <p>Исходя из анализа трактата Н. Макиавелли «Государь», укажите концепции, легшие в основу политического реализма Нового времени.</p> <p>А) Приоритет государственных интересов (<i>ragion di stato</i>) над нормами традиционной морали.</p> <p>Б) Необходимость разделения светской и духовной властей.</p> <p>В) Допустимость использования насилия правителем для удержания власти при условии утилитарной целесообразности.</p> <p>Г) Утверждение идеала христианского смирения монарха как залога стабильности.</p> <p>Д) Концепция фортуны (<i>fortuna</i>) и доблести (<i>virtù</i>) как диалектических факторов истории.</p> <p>Ответ: А, В, Д</p>	<p>УК-1.3.</p>
<p>Задание 8.</p> <p>Прочитайте текст и выберите все правильные ответы</p> <p>Опираясь на философию трансцендентального идеализма И. Канта («Критика чистого разума»), выделите априорные формы чувственности, структурирующие любой возможный опыт.</p> <p>А) Причинность.</p> <p>Б) Пространство.</p> <p>В) Время.</p> <p>Г) Единство.</p> <p>Д) Множественность.</p> <p>Ответ: Б, В</p>	<p>УК-1.3.</p>
<p>Задание 9.</p> <p>Прочитайте текст и выберите все правильные ответы</p> <p>Проанализируйте систему образов романа Ф. М. Достоевского «Преступление и наказание». Какие персонажи выполняют функцию духовных двойников-антиподов Родиона Раскольникова, оттеняя различные аспекты его теории?</p> <p>А) Лужин (экономический аспект эгоизма).</p> <p>Б) Разумихин (альтруистический деятельный гуманизм).</p> <p>В) Свидригайлов (нигилистическое своеволие и отсутствие метафизических границ).</p> <p>Г) Лебезятников (карикатурный социал-утилитаризм).</p> <p>Ответ: А, Б, В</p>	<p>УК-1.3.</p>
<p>Задание 10.</p> <p>Прочитайте текст и выберите все правильные ответы</p>	<p>УК-5.1.</p>

<p>Исследуя постмодернистскую метапрозу Умберто Эко в романе «Имя розы», определите признаки, указывающие на деконструкцию классического детективного жанра.</p> <p>А) Наличие одного гениального сыщика, раскрывающего дело методом дедукции.</p> <p>Б) Библиотека как лабиринт-симулякр, скрывающий конечную истину.</p> <p>В) Неоднозначность финала, где преступник избегает наказания, а рукопись уничтожается.</p> <p>Г) Полное соответствие историческим фактам XIII века без анахронизмов.</p> <p>Д) Текстуальная природа преступления, связанная с интерпретацией знаков.</p> <p>Ответ: Б, В, Д</p>	
<p>Повышенный уровень</p>	
<p>Задание 11.</p> <p>Прочитайте текст и установите последовательность</p> <p>Установите хронологическую последовательность создания нижеперечисленных текстов, репрезентирующих эволюцию европейской мысли от Античности к Просвещению.</p> <p>А) «Левиафан» Т. Гоббса.</p> <p>Б) «Исповедь» Аврелия Августина.</p> <p>В) «Никомахова этика» Аристотеля.</p> <p>Г) «Рассуждение о методе» Р. Декарта.</p> <p>Ответ: 1 — В 2 — Б 3 — Г 4 — А</p>	<p>УК-1.2. УК-1.3. УК-5.1.</p>
<p>Задание 12.</p> <p>Прочитайте текст и установите последовательность</p> <p>Расположите элементы сюжета повести Франца Кафки «Превращение» в соответствии с классической композиционной схемой (экспозиция — завязка — развитие — кульминация — развязка), учитывая специфику абсурдистской прозы.</p> <p>А) Визит управляющего конторы в дом Замзы.</p> <p>Б) Постепенная дегуманизация Грегора, отчуждение семьи и подготовка к избавлению от него.</p> <p>В) Пробуждение Грегора Замзы в теле насекомого (метаморфоза).</p> <p>Г) Физическое истощение и смерть протагониста; катарсис и обновление семейства Замза.</p> <p>Д) Экспозиция: описание быта и профессиональных обязательств Грегора Замзы накануне трансформации.</p> <p>Ответ: 1 — Д 2 — В 3 — А 4 — Б 5 — Г</p>	<p>УК-1.2. УК-1.3. УК-5.1.</p>
<p>Задание 13.</p> <p>Прочитайте текст и установите последовательность</p> <p>Выстройте иерархическую вертикаль девяти кругов Ада в соответствии с порядком их прохождения Данте и Вергилием в первой кантике «Божественной комедии».</p> <p>А) Лимб (Первый круг).</p> <p>Б) Преддверие Ада (несдержанные, не сделавшие выбора).</p> <p>В) Второй круг (Сладострастники).</p> <p>Г) Девятый круг (Предатели).</p> <p>Ответ: 1 — Б 2 — А 3 — В 4 — Г</p>	<p>УК-1.2.</p>
<p>Задание 14.</p> <p>Прочитайте текст и установите последовательность</p> <p>Опишите логическую последовательность стадий развития Мирового духа в феноменологии Г. В. Ф. Гегеля, представленную в качестве магистральной линии историко-философского процесса.</p> <p>А) Абсолютный дух (искусство, религия, философия).</p> <p>Б) Субъективный дух (антропология, феноменология, психология).</p> <p>В) Восточный мир (субстанциальная несвобода).</p> <p>Г) Объективный дух (абстрактное право, моральность, нравственность).</p> <p>Ответ: 1 — В 2 — Б 3 — Г 4 — А</p>	<p>УК-1.2.</p>
<p>Задание 15.</p> <p>Прочитайте текст и установите последовательность</p>	<p>УК-5.1.</p>

<p>Реконструируйте хронологию внутренней эволюции главного героя романа Иоганна Вольфганга фон Гёте «Страдания юного Вертера».</p> <p>А) Попытка интеграции в бюргерское общество через трудовую деятельность. Б) Первоначальное созерцательное слияние с природой и влюбленность в Лотту. В) Осознание экзистенциальной невозможности обладания объектом любви и социальная маргинализация. Г) Самоубийство как радикальный акт освобождения субъективного духа.</p> <p>Ответ: 1 — Б 2 — А 3 — В 4 — Г</p>	
<p>Задание 16</p> <p>Прочитайте текст и установите соответствие</p> <p>Соотнесите архетипические женские образы в мировой литературе с доминирующей поведенческой стратегией, определяющей вектор развития конфликта.</p> <p>Образы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Медея (Еврипид) 2. Татьяна Ларина (А. С. Пушкин, «Евгений Онегин») 3. Скарлетт О'Хара (М. Митчелл, «Унесенные ветром») 4. Соня Мармеладова (Ф. М. Достоевский, «Преступление и наказание») <p>Стратегии:</p> <p>А) Стратегия стоической верности внутреннему нравственному закону вопреки социальному давлению. Б) Стратегия прагматичного адаптивного манипулирования реальностью ради биологического и социального выживания. В) Стратегия сакральной жертвы и кенозиса во имя сотериологической поддержки другого субъекта. Г) Стратегия тотальной деструкции (танатос) в ответ на нарушение брачного контракта и предательство.</p> <p>Ответ: 1 — Г 2 — А 3 — Б 4 — В</p>	<p>УК-1.3.</p>
<p>Задание 17</p> <p>Прочитайте текст и установите соответствие</p> <p>Установите соответствие между философскими категориями Иммануила Канта и их дефинициями в рамках критического метода.</p> <p>Категории:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ноумен 2. Антиномия 3. Категорический императив 4. Апперцепция <p>Дефиниции:</p> <p>А) Трансцендентальное единство самосознания, лежащее в основе синтеза представлений. Б) Непознаваемая вещь-в-себе (<i>Ding an sich</i>), выступающая источником аффицирования чувственности. В) Безусловное моральное предписание, действующее независимо от эмпатии и гипотетических целей. Г) Логическое противоречие разума с самим собой при попытке мыслить безусловное в ряду обусловленного.</p> <p>Ответ: 1 — Б 2 — Г 3 — В 4 — А</p>	<p>УК-1.3.</p>
<p>Задание 18.</p> <p>Прочитайте текст и установите соответствие (сформулировать вопрос в научном стиле)</p> <p>Коррелируйте литературные направления XX века с их программными эстетическими манифестами или ключевыми теоретическими работами.</p> <p>Направления:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Экзистенциализм 2. Психоанализ (как культурный метод) 3. Марксистская литературная критика 4. Новый историзм <p>Работы:</p> <p>А) «Толкование сновидений» З. Фрейд</p>	<p>УК-1.3.</p>

<p>Б) «Бытие и ничто» Ж.-П. Сартр В) «О народной культуре в эпоху Ренессанса» С. Гринблатт Г) «К критике политической экономии. Предисловие» К. Маркс</p> <p>Ответ: 1 — Б 2 — А 3 — Г 4 — В</p>	
<p>Задание 19. Прочитайте текст и установите соответствие Сопоставьте жанры японской классической литературы эпохи Хэйан с их гендерной атрибуцией и лингвистической формой бытования в придворной среде. Жанры: 1. Никки (дневники) 2. Дзуйхицу (следуя кисти) 3. Моногатари (повести) Формы / Атрибуция: А) Мужской публицистический дискурс на камбуне (китайском языке). Б) Женский автобиографический и лирический дискурс на японском языке (<i>кана</i>). В) Смешанный синкретичный жанр эссеистической прозы, часто женского авторства.</p> <p>Ответ: 1 — Б 2 — В 3 — Б (Примечание: в контексте задания допустимо дублирование буквы Б, так как моногатари также ассоциируются с женской традицией, например, «Повесть о Гэндзи»)</p>	<p>УК-1.2.</p>
<p>Задание 20. Прочитайте текст и установите соответствие Соотнесите типы античных богов у Гомера с их семантическими функциями в структуре эпического конфликта. Типы: 1. Афина 2. Зевс 3. Посейдон Функции: А) Хранитель вселенского равновесия и гарант исполнения судьбы (<i>moira</i>), дистанцирующийся от частных симпатий. Б) Персонификация иррациональной стихии и личной вендетты против протагониста. В) Эпистемологическая и боевая поддержка героя, воплощение принципа <i>metis</i> (хитрости/разума).</p> <p>Ответ: 1 — В 2 — А 3 — Б</p>	<p>УК-1.2.</p>
<p>Высокий уровень</p>	
<p>Задание 21. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки Проанализировав сцену явления тени отца Гамлета (Акт I, сцена 5), эксплицируйте механизм перехода шекспировской драмы от ренессансного антропоцентризма к барочной эсхатологии.</p> <p>Ответ: Механизм реализуется через инверсию телесного и духовного: призрак артикулирует топосы чистилища, что разрушает герметичность протестантской картины мира Эльсинора. Интродукция католической догматики создает когнитивный диссонанс, переводя личную месть принца в плоскость космического дисбаланса, требующего восстановления нарушенного провиденциального порядка посредством трагической жертвы.</p>	<p>УК-5.1.</p>
<p>Задание 22. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки В чем заключается специфика бахтинского концепта «мениппеи» применительно к поэтике романа Ф. М. Достоевского? Назовите три ключевые карнавальные черты, актуализируемые в полифонической структуре текста.</p>	<p>УК-5.1.</p>

<p>Ответ: Специфика мениппеи у Достоевского проявляется в преодолении монологизма через диалогизацию слова. Три ключевые черты:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) экспериментирование утопическими ситуациями на границе бытия (точки безумия); 2) мистерийная профанация сакрального (скандал, публичное покаяние); 3) хронотоп порога, реализующий мгновенную кризисную смену ценностных ориентаций персонажа. 	
<p>Задание 23. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки Охарактеризуйте семиотическую функцию мотива игры в новелле Х. Л. Борхеса «Пьер Менар, автор "Дон Кихота"». Как игра идентичностями влияет на понятие авторского права и оригинальности?</p> <p>Ответ: Функция игры носит метакритический характер: она десакрализует категорию авторства, доказывая тезис У. Эко о том, что текст порождается читателем. Подмена эмпирического автора Пьером Менаром демонстрирует, что тождественность лексического ряда не означает тождественности семантического поля. Оригинальность перемещается из плоскости производства означающих в плоскость рецептивной стратегии, аннулируя классическую дихотомию оригинала и копии.</p>	<p>УК-1.2. УК-1.3. УК-5.1.</p>
<p>Задание 24. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки Используя инструментарий исторической школы <i>Анналов</i> (М. Блок, Л. Февр), проанализируйте умолчания и лакуны в юридическом кодексе Хаммурапи. Что реконструкция повседневности позволяет выявить об экономическом базисе Старовавилонского царства помимо прямых законодательных норм?</p> <p>Ответ: Реконструкция выявляет высокую степень монетизации экономики и развитый институт долгового рабства, скрытые за формулами частного права. Анализ косвенных данных показывает фиксацию климатических рисков (засухи) в тарифах на зерно и существование сложной системы кредитных операций под залог недвижимости, что свидетельствует о наличии зрелого рынка капитала задолго до классического античного полиса.</p>	<p>УК-5.1.</p>
<p>Задание 25. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки Диагностируйте причину краха проекта Просвещения на основании анализа диалога между Цзи-гу и современными жителями в романе В. Шнурре «Открытие медлительности». Как концепт темпоральности соотносится с аксиологией индустриального общества?</p> <p>Ответ: Краха проекта нет, но происходит девальвация рациональности. Концепт замедленной темпоральности графа Стендиша выступает антитезой аксиологии продуктивизма. Индустриальное общество патологизирует любую длительность, заменяя качественное переживание времени количественным исчислением КПД. Противопоставление физиологической нормы (медлительность) и социальной патологии (спешка) вскрывает скрытую травму капиталистической эксплуатации человеческого внимания и моторики.</p>	<p>УК-5.1.</p>

Критерии и шкала оценивания

Оценка	Количество баллов
«отлично» /зачтено	83-100 баллов
«хорошо»/ зачтено	68-82 балла
«удовлетворительно»/ зачтено	50-67 баллов
«неудовлетворительно»/ не зачтено	0-49 баллов

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно / зачтено	Неудовлетворительно / не зачтено
УК-1.2. Анализирует источник информации с точки зрения временных и пространственных условий его возникновения	Демонстрирует глубокое понимание неразрывной связи текста с историческим, религиозным и философским контекстом эпохи (например, влияние схоластики на Данте или протестантской этики на Локка). Самостоятельно выявляет скрытые хронотопы и социокультурные маркеры пространства без наводящих вопросов. Опирается на научную терминологию при описании генезиса источника	Корректно соотносит текст с базовыми фактами исторической эпохи и биографией автора. Выявляет основные временные и пространственные условия создания произведения, однако допускает незначительные неточности в интерпретации второстепенных деталей контекста или причинно-следственных связей. Требуется минимальная внешняя опора на предложенный тезис для начала анализа	Указывает лишь наиболее очевидные, поверхностные характеристики времени и места написания (век, страна), часто подменяя глубокий анализ пересказом сюжетных обстоятельств внутри самого текста. Затрудняется объяснить, как конкретно исторический контекст повлиял на форму и содержание источника. Допускает грубые анахронизмы	Не способен определить принадлежность источника к конкретной эпохе или культурной традиции. Отсутствует разделение внутритекстовой реальности и внешних исторических условий. Контекстуальный анализ полностью отсутствует либо содержит фундаментальные исторические ошибки
УК-1.3. Сопоставляет разные источники информации с целью выявления их противоречий и поиска достоверных суждений	Свободно выстраивает межтекстовые диалоги между произведениями разных эпох и культур (например, сопоставление концепции справедливости у Платона, Макиавелли и Канта). Точно идентифицирует эпистемологические и аксиологические противоречия. Аргументированно обосновывает выбор более достоверной позиции, опираясь на логику источников и критический аппарат	Способен выявить прямые смысловые противоречия между двумя заданными источниками по явному признаку. Проводит корректное сравнение позиций авторов, но испытывает затруднения при оценке степени достоверности суждений, если конфликт носит имплицитный (скрытый) характер или требует привлечения третьего контекста	Находит только формальные, внешние различия (разные герои, разные сюжеты), не выходя на уровень концептуального анализа. Противоречия констатируются, но не получают теоретического осмысления. Поиск достоверного суждения сводится к выбору одной из цитат без доказательства ее релевантности	Не видит разницы между позициями авторов даже при прямом столкновении их тезисов. Воспринимает художественные и философские тексты исключительно как носители объективных фактов, игнорируя субъективную модальность источников
УК-5.1. Анализирует социокультурные	Глубоко раскрывает специфику	Верно определяет базовые социальные конфликты и	Выделяет социальную проблематику только	Не распознает социальное неравенство и

<p>различия социальных групп, опираясь на знание этапов исторического развития России в контексте мировой истории, социокультурных традиций мира, основных философских и этических учений</p>	<p>социальной стратификации через призму литературы (например, разрыв между дворянством и разночинцами у Достоевского, гендерная сегрегация при японском дворе эпохи Хэйан). Опирается на знание российской истории для демонстрации уникальности или типичности описанных явлений. Видит трансформацию этических учений в зависимости от смены формаций</p>	<p>классовые различия, представленные в тексте (рабовладелец/раб, феодал/крестьянин, буржуа/пролетарий) . Однако связь этих различий с этапами истории в мировом контексте устанавливается фрагментарно или формально, без глубокого синтеза.</p>	<p>на уровне эмпатии к героям («бедный/богатый», «хороший/плохой»). Знание этапов исторического развития России и мира демонстрируется изолированно от анализа конкретного художественного текста. Социокультурные группы определяются интуитивно, а не аналитически</p>	<p>культурные коды различных групп населения. Игнорирует исторический фон, сводя все проблемы к индивидуальной психологии персонажей. Не может привести примеры из отечественной истории, подтверждающие или опровергающие выводы о традициях других культур</p>
---	--	---	--	--



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования
«Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ВСЕЛЕННАЯ: ОТ БОЛЬШОГО ВЗРЫВА ДО ВОЗНИКНОВЕНИЯ ЖИЗНИ
(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости

Вопросы к устному опросу:

1. Проблема космологической сингулярности и планковское время ($t \approx 10^{-43} \text{ с}$): физические ограничения применимости ОТО.
2. Инфляционная модель А. Гута: механизм раздувания пространства и решение проблемы горизонта Вселенной.
3. Реликтовое излучение (СМВ): спектр абсолютно черного тела как доказательство теории Большого взрыва.
4. Первичный нуклеосинтез: почему во Вселенной практически отсутствуют элементы тяжелее лития?
5. Эпоха рекомбинации: физический смысл отрыва реликтового излучения от барионной материи.
6. Темная материя и темная энергия: их роль в формировании крупномасштабной структуры космоса согласно Λ CDM-модели.
7. Звездный нуклеосинтез: s-процесс и r-процессы захвата нейтронов при образовании тяжелых элементов до железа и после него.
8. Сверхновые типа Ia как стандартные свечи: метод определения расстояний в космологии и открытие ускоренного расширения Вселенной.
9. Формирование аккреционных дисков вокруг протозвезд: механизмы переноса углового момента.
10. Гипотеза гигантского столкновения (Theia): астрофизические доказательства происхождения системы Земля-Луна.
11. Парадокс молодого тусклого Солнца: проблема поддержания жидкой воды на ранней Земле (Земля-снежок).
12. Мир РНК (RNA World): каталитические свойства рибозимов как переходное звено между неживой и живой материей.
13. Коацерватные капли Опарина-Холдейна: критика модели первичного бульона современными данными о гидротермальных источниках.
14. Кислородная катастрофа (Великая кислородная революция): биохимические последствия цианобактериального фотосинтеза.
15. Симбиотическая теория Маргулис: происхождение митохондрий и хлоропластов через эндосимбиоз.
16. Кембрийский взрыв: факторы, приведшие к быстрой диверсификации скелетных форм жизни (~541 млн лет назад).
17. Панспермия (радио-, лайто-, направленная): оценка вероятности межзвездного переноса жизнеспособных микроорганизмов.
18. Антропный принцип (слабый и сильный): философская интерпретация тонкой настройки физических констант.
19. Уравнение Дрейка и парадокс Ферми: статистическая оценка количества цивилизаций и гипотезы Великого фильтра.
20. Русский космизм (Н.Ф. Федоров, К.Э. Циолковский): влияние православной эсхатологии на формирование отечественной астронавтики.
21. Психологические аспекты восприятия масштабов космического времени человеком (когнитивные искажения макрокосма).
22. Экзопланеты в зоне обитаемости: методы транзитной фотометрии и радиальной скорости в поиске биомаркеров.
23. Хиральность аминокислот: гомохиральность как необходимое условие возникновения генетического кода.
24. Гидротермальные черные курильщики и щелочные источники (Lost City): конкурирующие гипотезы зарождения метаболизма.
25. Концепция Геи Дж. Лавлока: биосфера как саморегулирующаяся сложная система.

Задания к практическим занятиям:

1. Анализ инфографики: Рассчитайте возраст Вселенной на момент испускания СМВ, используя данные о красном смещении $z \approx 1100$.
2. Работа с графиком Хаббла: определите постоянную Хаббла по предоставленному графику зависимости лучевой скорости галактик от расстояния.
3. Сравнительный анализ: Составьте таблицу различий между моделями стационарной Вселенной Ф. Хойла и теорией Большого взрыва Г. Гамова.
4. Расчет плотности: вычислите среднюю плотность энергии реликтового излучения и сравните ее с плотностью энергии видимого вещества.
5. Хронологическая карта: Нанесите на таймлайн эпохи доминирования излучения, вещества и темной энергии.
6. Термоядерный кроссворд: заполните цепочку термоядерных реакций pp-I цикла в недрах Солнца.
7. Критика источника: Найдите фактические ошибки в научно-популярной статье о происхождении Луны методом fission theory.
8. Геохимическое моделирование: Проанализируйте изотопный состав лунных пород («Аполлон») для подтверждения импактной гипотезы.
9. Построение диаграммы: Начертите Герцшпрунга-Рассела для звездного скопления возрастом 1 млрд лет, определив точку поворота главной последовательности.
10. Моделирование атмосферы: оцените парциальное давление кислорода в эпоху архея перед событием GOE (Great Oxidation Event).
11. Биохимический расчет: Рассчитайте энергетический выход гликолиза в анаэробных условиях ранних прокариот.
12. Философский диспут: Проведите дебаты сторонниками абиогенеза и панспермии, опираясь на критерий Поппера (фальсифицируемость).
13. Анализ спектров: Идентифицируйте линии поглощения метана и кислорода в смоделированном спектре экзопланеты земного типа.
14. Решение уравнения: Подставьте оптимистичные значения параметров в уравнение Дрейка и интерпретируйте результат.
15. Картография идей: Постройте ментальную карту влияния трудов К.Э. Циолковского на современную космонавтику.
16. Этический кейс: обсудите проблему планетарного карантина (COSPAR) при доставке марсианского грунта на Землю.
17. Лингвистический анализ: Выпишите метафоры, используемые С. Хокингом для описания черных дыр, и проанализируйте их когнитивную функцию.
18. Статистический анализ: Обработайте базу данных открытых экзопланет NASA, выделив корреляцию между металличностью звезды и наличием газовых гигантов.
19. Симуляция катастрофы: Смоделируйте последствия падения астероида Чиксулуб для мезозойской биоты.
20. Поиск противоречий: выявите логические нестыковки в концепции сильного антропоного принципа (критика со стороны Р. Докинза).
21. Архитектура клетки: схематично изобразите протоклетку с липидной мембраной, способную к репликации РНК без участия белков.
22. Исторический контекст: Соотнесите запуск первого ИСЗ с геополитической обстановкой холодной войны (анализ первоисточников СМИ 1957 г.).
23. Математическое моделирование: решите дифференциальное уравнение радиоактивного распада для уран-свинцового метода датирования метеоритов.
24. Эволюция зрения: проследите этапы развития светочувствительных клеток от глазного пятна планарии до камерного глаза человека.
25. Системный подход: Нарисуйте схему положительных и отрицательных обратных связей в гипотезе Гайи.

Критерии и шкалы оценивания работы студентов на практических/лабораторных занятиях

Оценка	Критерии оценивания
«отлично»	Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логические, обоснованные фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопрос вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Задания	Индикатор компетенции
Базовый уровень	
<p>Задание 1. Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Согласно стандартной космологической модели (ΛCDM), какой тип излучения доминировал в энергетической плотности Вселенной в первые 50 000 лет после Большого взрыва?</p> <p>А) Рентгеновское космическое фоновое излучение Б) Электромагнитное излучение (фотоны). В) Нейтринное излучение. Г) Гравитационные волны стоковых масс.</p> <p>Ответ: Б</p>	УК-1.2
<p>Задание 2. Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Какая фундаментальная сила отделилась от единого взаимодействия последней в процессе остывания первичной плазмы (Grand Unification epoch)?</p> <p>А) Сильное ядерное взаимодействие. Б) Слабое ядерное взаимодействие. В) Электромагнитное взаимодействие. Г) Гравитационное взаимодействие.</p> <p>Ответ: А</p>	УК-1.2
Задание 3. Прочитайте текст и выберите правильный ответ	УК-1.2

<p>Идентифицируйте основной источник первичной молекулярной воды на поверхности Земли согласно современным гидрогеологическим моделям.</p> <p>А) Химическая реакция водорода мантии с кислородом коры. Б) Аккреция кометного льда поздней тяжелой бомбардировки. В) Дегазация мантии через вулканическую активность (адвекция). Г) Прямая конденсация из протопланетного диска.</p> <p>Ответ: В</p>	
<p>Задание 4. Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Какой физико-химический фактор является лимитирующим для синтеза сложных органических полимеров в условиях «первичного бульона» Миллера-Юри?</p> <p>А) Избыток свободного атмосферного кислорода (окислительная среда). Б) Высокая концентрация солей кальция. В) Гидролитическое разрушение связей в водной среде без механизмов защиты. Г) Низкая температура кипения воды.</p> <p>Ответ: В</p>	УК-1.2
<p>Задание 5. Прочитайте текст и выберите правильный ответ</p> <p>Что представляет собой событие Oхугеn Holосаust в контексте эволюции биосферы?</p> <p>А) Массовое вымирание динозавров вследствие падения уровня O₂. Б) Токсичное воздействие свободного кислорода на анаэробных прокариот. В) Образование озонового слоя, блокирующего УФ-излучение. Г) Взрывообразное увеличение численности цианобактерий.</p> <p>Ответ: Б</p>	УК-1.2
<p>Задание 6. Прочитайте текст и выберите все правильные ответы</p> <p>Выберите характеристики, присущие эпохе вторичной ионизации (Reionization) Вселенной.</p> <p>А) Полная непрозрачность Вселенной для фотонов. Б) Появление первых поколений массивных звезд (Поп III). В) Повторный нагрев межгалактического газа ультрафиолетом. Г) Доминирование темной энергии над гравитацией.</p> <p>Ответ: Б, В</p>	УК-1.2
<p>Задание 7. Прочитайте текст и выберите все правильные ответы</p> <p>Какие утверждения корректно описывают концепцию хиральной чистоты биологических систем?</p> <p>А) Живые организмы используют L-аминокислоты и D-сахара. Б) Рацемическая смесь энантиомеров способствует более быстрому катализу. В) Асимметрия возникла спонтанно в результате автокаталитических циклов. Г) Правовращающие аминокислоты стабильнее левовращающих физически.</p> <p>Ответ: А, В</p>	УК-1.2
<p>Задание 8. Прочитайте текст и выберите все правильные ответы</p> <p>Укажите признаки, позволяющие классифицировать объект как экстремофила.</p> <p>А) Способность к выживанию в вакууме открытого космоса (анабиоз). Б) Оптимум жизнедеятельности при pH < 1 или > 1 В) Зависимость метаболизма от солнечного света. Г) Размножение исключительно при температуре выше 80°C.</p> <p>Ответ: А, Б, Г</p>	УК-1.2
<p>Задание 9. Прочитайте текст и выберите все правильные ответы</p> <p>Какие процессы относятся к категории макроэволюционных событий?</p> <p>А) Мутация одного гена в популяции дрозофил. Б) Адаптивная радиация млекопитающих после мел-палеогенового вымирания. В) Симгенез (слияние геномов) при возникновении эукариот. Г) Изменение окраски крыльев бабочек под влиянием загрязнения среды.</p> <p>Ответ: Б, В</p>	УК-1.2
<p>Задание 10. Прочитайте текст и выберите все правильные ответы</p> <p>Какие параметры входят в современное уточненное уравнение Дрейка?</p> <p>А) Средняя скорость образования звезд, пригодных для жизни. Б) Вероятность перехода от разумной жизни к технологической цивилизации. В) Плотность распределения темной материи в гало Галактики. Г) Долговечность коммуникативной фазы вида.</p>	УК-1.2

Ответ: А, Б, Г	
Повышенный уровень	
<p>Задание 11. Прочитайте текст и установите последовательность</p> <p>Установите хронологическую последовательность фаз эволюции Вселенной в первую секунду после Большого взрыва.</p> <p>А) Лептонная эра (аннигиляция лептон/анти-лептон). Б) Адронная эра (образование нуклонов). В) Планковская эпоха (квантовая гравитация). Г) Фотонная эра (начало нуклеосинтеза легких элементов)</p> <p>Ответ: 1 — В 2 — Б 3 — А 4 — Г</p>	УК-1.2
<p>Задание 12. Прочитайте текст и установите последовательность</p> <p>Расположите этапы формирования Солнечной системы в порядке их исторической реализации.</p> <p>А) Дифференциация недр планет земной группы. Б) Коллапс молекулярного облака под действием ударной волны сверхновой. В) Рассеивание протопланетного диска солнечным ветром. Г) Формирование планетезималей за счет аккреции пыли</p> <p>Ответ: 1 — Б 2 — Г 3 — А 4 — В</p>	УК-1.2
<p>Задание 13. Прочитайте текст и установите последовательность</p> <p>Восстановите порядок появления ключевых метаболических путей в истории жизни.</p> <p>А) Анаэробный гликолиз. Б) Аноксигенный фотосинтез (использование H_2S) В) Оксигенный фотосинтез (выделение O_2). Г) Аэробное дыхание.</p> <p>Ответ: 1 — А 2 — Б 3 — В 4 — Г</p>	УК-1.2
<p>Задание 14. Прочитайте текст и установите последовательность</p> <p>Установите иерархию космических структур по принципу вложенности (от меньшего к большему).</p> <p>А) Местная группа галактик. Б) Сверхскопление Ланиакея. В) Млечный Путь. Г) Скопление Девы.</p> <p>Ответ: 1 — В 2 — Г 3 — А 4 — Б</p>	УК-1.2
<p>Задание 15. Прочитайте текст и установите последовательность</p> <p>Опишите путь углерода в биосфере от космической среды до сложной органики.</p> <p>А) Захват СО пылевыми частицами в молекулярном облаке. Б) Доставка на Землю углистых хондритов. В) Фиксация углерода автотрофами (цикл Кальвина). Г) Астрохимический синтез полициклических ароматических углеводородов (ПАУ).</p> <p>Ответ: 1 — А 2 — Г 3 — Б 4 — В</p>	УК-1.2
<p>Задание 16. Прочитайте текст и установите соответствие</p> <p>Соотнесите типы телескопов с диапазоном электромагнитного спектра, в котором они ведут наблюдения.</p> <p>1. ALMA (Atacama Large Millimeter/submillimeter Array) 2. Chandra X-ray Observatory 3. James Webb Space Telescope (NIRCam) 4. IceCube Neutrino Observatory</p> <p>А) Рентгеновское излучение Б) Ближний инфракрасный диапазон В) Субмиллиметровые волны (холодная пыль) Г) Нейтрино высоких энергий</p> <p>Ответ: 1 — В 2 — А 3 — Б 4 — Г</p>	УК-1.2
<p>Задание 17. Прочитайте текст и установите соответствие</p> <p>Соотнесите ученых с предложенными ими концепциями происхождения мира.</p> <p>1. А.И. Опарин 2. Ф. Крик / Л. Оргел 3. Ж. Бюффон 4. П. Лаплас</p>	УК-1.2

<p>А) Гипотеза направленной панспермии Б) Небулярная гипотеза (конденсация туманности) В) Теория «первичного бульона» Г) Катастрофизм (удар кометы вырвал вещество для планеты)</p> <p>Ответ: 1 — В 2 — А 3 — Г 4 — Б</p>	
<p>Задание 18. Прочитайте текст и установите соответствие Коррелируйте эры геологического времени Земли с доминирующими формами жизни.</p> <p>1. Архей 2. Протерозой 3. Палеозой 4. Мезозой</p> <p>А) Рыбная и амфибиальная экспансия (Кембрий/Девон) Б) Пангея, расцвет рептилий и голосеменных В) Царство прокариот и строматолитов Г) Эдиакарская биота и появление эдиакарелл</p> <p>Ответ: 1 — В 2 — Г 3 — А 4 — Б</p>	УК-1.2
<p>Задание 19. Прочитайте текст и установите соответствие Установите связь между физическими проблемами ранней Вселенной и их решениями в рамках инфляции.</p> <p>1. Проблема плоскостности 2. Проблема горизонта 3. Проблема магнитных монополей 4. Проблема начальных возмущений</p> <p>А) Экспоненциальное растягивание пространства «разглаживает» кривизну Б) Квантовые флуктуации инфлатонного поля становятся семенами галактик В) Удаление регионов друг от друга быстрее скорости света объясняет однородность</p> <p>СМВ</p> <p>Г) Разбавление плотности экзотических частиц до ненаблюдаемого уровня</p> <p>Ответ: 1 — А 2 — В 3 — Г 4 — Б</p>	УК-1.2
<p>Задание 20. Прочитайте текст и установите соответствие Соотнесите зоны потенциальной обитаемости с их астрофизическими характеристиками.</p> <p>1. Галактическая зона обитаемости 2. Зона обитаемости звездной системы (CHZ) 3. Приливно-отливная зона обитаемости (у красных карликов) 4. Атмосферная зона обитаемости</p> <p>А) Расстояние, обеспечивающее воду в жидком виде при данной светимости Б) Отсутствие стерилизующих вспышек рентгеновского излучения от родительской звезды</p> <p>В) Регион галактики с низкой частотой сверхновых (низкая радиация) Г) Наличие парникового эффекта, компенсирующего низкую инсоляцию</p> <p>Ответ: 1 — В 2 — А 3 — Б 4 — Г</p>	УК-1.2
Высокий уровень	
<p>Задание 21. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки</p> <p>Почему существование стабильных долгоживущих звезд третьего поколения (как Солнце) невозможно без наличия тяжелых элементов от предыдущих поколений звезд?</p> <p>Ответ: Тяжелые элементы необходимы для эффективной фрагментации газопылевых облаков и формирования твердых пылевых зерен (силикатов, льдов), которые выступают ядрами аккреции планет и обеспечивают эффективный радиационный отвод тепла при коллапсе протозвезды. Без них формируются только маломассивные коричневые карлики или чрезмерно массивные короткоживущие звезды Pop III.</p>	УК-1.2
<p>Задание 22. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки</p> <p>Объясните феномен «резонанса» в тройном альфа-процессе синтеза углерода. Какую роль в этом сыграла концепция тонкой настройки Вселенной?</p>	УК-1.2

<p>Ответ: Фред Хойл предсказал существование возбужденного состояния ядра углерода-12 с энергией 7.65 МэВ. Этот резонанс точно совпадает с суммой энергий бериллия-8 и альфа-частицы, что увеличивает вероятность реакции на 14 порядков. Это пример априорного теоретического предсказания свойств материи, подтверждающее сильную версию антропного принципа.</p>	
<p>Задание 23. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки</p> <p>В чем заключается ключевое различие между дарвиновской эволюцией и гипотезой Геи Джеймса Лавлока с точки зрения отбора?</p> <p>Ответ: Дарвинизм базируется на отборе на уровне генов/организмов (индивидуализм). Гипотеза Геи постулирует отбор на уровне всей планетарной системы (холизм), где биота активно регулирует абиотические параметры (температуру, соленость, pH) для поддержания собственного гомеостаза.</p>	УК-1.2
<p>Задание 24. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки</p> <p>Как наличие крупного спутника (как Луна) влияет на долгосрочную климатическую стабильность планеты и возможность возникновения сложной жизни?</p> <p>Ответ: Спутник стабилизирует наклон оси вращения планеты, предотвращая хаотические колебания климата (эффект «качелей»). Также приливные силы замедляют вращение планеты, удлиняя сутки и снижая силу зональных ветров, что создает благоприятные условия для выхода жизни на сушу.</p>	УК-1.2
<p>Задание 25. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки</p> <p>Сформулируйте суть информационного парадокса черных дыр и предложите одно из современных направлений его решения.</p> <p>Ответ: Парадокс заключается в кажущемся нарушении унитарности квантовой механики: информация о падающей материи исчезает за горизонтом событий, нарушая закон сохранения информации. Одно из решений (AdS/CFT-дуальность) предполагает, что информация сохраняется на двумерной границе (горизонте событий) в виде голограммы («комплементарность черных дыр»).</p>	УК-1.2

Критерии и шкала оценивания

Оценка	Количество баллов
«отлично» /зачтено	83-100 баллов
«хорошо»/ зачтено	68-82 балла
«удовлетворительно»/ зачтено	50-67 баллов
«неудовлетворительно»/ не зачтено	0-49 баллов

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно /не зачтено
УК-1.2. Анализирует источник информации с точки зрения временных и пространственных условий его возникновения	Демонстрирует глубокое понимание неразрывной связи астрофизических или биологических концепций с историческим контекстом их открытия (например, влияние запуска телескопа «Хаббл»	Корректно соотносит научную теорию или текст первоисточника с базовыми фактами исторической эпохи и биографией исследователя. Выявляет основные временные	Указывает лишь наиболее очевидные, поверхностные характеристики времени и места написания текста (век, страна, имя ученого). Затрудняется объяснить, как конкретно уровень развития приборостроения или доминирующая философская	Не способен определить принадлежность научной концепции к конкретной исторической школе или культурной традиции. Отсутствует разделение объективных свойств материи и субъективного исторического знания о них. Контекстуальный

	<p>на уточнение возраста Вселенной или роль холодной войны в развитии советской астробиологии). Самостоятельно выявляет скрытые социокультурные маркеры источника (национальные научные школы — русский космизм vs западный прагматизм; технологические ограничения эпохи автора). Оперировать научной терминологией при описании генезиса теории без фактологических ошибок</p>	<p>условия создания модели (напр., отсутствие данных о темной энергии до 1998 года), однако допускает незначительные неточности в интерпретации второстепенных деталей контекста или причинно-следственных связей между технологиями и открытиями. Требуется минимальная внешняя опора для начала анализа</p>	<p>парадигма повлияли на форму и содержание научного вывода. Часто подменяет анализ внешних условий пересказом внутритекстовых обстоятельств (описанием самого космоса вместо описания истории науки). Допускает грубые анахронизмы (приписывание современным приборам ранним эпохам)</p>	<p>анализ полностью отсутствует либо содержит фундаментальные исторические ошибки (например, приписывание квантовой механики античным философам)</p>
--	--	---	---	--



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования
«Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ЭКОЛОГИЯ И ЖИЗНЬ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости

Вопросы к устному опросу:

1. Понятие биосферы и ноосферы в учении В.И. Вернадского: антропогенный фактор как геологическая сила.
2. Экологические факторы среды (абиотические, биотические, антропогенные). Лимитирующий закон минимума Либиха.
3. Популяционные волны и гомеостаз экосистемы. Правило 10% Линдемана и передача энергии по пищевой цепи.
4. Урбанизация как экологический процесс. Эффект теплового острова города.
5. Синдром больного здания (SBS): физические и химические причины возникновения в современных офисах и жилых комплексах.
6. Акустическое загрязнение мегаполиса: влияние низкочастотного шума на вегетативную нервную систему человека.
7. Световой шум (light pollution): нарушение циркадных ритмов и секреции мелатонина.
8. Электромагнитное излучение бытовых приборов: нормативы СанПиН и реальная нагрузка на организм жителя города.
9. Парниковый эффект: механизмы усиления и последствия для здоровья населения России (смещение ареалов клещевых инфекций).
10. Разрушение озонового слоя: биологическое воздействие УФ-Б радиации на кожу и иммунную систему.
11. Антропогенное эвтрофирование водоемов: роль фосфатов в стиральных порошках и цветение сине-зеленых водорослей.
12. Проблема микропластика: пути попадания в пищевую цепь человека и биоаккумуляция стойких органических загрязнителей (СОЗ).
13. Тяжелые металлы (свинец, ртуть, кадмий) в городской среде: источники выбросов и нейротоксическое действие.
14. Твердые коммунальные отходы (ТКО): иерархия обращения с отходами (предотвращение -> переработка -> захоронение).
15. Качество питьевой воды: методы обеззараживания (хлорирование и озонирование) и образование побочных продуктов дезинфекции.
16. Радиационная безопасность: естественный радиационный фон против техногенного загрязнения (последствия аварии на ЧАЭС для РФ).
17. Химическая безопасность при техногенных авариях: классификация АХОВ (аварийно химически опасных веществ), понятие зоны заражения.
18. Лесные пожары (природные и рукотворные): задымление городов продуктами горения PM2.5 и риски для астматиков.
19. Алгоритм действий при землетрясении в здании (правило «Треугольник жизни») и психологическая стабилизация паники.
20. Первая помощь при перегревании (тепловой удар) и переохлаждении (гипотермия) в условиях экстремальных погодных явлений.
21. Эко-тревожность (климатическая тревога): психотерапевтические подходы к работе со страхом глобальных катастроф.
22. Концепция устойчивого развития (ESG): баланс между экономическим ростом и сохранением среды обитания.
23. Зеленые технологии в быту: оценка жизненного цикла товаров (*Life Cycle Assessment*).
24. Биофильный дизайн интерьера: использование природных материалов и растений для снижения уровня стресса у клиентов психолога.
25. Формирование культуры безопасного поведения: от индивидуальной ответственности к коллективной безопасности в образовательной организации.

Задания к практическим занятиям:

1. Расчетный практикум: Рассчитайте индекс качества воздуха (AQI) для Москвы, используя данные о концентрации $PM_{2.5} = 45 \text{ мкг/м}^3$, и определите категорию риска.
2. Аудит рабочего места: Проведите замеры освещенности люксметром на рабочем столе и сравните результат с нормами СанПиН для работы с ПК (300–500 лк).
3. Анализ этикетки: изучите состав пяти популярных чистящих средств из супермаркета. Выявите наличие летучих органических соединений (ЛОС) и фосфатов.
4. Кейс-стади «Синдром больного здания»: Проанализируйте жалобу сотрудника офиса на хроническую головную боль. Составьте чек-лист проверки вентиляции и отделки помещения.
5. Картографирование рисков: Нанесите на карту района расположения мусоросжигательных заводов или крупных автотрасс и рассчитайте зону акустического дискомфорта.
6. Лабораторный опыт (имитация): определите жесткость водопроводной воды методом титрования и предложите способы её коррекции для питья.
7. Сравнительный анализ тары: оцените углеродный след стеклянной, алюминиевой и ПЭТ-бутылок. Обоснуйте выбор наиболее экологичной упаковки.
8. Разработка памятки: Создайте инструкцию для жильцов по сортировке мусора согласно системе двухконтейнерного сбора в вашем регионе.
9. Моделирование ЧС: Отработайте алгоритм надевания ватно-марлевой повязки и эвакуации из задымленного помещения за нормативное время.
10. Оценка эргономики: Спроектируйте схему освещения комнаты так, чтобы исключить блики на мониторе компьютера и пульсации света (эффект стробоскопа).
11. Психометрия: Проведите мини-опрос среди одноклассников по шкале эко-тревожности Хикмана и проанализируйте корреляцию с уровнем потребления новостей.
12. Санитарный аудит кухни: Проведите ревизию холодильника на предмет наличия трансжиров, пальмового масла и продуктов с истекающим сроком годности.
13. Расчет дозы облучения: Используя данные о гранитной облицовке метро, рассчитайте дополнительную годовую дозу гамма-излучения для пассажира.
14. Идентификация опасностей: осмотрите аудиторию и выявите 5 нарушений правил пожарной безопасности (загромождение проходов, закрытые эвакуационные выходы).
15. Биоиндикация: По состоянию хвои ели или сосны во дворе института определите уровень атмосферного загрязнения сернистым газом.
16. Планирование BCP (Business Continuity Plan): Разработайте протокол непрерывности работы кабинета психологической помощи при внезапном отключении электроэнергии зимой.
17. Анализ метеограмм: Интерпретируйте прогноз погоды с указанием неблагоприятных метеорологических условий (НМУ). Дайте рекомендации людям с сердечно-сосудистыми заболеваниями.
18. Тест на внимательность: Найдите скрытые аллергены в составе сложного косметического крема (например, *parfum*, *lanolin*, *formaldehyde releasers*).
19. Проектирование убежища: Составьте список необходимого НЗ (неприкосновенного запаса) для квартиры на случай отключения коммунальных услуг на 72 часа.
20. Экологический след: Рассчитайте свой персональный экологический след (калькулятор WWF) и разработайте план его снижения на 10%.
21. Юридический ликбез: Найдите статьи КоАП РФ, предусматривающие ответственность за разжигание костров в лесу в пожароопасный сезон.
22. Первая помощь: Симуляция оказания помощи человеку при укусе ядовитой змеи (иммобилизация, запрет на отсасывание яда).
23. Дизайн-код безопасной среды: предложите изменения в интерьере лекционной аудитории для минимизации распространения воздушно-капельных инфекций (рассадка, бактерицидные рециркуляторы).
24. Анализ состава воздуха: с помощью индикаторных трубок (или виртуального симулятора) определите концентрацию углекислого газа в переполненной аудитории до и после проветривания.

25. Рефлексивное эссе: Напишите краткий план беседы с клиентом, страдающим ипохондрией, вызванной чтением токсичного новостного контента об экологии.

Критерии и шкалы оценивания работы студентов на практических/лабораторных занятиях

Оценка	Критерии оценивания
«отлично»	Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Задания	Индикатор компетенции
Базовый уровень	
<p>Задание 1. Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</p> <p>Согласно закону толерантности Шелфорда, жизнедеятельность организма лимитируется не только недостатком, но и избытком какого-либо фактора.</p> <p>Как называется диапазон между минимальным и максимальным значениями фактора, пригодный для жизни?</p> <p>А) Зона пессимума. Б) Эврибатность. В) Граница выносливости (диапазон толерантности). Г) Квартиранство.</p> <p>Ответ: В</p>	УК-8.1
<p>Задание 2. Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</p> <p>При оценке микроклимата помещений критическим параметром является скорость движения воздуха.</p> <p>Какой физиологический эффект вызывает сквозняк (скорость воздуха > 0.3 м/с) при нормальной температуре?</p> <p>А) Локальное охлаждение тела и риск миозита/невралгии.</p>	УК-8.1

<p>Б) Мгновенное повышение температуры кожи. В) Усиление потоотделения. Г) Увеличение частоты сердечных сокращений без охлаждения.</p> <p>Ответ: А</p>	
<p>Задание 3. Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Продукты неполного сгорания бытового газа образуют высокотоксичное соединение. Какое вещество блокирует транспорт кислорода гемоглобином крови, вызывая гипоксию? А) Углекислый газ (CO₂). Б) Оксид азота (NO). В) Угарный газ (CO). Г) Метан (CH₄).</p> <p>Ответ: В</p>	УК-8.3
<p>Задание 4. Прочитайте текст и выберите правильный ответ. В структуре твердых коммунальных отходов значительную долю занимают полимеры. Какой период полураспада имеет обычный пластиковый пакет в почве? А) 1–2 года. Б) 10–20 лет. В) 100–200 лет. Г) Более 400 лет.</p> <p>Ответ: Г</p>	УК-8.2
<p>Задание 5. Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Озоновый слой защищает поверхность Земли от жесткого ультрафиолета. Какой тип УФ-излучения практически полностью поглощается атмосферой и не достигает поверхности? А) УФ-А. Б) УФ-Б. В) УФ-С. Г) Видимый синий свет.</p> <p>Ответ: В</p>	УК-8.2
<p>Задание 6. Прочитайте текст и выберите все правильные ответы. Выберите симптомы, характерные для легкой степени острого отравления органическими растворителями (бензин, ацетон). А) Головокружение и эйфория («наркотическое опьянение»). Б) Резкое снижение температуры тела ниже 35°C. В) Тошнота, раздражение слизистых оболочек глаз и носа. Г) Судороги тонико-клонического типа. Д) Специфический запах изо рта.</p> <p>Ответ: А, В, Д</p>	УК-8.3
<p>Задание 7. Прочитайте текст и выберите все правильные ответы. Какие меры относятся к методам очистки вентиляционных выбросов промышленных предприятий? А) Каталитическое дожигание. Б) Использование циклонов и скрубберов. В) Строительство высоких дымовых труб (дисперсия). Г) Увеличение объема производства. Д) Фильтрация через НЕРА-материалы.</p> <p>Ответ: А, Б, В</p>	УК-8.1
<p>Задание 8. Прочитайте текст и выберите все правильные ответы. Что входит в базовую аптечку первой помощи для оказания помощи при травмах? А) Стерильные салфетки и бинты. Б) Антисептик (хлоргексидин/йод). В) Наркотические анальгетики. Г) Устройство для проведения искусственного дыхания («рот-устройство-рот»). Д) Жаропонижающее широкого спектра.</p> <p>Ответ: А, Б, Г</p>	УК-8.3
<p>Задание 9. Прочитайте текст и выберите все правильные ответы.</p>	УК-8.1

<p>Какие факторы способствуют развитию синдрома хронической усталости у жителей мегаполисов с точки зрения экологии среды?</p> <p>А) Постоянный фоновый инфразвук от транспорта. Б) Недостаток отрицательных аэроионов в кондиционируемом воздухе. В) Избыток фитонцидов хвойных деревьев. Г) Мерцающее светодиодное освещение (низкая частота ШИМ). Д) Ежедневное употребление родниковой воды.</p> <p>Ответ: А, Б, Г</p>	
<p>Задание 10. Прочитайте текст и выберите все правильные ответы. Выберите верные утверждения о правилах поведения во время грозы на открытой местности.</p> <p>А) Необходимо лечь на землю плашмя. Б) Следует избегать одиноко стоящих деревьев и металлических конструкций. В) Нужно отключить мобильный телефон. Г) Рекомендуется находиться вблизи водоемов (вода проводит ток). Д) Идеальное укрытие — салон автомобиля с жесткой крышей.</p> <p>Ответ: Б, Д</p>	УК-8.3
Повышенный уровень	
<p>Задание 11. Прочитайте текст и установите последовательность. Установите порядок стадий самоочищения водоема после сброса органического загрязнения (биогенная дефосфотация и нитрификация).</p> <p>А) Снижение концентрации растворенного кислорода (замор рыбы). Б) Первичный рост бактерий-сапротрофов. В) Восстановление кислородного режима и возвращение донных организмов. Г) Массовое размножение зеленых водорослей (цветение).</p> <p>Ответ: 1 — Б 2 — А 3 — Г 4 — В</p>	УК-8.2
<p>Задание 12. Прочитайте текст и установите последовательность. Расположите действия в правильном порядке при оказании первой помощи утопающему, извлеченному на берег без сознания.</p> <p>А) Проверка наличия пульса и дыхания. Б) Освобождение ротовой полости от ила и тины. В) Вызов скорой помощи (112). Г) Начало компрессий грудной клетки при отсутствии дыхания.</p> <p>Ответ: 1 — Б 2 — А 3 — В 4 — Г</p>	УК-8.3
<p>Задание 13. Прочитайте текст и установите последовательность. Опишите путь атома ртути от сжигания угля до поражения нервной системы человека (метилирование).</p> <p>А) Атмосферный перенос на сотни километров. Б) Выброс паров Hg^0 из трубы ТЭЦ. В) Употребление в пищу крупной хищной рыбы (биомагнификация). Г) Окисление до Hg^{2+} и выпадение с осадками в океан. Д) Преобразование бактериями в метилртуть (CH_3Hg^+).</p> <p>Ответ: 1 — Б 2 — А 3 — Г 4 — Д 5 — В</p>	УК-8.2
<p>Задание 14. Прочитайте текст и установите последовательность. Порядок действий при обнаружении запаха дыма в подъезде многоквартирного дома.</p> <p>А) Выход из квартиры, закрыв окна и двери. Б) Информирование соседей звонком в двери (не криком). В) Звонок в пожарную охрану (101/112). Г) Оценка плотности дыма на лестничной клетке.</p> <p>Ответ: >1 — Г 2 — В 3 — Б 4 — А</p>	УК-8.3
<p>Задание 15. Прочитайте текст и установите последовательность. Этапы утилизации электронного мусора (e-waste) на специализированном заводе.</p> <p>А) Ручная разборка на фракции (пластик, металл, стекло). Б) Дробление и измельчение шредером. В) Сбор и логистика от потребителя. Г) Магнитная и электродинамическая сепарация. Д) Переплавка очищенного сырья.</p> <p>Ответ: 1 — В 2 — А 3 — Б 4 — Г 5 — Д</p>	УК-8.1

<p>Задание 16. Прочитайте текст и установите соответствие. Соотнесите класс пожара горючих веществ с подходящим огнетушащим веществом (тип огнетушителя).</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Класс А (твердые вещества: дерево, бумага) 2. Класс В (жидкости: бензин, масло) 3. Класс Е (электроустановки под напряжением) 4. Класс D (металлы: магний) <p>А) Огнетушитель с порошковым наполнителем общего назначения (ОП) Б) Углекислотный огнетушитель (ОУ) В) Водный огнетушитель (ОВ) Г) Специальный порошковый состав (ПХК)</p> <p>Ответ: 1 — В 2 — А 3 — Б 4 — Г</p>	УК-8.3
<p>Задание 17. Прочитайте текст и установите соответствие. Коррелируйте виды загрязнений атмосферы с их основными антропогенными источниками в городе.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Оксиды азота (NO_x) 2. Свинец (Pb) 3. Диоксид серы (SO₂) 4. Летучие органические соединения (ЛОС) <p>А) Автомобильный транспорт (выхлопные газы) Б) Теплоэлектростанции на угле В) Строительные краски, мебель, клей Г) Авиатопливо (исторически), промышленность (аккумуляторы)</p> <p>Ответ: 1 — А 2 — Г 3 — Б 4 — В</p>	УК-8.1
<p>Задание 18. Прочитайте текст и установите соответствие. Соотнесите маркировку пластика в треугольнике с его безопасностью и возможностью переработки.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. PET (1) 2. HDPE (2) 3. PVC (3) 4. PS (6) <p>А) Полистирол (хрупкий, выделяет стирол при нагреве, редко перерабатывается) Б) Поливинилхлорид (опасен, содержит хлор, почти не принимается) В) Полиэтилен низкого давления (канистры, флаконы, легко перерабатывается) Г) Полиэтилентерефталат (бутылки, самый собираемый вид)</p> <p>Ответ: 1 — Г 2 — В 3 — Б 4 — А</p>	УК-8.2
<p>Задание 19. Прочитайте текст и установите соответствие. Типы чрезвычайных ситуаций природного характера и их поражающие факторы.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Землетрясение 2. Наводнение 3. Ураган (шторм) 4. Эпидемия <p>А) Гидродинамический удар воды, затопление территории Б) Скоростной напор ветра, аэродинамическое давление В) Биологическое заражение, контагиозность Г) Сейсмоколебания грунта, обрушение зданий</p> <p>Ответ: 1 — Г 2 — А 3 — Б 4 — В</p>	УК-8.3
<p>Задание 20. Прочитайте текст и установите соответствие. Группы вредных производственных факторов и примеры.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Физические 2. Химические 3. Биологические 4. Психофизиологические <p>А) Патогенные микроорганизмы, вирусы, грибки Б) Вибрация, шум, лазерное излучение, ультразвук В) Токсичные пары, аэрозоли, кислоты, щелочи Г) Монотонность труда, умственное перенапряжение, стресс</p> <p>Ответ: 1 — Б 2 — В 3 — А 4 — Г</p>	УК-8.1
Высокий уровень	

<p>Задание 21. Прочитайте текст, напишите ответ, используя четкие, компактные формулировки.</p> <p>Объясните механизм формирования фотохимического смога в городах в летний период. Назовите два ключевых компонента-реагента.</p> <p>Ответ: смог образуется при взаимодействии оксидов азота (NO_x) и ЛОС под воздействием солнечного УФ-излучения. Главный конечный токсичный продукт — приземный озон (O_3).</p>	УК-8.1
<p>Задание 22. Прочитайте текст, напишите ответ, используя четкие, компактные формулировки.</p> <p>Почему категорически запрещено тушить горящее на сковороде подсолнечное масло водой? Опишите физический принцип процесса.</p> <p>Ответ: Вода тяжелее жира и мгновенно уходит вниз. Там она мгновенно испаряется, увеличиваясь в объеме в ~1700 раз, что приводит к микровзрыву и разбрызгиванию горящего масла (эффект гейзера), резко увеличивая площадь пожара.</p>	УК-8.3
<p>Задание 23. Прочитайте текст, напишите ответ, используя четкие, компактные формулировки.</p> <p>Какова функция комнатных растений (например, сциндапсуса или хлорофитума) в помещении с работающей оргтехникой помимо эстетической?</p> <p>Ответ: Фиторемедиация — поглощение летучих органических соединений (формальдегида, бензола) из воздуха через устьица листьев и метаболизм корней; локальное повышение влажности.</p>	УК-8.1
<p>Задание 24. Прочитайте текст, напишите ответ, используя четкие, компактные формулировки.</p> <p>В чем заключается разница между антисептиком и дезинфицирующим средством с точки зрения применения?</p> <p>Ответ: Антисептик наносится на живые ткани (кожа рук хирурга) для снижения микробной нагрузки. Дезинфектант применяется для обработки неодушевленных предметов (полы, столы, инструменты), так как губителен для клеток человека.</p>	УК-8.3
<p>Задание 25. Прочитайте текст, напишите ответ, используя четкие, компактные формулировки.</p> <p>Почему в инструкции к дозиметру указано избегать контакта датчика с кожей даже при нормальном фоне?</p> <p>Ответ: Температура человеческого тела (~36.6°C) выше комнатной, что создает восходящие конвекционные потоки теплого воздуха над датчиком. Это искажает показания ионизационной камеры, приводя к занижению результатов измерения.</p>	УК-8.1

Критерии и шкала оценивания

Оценка	Количество баллов
«отлично» /зачтено	83-100 баллов
«хорошо»/ зачтено	68-82 балла
«удовлетворительно»/ зачтено	50-67 баллов
«неудовлетворительно»/ не зачтено	0-49 баллов

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительн о/ зачтено	Неудовлетворительн о /не зачтено
УК-8.1. Обеспечивает условия безопасной и комфортной образовательной среды в соответствии с	Демонстрирует глубокое знание актуальных СанПиН и ГОСТов (освещенность, микроклимат, ЭМИ). Способен	Знает основные нормативы освещенности, шума и температуры. Может оценить соответствие	Воспроизводит базовые понятия гигиены (чистота, свежий воздух). Определяет явные нарушения безопасности только	Не владеет понятийным аппаратом санитарной безопасности. Считает соблюдение гигиенических норм

санитарно-гигиеническими нормами, с учетом возрастных особенностей и состояния здоровья обучающихся, с использованием здоровьесберегающих технологий	самостоятельно провести аудит безопасности рабочего пространства психолога-консультанта, выявив скрытые риски (например, накопление статики или нарушение воздухообмена), и предложить конкретные инженерные или организационные решения по их устранению. Свободно оперирует терминологией здоровьесберегающих технологий	учебного помещения базовым требованиям комфорта. При анализе рисков опирается на предложенный алгоритм, но затрудняется при оценке комплексных факторов (синергия нескольких загрязнителей) или предлагает стандартные шаблонные решения без учета специфики образовательного процесса	при прямом указании преподавателя (например: «сломанный стул», «открытое окно»). Затрудняется в аргументации необходимости соблюдения норм ссылками на физиологию человека. Смешивает понятия бытового и производственного комфорта	избыточным требованием. Не способен отличить безопасную среду от опасной даже при наличии очевидных угроз здоровью (сквозняк, перегрузка сети, отсутствие вентиляции)
УК-8.2. Обеспечивает охрану и укрепление здоровья обучающихся в условиях образовательного пространства, оказывает первую помощь при неотложных состояниях и чрезвычайных ситуациях, формирует навыки здорового образа жизни	Владеет современными протоколами оказания первой помощи (наложение жгута, прием Геймлиха, действия при анафилаксии). Способен разработать индивидуальную программу профилактики выгорания и гиподинамии для студентов с учетом возрастных особенностей. Корректно интерпретирует психосоматические реакции организма на экологический стресс (мелкодисперсная пыль, смог).	Уверенно выполняет базовые манипуляции первой помощи (остановка венозного кровотечения, обработка ран, иммобилизация). Понимает принципы формирования ЗОЖ, но допускает неточности в алгоритмах действий при редких неотложных состояниях (отравление неизвестным газом, укусы экзотических животных). Рекомендации по ЗОЖ носят общий характер.	Имеет фрагментарные знания о первой помощи (теоретическое представление без навыка выполнения). Называет общие правила ЗОЖ (не курить, заниматься спортом), но не может связать их с конкретными экологическими условиями региона проживания. Оказание помощи сводится к вызову специалистов без попыток стабилизации состояния пострадавшего	Игнорирует важность навыков первой помощи («это работа врачей»). Проявляет пассивность при обсуждении вопросов укрепления здоровья. Не видит связи между образом жизни, состоянием окружающей среды и личным самочувствием. Допускает опасные заблуждения (например, использование народных средств вместо медикаментов при химических ожогах)
УК-8.3. Оценивает факторы риска, умеет обеспечивать личную и общественную безопасность и безопасность обучающихся в образовательной организации, использовать методы защиты в чрезвычайных	Проводит системный анализ рисков образовательной организации (пожарная безопасность, террористическая угроза, техногенные аварии). Разрабатывает детальные инструкции и планы	Способен идентифицировать большинство прямых угроз безопасности (оголенный провод, задымление, подозрительный предмет). Знает места расположения средств	Распознает угрозы только после их реализации (после начала пожара или получения травмы). Путает порядок действий в алгоритме безопасности. Использует средства защиты формально или неправильно	Действует вопреки правилам техники безопасности, подвергая риску себя и окружающих. Отказывается использовать предусмотренные средства защиты. Проявляет виктимное поведение или необоснованную беспечность в

ситуациях, формирует культуру безопасного и ответственного поведения	эвакуации. Грамотно подбирает средства индивидуальной защиты (СИЗ) под конкретный поражающий фактор. Эффективно транслирует культуру безопасности коллегам и обучающимся, предотвращая панику через четкие команды	пожаротушения и аптечек. Правильно применяет базовые СИЗ (респиратор, перчатки). Однако планирование мер безопасности носит реактивный характер (ответ на уже случившееся событие), а не превентивный	(например, надевает маску только на рот). Культура безопасности ограничивается соблюдением запретов под угрозой штрафа, отсутствует внутреннее понимание ответственности	потенциально опасных ситуациях. Не знает базовых номеров экстренных служб и алгоритмов оповещения
--	--	---	--	---



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования
«Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ВВЕДЕНИЕ В ГЕНЕТИКУ И ЭВОЛЮЦИОННУЮ БИОЛОГИЮ РАЗВИТИЯ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости

Вопросы к устному опросу:

1. Структура ДНК и принцип комплементарности. Почему именно двойная спираль обеспечивает механизм наследственности?
2. Центральная догма молекулярной биологии (ДНК $\rightarrow$ РНК $\rightarrow$ Белок). Механизмы транскрипции и трансляции.
3. Законы Менделя (единообразия, расщепления, независимого наследования). Условия их выполнения.
4. Сцепленное наследование признаков и кроссинговер. Как расстояние между генами на хромосоме коррелирует с частотой рекомбинации (опыт Т. Моргана)?
5. Типы взаимодействия аллельных генов (полное доминирование, неполное доминирование, кодоминирование).
6. Наследование, сцепленное с полом (X-сцепление). Особенности передачи гемофилии и дальтонизма.
7. Хромосомные aberrации: делеции, дупликации, инверсии и транслокации. Их влияние на фенотип (синдром кошачьего крика, синдром Дауна).
8. Генные мутации: замены, вставки, выпадения нуклеотидов. Понятие о сдвиге рамки считывания.
9. Множественный аллелизм и полигенное наследование. Примеры формирования количественных признаков (рост, цвет кожи).
10. Пенетрантность и экспрессивность гена. Почему наличие мутантного генотипа не всегда гарантирует проявление признака?
11. Эпигенетические механизмы регуляции: метилирование ДНК и модификация гистонов. Концепция эпигенетической памяти.
12. Геномный импринтинг: почему экспрессируется только одна копия гена (материнская или отцовская)? Синдром Прадера-Вилли и Ангельмана.
13. Нох-гены (гомеобокс): консервативность механизмов разметки тела эмбриона от мухи-дрозофилы до человека.
14. Биология развития: этапы эмбриогенеза (морфогенез, дифференцировка). Роль градиентов морфогенов.
15. Эволюционная биология развития (Evo-Devo): как изменения в регуляторных зонах генов приводят к макроэволюционным сдвигам быстрее, чем накопление точечных мутаций.
16. Атавизмы и рудименты как доказательство эволюционного родства через общие программы развития.
17. Гомологичные и аналогичные органы: различие происхождения при сходстве функций.
18. Предмет психогенетики. Коэффициент наследуемости (h^2). Что он означает статистически и чего *не* означает?
19. Близнецовый метод: сравнение моно- и дизиготных близнецов. Метод разлученных близнецов и его ограничения.
20. Полногеномный поиск ассоциаций (GWAS). Почему найденные локусы объясняют лишь малую долю вариативности сложных психологических признаков?
21. Взаимодействие генотипа и среды (G×E). Диатез-стрессовая модель возникновения психопатологий.
22. CRISPR/Cas9: механизм редактирования генома. Потенциальное применение в лечении моногенных заболеваний (муковисцидоз).
23. Биоэтика репродуктивных технологий: экстракорпоральное оплодотворение (ЭКО), суррогатное материнство, преимплантационное генетическое тестирование (ПГТ).
24. Проблема детерминизма: опасность сведения личности к последовательности нуклеотидов («ген агрессии», «ген интеллекта»).
25. Юридический статус геномных данных. Должны ли страховые компании иметь доступ к результатам генетического тестирования клиента?

Задания к практическим занятиям:

1. Задача: Моногибридное скрещивание. У гороха желтая окраска семян (А) доминирует над зеленой (а). Скрестили гомозиготное желтое растение с зеленым. Определите F1 и F2.
2. Задача: Неполное доминирование. При скрещивании красноцветковых (RR) и белоцветковых (rr) растений ночной красавицы получаются розовые (Rr). Скрестите два розовых растения. Расщепление.
3. Задача: Дигибридное скрещивание. Черные короткошерстные собаки (BbLl) скрещиваются между собой. Какое потомство ожидается? (В — черная шерсть, b — коричневая; L — длинная, l — короткая).
4. Задача (Обратная): Анализирующее скрещивание. Высокое растение дало расщепление 1:1 при скрещивании с карликовым. Каков генотип высокого растения?
5. Рефлексия: Найдите ошибку в рассуждении студента: «У родителей с карими глазами родился голубоглазый ребенок, значит, карие глаза всегда доминантны».
6. Задача: у человека гемофилия (h) — рецессивный признак, сцепленный с X-хромосомой. Здоровая женщина, чей отец был болен, выходит замуж за здорового мужчину. Риск рождения больных сыновей?
7. Задача: Резус-конфликт. Мать Rh(-), отец Rh(+). Какой риск резус-конфликта при первой и второй беременности?
8. Задача: Группы крови системы АВО. Родители имеют II и III группы крови, а ребенок — I группу. Возможные генотипы родителей.
9. Кейс-анализ: Два источника утверждают разное об IQ. Источник А говорит, что IQ на 80% зависит от генов. Источник Б приводит пример детей из неблагополучных семей, ставших гениями. Выявите противоречие и определите достоверную позицию (роль G×E).
10. Практика: Постройте родословную семьи с признаком "седая прядь" (вариант аддитивного наследования) на основе предложенного описания.
11. Анализ ситуации: Однояйцевые близнецы воспитывались отдельно. К 40 годам один страдает ожирением, другой — нет. Объясните явление с точки зрения эпигенетики.
12. Хроматин: Опишите состояние хроматина (эухроматин/гетерохроматин) в нейроне и лимфоците. Какие гены будут активны в каждой клетке?
13. Сравнительный анализ: Сопоставьте эффекты вальпроевой кислоты (лекарство) и диеты с дефицитом фолиевой кислоты на уровень метилирования ДНК плода.
14. Принятие решения: Пациенту предлагают тест на предрасположенность к болезни Альцгеймера (APOE ε4). Сформулируйте аргументы «за» и «против» прохождения теста в возрасте 25 лет.
15. Работа с микроскопией (виртуальной): Идентифицируйте кариотип больного по фото метафазной пластинки (наличие лишней 21-й хромосомы).
16. Моделирование: Нарисуйте схему того, как изменение одного переключателя (Pax6) может привести к развитию глаз разной сложности у разных видов (мышечная впадина улитки и камерный глаз человека).
17. Установление соответствия: Соотнесите стадии дробления зиготы (зигота → морула → бластула → гастрюла) с процессами перемещения клеток.
18. Критическое мышление: В статье написано: «Ученые нашли ген гомосексуальности». Оцените это утверждение. Почему нельзя сводить сложное поведение к одному гену?
19. Филогенетический анализ: сравните аминокислотную последовательность белка цитохрома С у человека, шимпанзе и дрожжей. Сделайте вывод о степени родства.
20. Аргументация: обсудите гипотезу «Эгоистичного гена» Докинза. Является ли ген единицей отбора?
21. Расчет конкордантности: Даны данные: среди 100 пар МЗ близнецов шизофрения выявлена у обоих в 45 парах. Среди 100 пар ДЗ близнецов — у обоих в 15 парах. Рассчитайте коэффициент наследуемости.
22. Интерпретация GWAS: Дан график Манхэттенского полногеномного исследования депрессии. Объясните, почему пики находятся на определенных хромосомах и почему каждый пик объясняет лишь 0.1% риска.

23. Этическая дилемма: Работодатель хочет внедрить скрининг сотрудников на «ген склонности к риску» для найма трейдеров. Ваша позиция как консультанта-психолога.

24. Проектирование эксперимента: Спланируйте исследование, которое позволило бы разделить вклад воспитания и генов в развитие экстраверсии без использования близнецов.

25. Самооценка ресурсов: Составьте личный план изучения биоинформатики (какие базы данных NCBI нужно освоить), чтобы уметь самостоятельно проверять научные статьи по генетике поведения.

Критерии и шкалы оценивания работы студентов на практических/лабораторных занятиях

Оценка	Критерии оценивания
«отлично»	Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Задания	Индикатор компетенции
Базовый уровень	
Задание 1. Прочитайте текст и выберите правильный ответ Проанализируйте механизм репликации ДНК. Какая ферментативная активность обеспечивает синтез лидирующей цепи непрерывно, двигаясь вслед за репликационной вилкой? А) ДНК-полимераза I. Б) ДНК-полимераза III (или δ у эукариот). В) РНК-аза H. Г) Праймаза.	УК-1.1. УК-1.2. УК-1.3. УК-1.4.

<p>Ответ: Б</p>	
<p>Задание 2. Прочитайте текст и выберите правильный ответ Идентифицируйте тип наследования признака, если при скрещивании двух фенотипически нормальных гетерозиготных организмов наблюдается расщепление по фенотипу 1:2:1 (доминантный промежуточный: рецессивный), что исключает полное доминирование. А) Кодоминирование. Б) Неполное доминирование. В) Эпистаз. Г) Комплементарность.</p> <p>Ответ: Б</p>	<p>УК-1.1. УК-1.2. УК-1.3. УК-1.4.</p>
<p>Задание 3. Прочитайте текст и выберите правильный ответ Оцените цитогенетическую природу синдрома Дауна. Какой хромосомный набор характеризует данный кариотип с точки зрения пloidности отдельных аутосом? А) Моносомия по 21-й хромосоме. Б) Трисомия по 21-й хромосоме. В) Полисомия по половым хромосомам (XXY). Г) Робертсоновская транслокация между 14 и 21 хромосомами.</p> <p>Ответ: Б</p>	<p>УК-1.1. УК-1.2. УК-1.3. УК-1.4.</p>
<p>Задание 4. Прочитайте текст и выберите правильный ответ Рассмотрите процесс реализации генетической информации. Как называется этап синтеза полипептидной цепи на рибосоме, где информация мРНК переводится в последовательность аминокислот? А) Транскрипция. Б) Процессинг. В) Трансляция. Г) Сплайсинг.</p> <p>Ответ: В</p>	<p>УК-1.1. УК-1.2. УК-1.3. УК-1.4.</p>
<p>Задание 5. Прочитайте текст и выберите правильный ответ Определите эпигенетический маркер, связанный с подавлением транскрипции через конденсацию хроматина в промоторной области гена. А) Ацетилирование гистонов. Б) Метилирование цитозиновых остатков CpG-островков ДНК. В) Фосфорилирование факторов транскрипции. Г) Убиквитинилирование РНК-полимеразы.</p> <p>Ответ: Б</p>	<p>УК-1.1. УК-1.2. УК-1.3. УК-1.4.</p>
<p>Задание 6. Прочитайте текст и выберите все правильные ответы Выберите процессы, протекающие исключительно или преимущественно в профазе I мейоза и обеспечивающие комбинативную изменчивость. А) Кроссинговер (обмен участками между несестринскими хроматидами). Б) Конъюгация (сближение гомологичных хромосом — синапсис). В) Расхождение сестринских хроматид к полюсам клетки. Г) Деконденсация хроматина теломер. Д) Формирование бивалентов (тетрад).</p> <p>Ответ: А, Б, Д</p>	<p>УК-1.1. УК-1.2. УК-1.3. УК-1.4.</p>
<p>Задание 7. Прочитайте текст и выберите все правильные ответы Какие утверждения корректно описывают свойства генетического кода как универсального биологического языка?</p>	<p>УК-1.1. УК-1.2.</p>

<p>А) Выраженность (каждой аминокислоте соответствует свой кодон).</p> <p>Б) Вырожденность (одна аминокислота может кодироваться несколькими триплетами).</p> <p>В) Перекрываемость (один нуклеотид входит в состав соседних кодонов).</p> <p>Г) Триплетность (кодон состоит из трех нуклеотидов).</p> <p>Д) Универсальность (код един для большинства живых организмов).</p> <p>Ответ: Б, Г, Д</p>	<p>УК-1.3.</p> <p>УК-1.4.</p>
<p>Задание 8.</p> <p>Прочитайте текст и выберите все правильные ответы</p> <p>Выделите факторы, относящиеся к посттрансляционной модификации белков, влияющие на их функциональную активность.</p> <p>А) Гидролиз проинсулина до инсулина.</p> <p>Б) Удаление формилметионина у прокариот.</p> <p>В) Гликозилирование мембранных рецепторов.</p> <p>Г) Образование дисульфидных мостиков.</p> <p>Д) Репликация матричной цепи.</p> <p>Ответ: А, В, Г</p>	<p>УК-1.1.</p> <p>УК-1.2.</p> <p>УК-1.3.</p> <p>УК-1.4.</p>
<p>Задание 9.</p> <p>Прочитайте текст и выберите все правильные ответы</p> <p>Согласно закону Харди-Вайнберга, укажите условия, необходимые для поддержания генетического равновесия в популяции.</p> <p>А) Отсутствие естественного отбора.</p> <p>Б) Наличие мутационного давления.</p> <p>В) Размер популяции, стремящийся к бесконечности (отсутствие дрейфа генов).</p> <p>Г) Панмиксия (свободное скрещивание).</p> <p>Д) Изоляция субпопуляций.</p> <p>Ответ: А, В, Г</p>	<p>УК-1.1.</p> <p>УК-1.2.</p> <p>УК-1.3.</p> <p>УК-1.4.</p>
<p>Задание 10.</p> <p>Прочитайте текст и выберите все правильные ответы (сформулировать вопрос в научном стиле)</p> <p>Какие молекулярные механизмы лежат в основе клеточной дифференцировки при неизменном геноме?</p> <p>А) Дифференциальная экспрессия генов под действием морфогенных градиентов.</p> <p>Б) Делеция некодирующих участков ДНК в нейронах.</p> <p>В) Изменение профиля метилирования ДНК (эпигенетическое программирование).</p> <p>Г) Мутагенез регуляторных энхансеров.</p> <p>Д) Специфическая сплайс-альтернативная обработка первичного транскрипта.</p> <p>Ответ: А, В, Д</p>	<p>УК-1.1.</p> <p>УК-1.2.</p> <p>УК-1.3.</p> <p>УК-1.4.</p>
Повышенный уровень	
<p>Задание 11.</p> <p>Прочитайте текст и установите последовательность</p> <p>Установите хронологическую последовательность событий в цикле развития фаговой частицы литического типа.</p> <p>А) Синтез вирусных белков и репликация фаговой ДНК.</p> <p>Б) Инъекция фаговой нуклеиновой кислоты в цитоплазму бактерии-хозяина.</p> <p>В) Адсорбция фага на специфических рецепторах бактериальной стенки.</p> <p>Г) Сборка капсида и упаковка генома (морфогенез).</p> <p>Д) Лизис клеточной стенки хозяина лизоцимом и выход зрелых вирионов.</p> <p>Ответ: 1 — В 2 — Б 3 — А 4 — Г 5 — Д</p>	<p>УК-1.1.</p> <p>УК-1.2.</p> <p>УК-1.3.</p> <p>УК-1.4.</p>
<p>Задание 12.</p> <p>Прочитайте текст и установите последовательность</p> <p>Расположите этапы эмбриогенеза хордовых животных в порядке их филогенетической и онтогенетической реализации.</p> <p>А) Нейруляция (образование нервной трубки).</p> <p>Б) Гастрюляция (формируются зародышевые листки: экто-, мезо-, энтодерма).</p>	<p>УК-1.1.</p> <p>УК-1.2.</p> <p>УК-1.3.</p> <p>УК-1.4.</p>

<p>В) Дробление зиготы (образование морулы и бластулы). Г) Органогенез (закладка осевых органов).</p> <p>Ответ: 1 — В 2 — Б 3 — А 4 — Г</p>	
<p>Задание 13. Прочитайте текст и установите последовательность Опишите каскад процессов, приводящий к микроэволюционному сдвигу частоты аллеля в популяции под давлением движущего отбора. А) Возникновение адаптивного преимущества у носителей определенного мутантного аллеля. Б) Увеличение численности особей с данным фенотипом в последующих поколениях. В) Изменение частоты встречаемости аллеля в генофонде популяции. Г) Повышение относительной приспособленности (w) генотипа-носителя.</p> <p>Ответ: 1 — А 2 — Г 3 — Б 4 — В</p>	<p>УК-1.1. УК-1.2. УК-1.3. УК-1.4.</p>
<p>Задание 14. Прочитайте текст и установите последовательность Восстановите порядок стадий инициации транскрипции у эукариот. А) Связывание активаторов с дистальными энхансерами. Б) Расплетание двойной спирали ДНК в районе ТАТА-бокса (открытый комплекс). В) Присоединение TFIID (через ТВР) к промотору. Г) Рекрутирование РНК-полимеразы II и общих факторов транскрипции.</p> <p>Ответ: 1 — А 2 — В 3 — Г 4 — Б</p>	<p>УК-1.1. УК-1.2. УК-1.3. УК-1.4.</p>
<p>Задание 15. Прочитайте текст и установите последовательность Установите иерархию уровней упаковки эукариотического хроматина от первичной структуры до метафазной хромосомы. А) Нуклеосома («бусы на нити»). Б) Соленоидная фибрилла (30 нм). В) Петлевые домены, прикрепленные к ядерному матриксу. Г) Хромонема (высококонденсированная интерфазная структура).</p> <p>Ответ: 1 — А 2 — Б 3 — В 4 — Г</p>	<p>УК-1.1. УК-1.2. УК-1.3. УК-1.4.</p>
<p>Задание 16 Прочитайте текст и установите соответствие Соотнесите типы взаимодействия неаллельных генов с их биологическим определением. Типы: 1. Комплементарность 2. Эпистаз 3. Полимерия 4. Модифицирующее действие Определения: А) Доминирующий/супрессорный аллель одного гена подавляет проявление другого (неаллельного) гена. Б) Неаллельные доминантные гены взаимно дополняют друг друга для проявления нового признака. В) Несколько копий разных генов влияют на степень выраженности одного количественного признака. Г) Один ген лишь слегка изменяет проявление признака, контролируемого другим геном, не определяя его сам.</p> <p>Ответ: 1 — Б 2 — А 3 — В 4 — Г</p>	<p>УК-1.1. УК-1.2. УК-1.3. УК-1.4.</p>
<p>Задание 17 Прочитайте текст и установите соответствие Коррелируйте ферменты репарации ДНК с типом устраняемого повреждения. Ферменты: 1. ДНК-гликозилаза 2. Экзонуклеаза 3. Лигаза</p>	<p>УК-1.1. УК-1.2. УК-1.3. УК-1.4.</p>

<p>4. Фототиаза</p> <p>Повреждения:</p> <p>А) Разрыв фосфодиэфирной связи остова ДНК.</p> <p>Б) Одиночные тиминовые димеры (УФ-индуцированные).</p> <p>В) Неканоническое азотистое основание (оксиметилурацил, гипоксантин).</p> <p>Г) Неправильно спаренный нуклеотид на конце фрагмента Оказаки. Запишите выбранные буквы под соответствующими цифрами:</p> <p>Ответ: 1 — В 2 — Г 3 — А 4 — Б</p>	
<p>Задание 18.</p> <p>Прочитайте текст и установите соответствие</p> <p>Соотнесите уровни организации наследственного материала с выполняемыми функциями.</p> <p>Уровни:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ген (цистрон) 2. Хромосома 3. Геном 4. Протеом <p>Функции:</p> <p>А) Обеспечение точного распределения всей совокупности ДНК при митозе/мейозе.</p> <p>Б) Хранение информации о структуре одной полипептидной цепи.</p> <p>В) Совокупность всех белков организма в конкретный момент времени.</p> <p>Г) Координация работы групп генов, объединенных общим метаболическим путем (оперы, регулоны).</p> <p>Ответ: 1 — Б 2 — А 3 — Г 4 — В</p>	<p>УК-1.1.</p> <p>УК-1.2.</p> <p>УК-1.3.</p> <p>УК-1.4.</p>
<p>Задание 19.</p> <p>Прочитайте текст и установите соответствие</p> <p>Установите связь между эволюционными силами и их влиянием на генетическое разнообразие популяции.</p> <p>Силы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Дрейф генов 2. Поток генов (миграция) 3. Естественный отбор 4. Мутирование <p>Эффекты:</p> <p>А) Введение новых аллелей в популяцию извне, повышение гетерозиготности.</p> <p>Б) Случайное изменение частот аллелей, ведущее к фиксации признаков в малых популяциях.</p> <p>В) Создание первичного резервуара наследственной изменчивости (de novo).</p> <p>Г) Направленное изменение частот генотипов в пользу наиболее приспособленных.</p> <p>Ответ: 1 — Б 2 — А 3 — Г 4 — В</p>	<p>УК-1.1.</p> <p>УК-1.2.</p> <p>УК-1.3.</p> <p>УК-1.4.</p>
<p>Задание 20.</p> <p>Прочитайте текст и установите соответствие</p> <p>Соотнесите методы психогенетики с основным принципом их разделения средового и генетического компонентов дисперсии.</p> <p>Методы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Близнецовый метод 2. Метод приемных детей 3. Семейный анализ 4. Анализ разлученных близнецов <p>Принципы:</p> <p>А) Сравнение биологических родителей (гены + среда) и усыновителей (только среда).</p> <p>Б) Сопоставление конкордантности моно- и дизиготных пар, выросших вместе.</p> <p>В) Прямая изоляция генетического фактора от средового воспитания.</p> <p>Г) Оценка внутрисемейного сходства без учета типа зиготности.</p> <p>Ответ: 1 — Б 2 — А 3 — Г 4 — В</p>	<p>УК-1.1.</p> <p>УК-1.2.</p> <p>УК-1.3.</p> <p>УК-1.4.</p>
<p>Высокий уровень</p>	
<p>Задание 21.</p>	<p>УК-1.1.</p>

<p>Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки</p> <p>Объясните феномен «позиционной информации» в биологии развития. Каким образом клетка «понимает», где она находится в пространстве эмбриона?</p> <p>Ответ: через восприятие локальной концентрации сигнальных молекул — морфогенов (например, белок Bicoid). Концентрационный градиент запускает разные пороги активации целевых генов (<i>gap-genes</i>), детерминируя судьбу клетки.</p>	<p>УК-1.2. УК-1.3. УК-1.4.</p>
<p>Задание 22.</p> <p>Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки</p> <p>Почему частота кроссинговера между двумя сцепленными генами никогда не превышает 50%, даже если они находятся на значительном расстоянии друг от друга?</p> <p>Ответ: при расстоянии более 50 морганид вероятность нечетного числа кроссоверов стремится к единице, а четного — также высока. Фенотипически это неотличимо от независимого наследования, так как суммарная доля рекомбинантных гамет лимитируется статистикой случайных разрывов и составляет максимум 50%.</p> <p>Ответ:</p>	<p>УК-1.1. УК-1.2. УК-1.3. УК-1.4.</p>
<p>Задание 23.</p> <p>Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки</p> <p>В чем заключается различие между понятиями «наследуемость в широком смысле» (H^2) и «наследуемость в узком смысле» (h^2)?</p> <p>Ответ: H^2 включает всю долю генетической дисперсии (аддитивную, доминантную, эпистатическую). h^2 учитывает только аддитивную компоненту, которая определяет реакцию популяции на отбор и сходство родственников первой степени.</p>	<p>УК-1.1. УК-1.2. УК-1.3. УК-1.4.</p>
<p>Задание 24.</p> <p>Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки</p> <p>Как работает система CRISPR/Cas9 на молекулярном уровне? Назовите два ключевых компонента системы.</p> <p>Ответ: Система использует направляющую РНК (sgRNA) для поиска комплементарной последовательности ДНК и эндонуклеазу Cas9 для создания двуцепочечного разрыва. Исправление происходит за счет механизмов репарации клетки (NHEJ или HDR).</p>	<p>УК-1.1. УК-1.2. УК-1.3. УК-1.4.</p>
<p>Задание 25.</p> <p>Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки</p> <p>Критически оцените концепцию «единой теории старения». Почему старение считается полигенным процессом, а не результатом поломки одного механизма?</p> <p>Ответ: Старение обусловлено накоплением стохастических повреждений макромолекул, укорочением теломер, эпигенетическим дрейфом и истощением пула стволовых клеток одновременно. Это интегральный системный коллапс сетей гомеостаза, регулируемый сотнями генов (TOR, mTOR, сиртуины), а не линейным механизмом.</p>	<p>УК-1.1. УК-1.2. УК-1.3. УК-1.4.</p>

Критерии и шкала оценивания

Оценка	Количество баллов
«отлично» /зачтено	83-100 баллов
«хорошо»/ зачтено	68-82 балла
«удовлетворительно»/ зачтено	50-67 баллов
«неудовлетворительно»/ не зачтено	0-49 баллов

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/ зачтено	Неудовлетворительно /не зачтено
УК-1.1. Применяет логические формы и способен к рефлексии к собственной и чужой деятельности	Демонстрирует безупречное владение дедуктивным методом при решении комплексных генетических задач (дигибридное скрещивание с сцеплением). Способен выявить логическую ошибку в чужом рассуждении (например, смешение корреляции и причинности в психогенетике) и аргументированно обосновать её природу через рефлексию собственного опыта решения аналогичных кейсов	Корректно применяет законы формальной логики для анализа биологических процессов. Решает стандартные задачи без ошибок, однако испытывает затруднения при выявлении скрытых методологических изъянов в псевдонаучных источниках или собственных первоначальных гипотезах без наводящих вопросов преподавателя	Понимает базовые логические связки («если... то»), но допускает ошибки в многоступенчатых выводах (например, неверно определяет тип наследования по расщеплению признаков). Рефлексия носит поверхностный характер: студент признает ошибку в расчетах, но не анализирует причину сбоя алгоритма мышления	Не способен выстроить последовательную цепочку умозаключений от генотипа к фенотипу. Отсутствует критическое осмысление собственных действий; ошибки повторяются систематически без попыток их теоретического обоснования
УК-1.2. Анализирует источник информации с точки зрения временных и пространственных условий его возникновения	Глубоко понимает историческую обусловленность научных парадигм. Способен объяснить, почему концепция преформации доминировала до XIX века (уровень оптики микроскопов), а синтетическая теория эволюции сменилась Evo-Devo во второй половине XX века (открытие ДНК, ПЦР). Точно локализует открытия в научном ландшафте	Верно соотносит ключевые биологические теории с эпохой их возникновения (Мендель — XIX век, структура ДНК — 1953 г.). Однако связь между технологическим прогрессом (например, развитием масс-спектрометрии) и деталями научного открытия прослеживается не всегда последовательно	Указывает лишь общие временные рамки (век, десятилетие) создания источника. Затрудняется объяснить, как конкретно технические ограничения эпохи влияли на интерпретацию данных (например, почему Морган выбрал дрозофилу из-за короткого цикла размножения)	Воспринимает научные факты как неизменные истины, существующие вне исторического контекста. Не видит разницы между знаниями современной молекулярной биологии и представлениями ученых начала XX века
УК-1.3. Сопоставляет разные источники информации с целью выявления их противоречий и	Свободно сопоставляет данные популяционной генетики (закон Харди-Вайнберга)	Способен найти прямые противоречия между учебником и научно-популярной	Находит несоответствия только при явном текстовом расхождении (разные даты, имена авторов).	Принимает информацию из любого источника некритично. Не замечает внутренних противоречий даже в

поиска достоверных суждений	с результатами GWAS-исследований, выявляя парадокс «недостающей наследуемости». Критически оценивает сенсационные СМИ о «генах интеллекта», противопоставляя им строгую статистическую значимость первичных исследований	статьей. Определяет более достоверный источник, если конфликт лежит в плоскости фактов (ошибка в цифрах), но может принять за истину качественный, но концептуально устаревший научный обзор	Испытывает сложности при анализе смысловых противоречий между разными уровнями организации (когда данные клеточной биологии противоречат макроэволюционным обобщениям)	пределах одного текста. Склонен выбирать наиболее простой или эмоционально окрашенный ответ вместо верифицированного
УК-1.4. Аргументированно формирует собственное суждение и оценку информации, принимает обоснованное решение	Формулирует собственную взвешенную позицию по сложным биоэтическим проблемам (редактирование зародышевой линии человека CRISPR/Cas9). Решение базируется на синтезе молекулярных механизмов, вероятностных рисков (off-target эффекты) и философского понимания ценности человеческой жизни	Предлагает аргументированное решение научной проблемы, опираясь на имеющиеся данные. Однако оценка альтернативных сценариев (cost-benefit analysis) проводится неполно, что снижает обоснованность финального вывода в пограничных ситуациях	Способен выбрать одну из предложенных позиций (за/против), но аргументация сводится к воспроизведению заученного тезиса без глубокого анализа последствий. Игнорирует побочные переменные при принятии решения	Выражает мнение исключительно на уровне личных предпочтений или эмоций («это плохо/страшно»). Не способен привести ни одного рационального довода в защиту своей точки зрения, основанного на законах генетики



**Московский
Институт
Психоанализа**

Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования
«Московский институт психоанализа»
(НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа»)

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ВЕЛИКИЕ КНИГИ ПО ПСИХОЛОГИИ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Организационно-психологическое консультирование
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости

Вопросы к устному опросу:

1. Метод интроспекции В. Вундта и его ограничения: почему отказ от субъективности привел к возникновению бихевиоризма?
2. Понятие «потока сознания» у У. Джеймса: функционализм как ответ на структурализм.
3. Механизмы вытеснения и сопротивления в классическом психоанализе З. Фрейда («Толкование сновидений»).
4. Роль либидо и Танатоса в психодинамической теории развития личности.
5. Коллективное бессознательное и архетипы К.Г. Юнга: отличие от индивидуального бессознательного Фрейда.
6. Социально-культурная детерминация невроза в концепции К. Хорни и Э. Фромма (неофрейдизм).
7. Архетип «Персоны» и проблема аутентичности личности в аналитической психологии.
8. Манифест бихевиориста Дж. Уотсона: отрицание сознания как предмета науки.
9. Оперантное обуславливание Б.Ф. Скиннера и концепция свободы воли («По ту сторону свободы и достоинства»).
10. Когнитивная революция: критика «черного ящика» бихевиоризма и введение понятия внутренней репрезентации.
11. Иерархия потребностей А. Маслоу и феномен самоактуализации.
12. Логотерапия В. Франкла: ноогенный невроз и экзистенциальный вакуум.
13. Безусловное позитивное принятие в клиент-центрированной терапии К. Роджерса.
14. Проблема смысла жизни как центральный конструкт гуманистической и экзистенциальной психологии.
15. Высшие психические функции (ВПФ) Л.С. Выготского: интериоризация знака.
16. Понятие «зона ближайшего развития» (ЗБР) и её значение для педагогики и консультирования.
17. Деятельность как единица анализа психики в теории А.Н. Леонтьева.
18. Принцип единства сознания и деятельности С.Л. Рубинштейна.
19. Культурно-исторический контекст возникновения деятельностного подхода в СССР (борьба с рефлексологией).
20. Рефлексия собственной профессиональной позиции: какая из прочитанных школ наиболее близка вашему пониманию человека?
21. Мировоззренческая дилемма: детерминизм (Павлов/Скиннер) против индетерминизма (Франкл/Маслоу).
22. Этические границы психологического вмешательства: уроки истории (лоботомия, эксперименты Милгрэма).
23. Психофизическая проблема: эволюция взглядов от Декарта до современной нейрофеноменологии.
24. Конвергенция подходов: возможно ли создание единой теории поля в психологии сегодня?
25. Специфика русской ментальности в трудах Н.Я. Данилевского или современных этнопсихологов: влияние на выбор методов терапии.

Задания к практическим занятиям:

1. Глоссарий: Составьте словарь терминов З. Фрейда (вытеснение, цензура, сгущение, смещение), используя только текст «Толкования сновидений».
2. Контент-анализ: Выпишите все упоминания культурных символов в главе о символике сновидений Фрейда и классифицируйте их.
3. Критика перевода: сравните два перевода термина *libido* у разных авторов. Как перевод влияет на восприятие научной идеи?

4. Исторический фактчекинг: Найдите в тексте Выготского отсылки к политическим реалиям советской педологии 1920-х годов.
5. Рефлексия автора: Проанализируйте предисловие В. Франкла к книге «Человек в поисках смысла». Как личный опыт концлагеря определил научную теорию?
6. Таблица сравнения: заполните матрицу сравнения Психоанализа, Бихевиоризма и Гуманизма по критериям: предмет изучения, образ человека, методы, цель терапии.
7. Поиск противоречий: Найдите логическое противоречие между утверждением Скиннера об отсутствии свободы воли и призывом Франкла к ответственности.
8. Кейс-стади: Опишите поведение тревожного клиента с позиций а) классического психоанализа; б) радикального бихевиоризма; в) КПТ (как наследницы обоих).
9. Диаграмма Исикавы: определите причины формирования «авторитарной личности» по Э. Фромму, опираясь на главы его книг.
10. Решение конфликта: Представьте дебаты между Ж. Пиаже (когнитивизм) и Л. Выготским (социокультурный подход) о том, как ребенок учится считать.
11. Этический комитет: обсудите допустимость использования оперантных камер («ящиков Скиннера») для модификации поведения детей с точки зрения современной этики РФ.
12. Проектирование среды: Разработайте интерьер кабинета психолога, основываясь на принципах фэн-шуй (восточная традиция) и принципы простоты (дзэн-буддизм, повлиявший на гештальт).
13. Межкультурный тренинг: Смоделируйте сессию с клиентом из Японии. Какие концепты западной психологии (прямая конфронтация чувств) будут неэффективны?
14. Биографический метод: Напишите эссе о том, как теория «архетипов» Юнга помогает понять современные политические мифы.
15. Самодиагностика: Проведите самотестирование по шкале SCL-90-R и интерпретируйте результаты через призму теорий, изученных на курсе.
16. Дискуссия: Дебаты на тему «Является ли психология наукой?». Группа А защищает позицию О. Конта (позитивизм), Группа Б — П. Фейерабенда (эпистемологический анархизм).
17. Концепт-карта: Постройте схему влияния философии И. Канта на структуру категорий в работе К. Левина «Теория поля».
18. Аргументативное эссе: «Редукционизм в психологии: преступление или необходимость?» (на примере сведения эмоций к выбросу нейромедиаторов).
19. Моделирование будущего: Спроектируйте идеальную систему психологической помощи в России 2050 года, интегрируя лучшие практики отечественной и мировой школ.
20. Правовой аспект: Анализ дела «Тарасова и РФ» (или аналогичного) с точки зрения нарушения границ частной жизни методами психологии.
21. Перевод смыслов: Попробуйте перевести термин «деятельность» (Леонтьев) на английский язык так, чтобы сохранить его философскую глубину (избегая простого "activity").
22. Визуализация: Нарисуйте метафору «психики» согласно Платону, Фрейд и современным коннекционистам (модели мозга).
23. Проблема наблюдателя: как присутствие экспериментатора меняет поведение испытуемого (эффект Хоторна)? Отражение этого в текстах ранних бихевиористов.
24. Профессиональный риск: Синдром выгорания психолога: сравните рекомендации по профилактике у Маслоу и в буддийской традиции.
25. Итоговый проект: Презентация «Моя великая книга»: защита одной книги, которая изменила ваше профессиональное мышление.

Критерии и шкалы оценивания работы студентов на практических/лабораторных занятиях

Оценка	Критерии оценивания
«отлично»	Оценка «отлично» выставляется, если студент активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства,

	способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.
«хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется при условии: студент активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.
«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, когда студент в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала, законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.
«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, когда студент обнаружил несостоятельность осветить вопрос вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Задания	Индикатор компетенции
Базовый уровень	
<p>Задание 1. Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</p> <p>В труде «Основания физиологической психологии» Вильгельм Вундт определяет предмет новой науки.</p> <p>Что являлось основным методом исследования в первой психологической лаборатории Лейпцига?</p> <p>А) Экспериментальное изучение рефлексов. Б) Аналитическая интроспекция. В) Наблюдение за поведением животных. Г) Свободные ассоциации.</p> <p>Ответ: Б</p>	УК-1.2
<p>Задание 2. Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</p> <p>Согласно концепции Л.С. Выготского, развитие ребенка происходит не спонтанно, а под влиянием культуры.</p> <p>Как называется процесс превращения внешних социальных взаимодействий во внутренние психические функции?</p> <p>А) Интериоризация. Б) Экстериоризация. В) Аккомодация. Г) Центрация.</p> <p>Ответ: А</p>	УК-1.2
<p>Задание 3. Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</p> <p>Карл Густав Юнг расходился с Зигмундом Фрейдом в понимании движущих сил психики.</p> <p>Какой структурный элемент личности, по Юнгу, является хранилищем общечеловеческого опыта предков?</p> <p>А) Индивидуальное бессознательное. Б) Персона. В) Коллективное бессознательное.</p>	УК-1.2

Г) Эго-комплекс. Ответ: В	
Задание 4. Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Виктор Франкл, находясь в экстремальных условиях, сформулировал основы Третьей венской школы. Основной движущей силой человеческого поведения, согласно логотерапии, является стремление к: А) Наслаждению (гедонизм). Б) Власти. В) Смыслу. Г) Безопасности. Ответ: В	УК-5.3
Задание 5. Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Радикальный бихевиоризм Б.Ф. Скиннера рассматривает внутренний мир человека как эпифеномен. Что является единственной реальностью для научного анализа в системе Скиннера? А) Мысли и чувства. Б) Речевое поведение (вербальные отчеты). В) Наблюдаемое поведение (операнты) и среда. Г) Нейронные импульсы. Ответ: В	УК-1.2
Задание 6. Прочитайте текст и выберите все правильные ответы. Выберите характеристики, присущие культурно-исторической теории Л.С. Выготского. А) Признание роли знака и слова в развитии мышления. Б) Приоритет биологического созревания над обучением. В) Наличие зоны ближайшего развития (ЗБР). Г) Рассмотрение психики как набора неизменных способностей. Д) Опора на социальную ситуацию развития. Ответ: А, В, Д	УК-1.2
Задание 7. Прочитайте текст и выберите все правильные ответы. Какие положения являются фундаментальными для гуманистической психологии А. Маслоу и К. Роджерса? А) Человек изначально плох и нуждается в контроле. Б) Тенденция к актуализации как основной мотив. В) Полноценно функционирующая личность. Г) Поведение полностью определяется стимулами прошлого. Д) Уникальность субъективного опыта (феноменальное поле). Ответ: Б, В, Д	УК-5.3
Задание 8. Прочитайте текст и выберите все правильные ответы. Что общего у классического психоанализа и индивидуальной психологии А. Адлера? А) Признание решающей роли раннего детства. Б) Биологизаторский подход (доминирование инстинктов). В) Важность социального интереса (чувства общности). Г) Объяснение поведения через скрытые мотивы. Д) Отрицание влияния общества на индивида. Ответ: А, Г	УК-5.3
Задание 9. Прочитайте текст и выберите все правильные ответы. Укажите ключевые отличия метода Сократа (майевтики) от современного психологического консультирования. А) Отсутствие терапевтического контракта. Б) Целью является рождение истины, а не решение проблемы адаптации. В) Использование кушетки. Г) Диалогичность и вопросно-ответная форма. Д) Оплата услуг золотом. Ответ: А, Б, Г	УК-5.1
Задание 10. Прочитайте текст и выберите все правильные ответы.	УК-1.2

<p>Какие факторы способствовали упадку доминирования бихевиоризма в середине XX века?</p>	<p>А) Невозможность объяснить скорость освоения языка детьми (Хомский). Б) Развитие компьютерных наук и кибернетики. В) Открытие безусловных рефлексов Павловым. Г) Интерес к внутреннему опыту после мировых войн. Д) Полная доказанность того, что сознания не существует.</p> <p>Ответ: А, Б, Г</p>	
Повышенный уровень		
	<p>Задание 11. Прочитайте текст и установите последовательность. Установите хронологическую последовательность смены научных парадигм в психологии XX века. А) Когнитивная революция. Б) Доминирование структурализма (В. Вундт). В) Гуманистическая реакция на бихевиоризм («Третья сила») Г) Радикальный бихевиоризм (Б. Скиннер).</p> <p>Ответ: 1 — Б 2 — Г 3 — В 4 — А</p>	УК-1.2
	<p>Задание 12. Прочитайте текст и установите последовательность. Расположите этапы работы со сновидением по методу З. Фрейда. А) Выявление явного содержания (текст сна). Б) Сбор свободных ассоциаций пациента к элементам сна. В) Интерпретация скрытого содержания через символы. Г) Преодоление сопротивления при обсуждении темы.</p> <p>Ответ: 1 — А 2 — Б 3 — Г 4 — В</p>	УК-1.2
	<p>Задание 13. Прочитайте текст и установите последовательность. Установите иерархию уровней активации потребностей по А. Маслоу (от базовых к высшим). А) Потребность в уважении (эстима). Б) Физиологические потребности. В) Потребность в безопасности. Г) Потребность в самоактуализации. Д) Потребность в любви и принадлежности.</p> <p>Ответ: 1 — Б 2 — В 3 — Д 4 — А 5 — Г</p>	УК-1.2
	<p>Задание 14. Прочитайте текст и установите последовательность. Процесс интериоризации знака (по Выготскому) проходит следующие стадии. А) Функция выполняется во внешней речи (для других) Б) Внешняя деятельность с использованием орудия/средства. В) Внутренняя речь (про себя). Г) Эгоцентрическая речь (шепот, игра с собой).</p> <p>Ответ: 1 — Б 2 — А 3 — Г 4 — В</p>	УК-1.2
	<p>Задание 15. Прочитайте текст и установите последовательность. Историческое развитие отношения к понятию «бессознательное». А) Бессознательное как котел врожденных инстинктов (Фрейд). Б) Бессознательное отсутствует, есть лишь привычки (Ассоцианизм/Уотсон). В) Бессознательное как абсолютная идея (Гегель/предшественники). Г) Бессознательное как коллективная память вида (Юнг).</p> <p>Ответ: 1 — В 2 — Б 3 — А 4 — Г</p>	УК-1.2
	<p>Задание 16. Прочитайте текст и установите соответствие. Соотнесите автора и ключевую книгу/дневник, ставшую основой теории. 1. З. Фрейд 2. В. Франкл 3. Д. Роут («Шизофрения») / Пример клинического случая 4. У. Джеймс А) «Человек в поисках смысла». Б) «Многообразие религиозного опыта». В) «Исследования истерии» (случай Анны О.). Г) «Психология шизофрении» (клиническое описание).</p> <p>Ответ: 1 — В 2 — А 3 — Г 4 — Б</p>	УК-1.2

<p>Задание 17. Прочитайте текст и установите соответствие. Коррелируйте направление психологии и основной механизм изменения личности.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Психоанализ 2. Бихевиоризм 3. Когнитивно-поведенческая терапия 4. Гуманистическая терапия <p>А) Изменение дисфункциональных убеждений (рефрейминг). Б) Формирование новых связей «Стимул-Реакция» (подкрепление). В) Эмпатическое слушание и конгруэнтность терапевта. Г) Осознание и проработка внутриличностного конфликта.</p> <p>Ответ: 1 — Г 2 — Б 3 — А 4 — В</p>	УК-5.3
<p>Задание 18. Прочитайте текст и установите соответствие. Соотнесите ученика и его отношение к учителю (Фрейду).</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. К.Г. Юнг 2. А. Адлер 3. Э. Фромм 4. Ш. Ференци <p>А) Создал индивидуальную психологию, введя социальный интерес. Б) Остался самым верным соратником, развивая активную технику. В) Основал аналитическую психологию, введя понятие архетипа. Г) Неофрейдист, акцентировавший роль социума и авторитаризма.</p> <p>Ответ: 1 — В 2 — А 3 — Г 4 — Б</p>	УК-1.2
<p>Задание 19. Прочитайте текст и установите соответствие. Тип знания и его представитель в истории мысли.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Рационализм 2. Эмпиризм 3. Позитивизм 4. Экзистенциализм <p>А) Джон Локк (опыт как источник идей). Б) Огюст Конт (только факты, наука должна быть полезной). В) Рене Декарт (мышление первично, «Cogito ergo sum»). Г) Жан-Поль Сартр (существование предшествует сущности).</p> <p>Ответ: 1 — В 2 — А 3 — Б 4 — Г</p>	УК-5.1
<p>Задание 20. Прочитайте текст и установите соответствие. Уровень анализа психики и соответствующая «Великая книга».</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Нейробиологический 2. Психоаналитический (топографический) 3. Культурно-исторический 4. Экзистенциальный <p>А) «Толкование сновидений» (Фрейд). Б) «От нейрона к мозгу» (Кандель - хотя это учебник, пример уровня). В) «Человек в поисках смысла» (Франкл). Г) «Мышление и речь» (Выготский).</p> <p>Ответ: 1 — Б 2 — А 3 — Г 4 — В</p>	УК-1.2
Высокий уровень	
<p>Задание 21. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки</p> <p>В чем заключается принципиальное различие между «интенцией» (намерением) в феноменологии Брентано и «либидо» у Фрейда?</p> <p>Ответ: Интенция всегда направлена на объект и сознательна (акт переживания), тогда как либидо — это бессознательная драйвовая энергия, не требующая объекта изначально.</p>	УК-5.3
<p>Задание 22. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки (сформулировать вопрос в научном стиле)</p> <p>Почему концепцию «операционального интеллекта» Жана Пиаже нельзя считать чисто когнитивной в американском смысле?</p> <p>Ответ: потому что интеллект у Пиаже вырастает из сенсомоторного действия (биологическая основа), а не из обработки информации компьютером; знание активно конструируется субъектом.</p>	УК-1.2
<p>Задание 23. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки (сформулировать вопрос в научном стиле)</p>	УК-5.3

Какую функцию выполняет «негативная идентичность» (Эрик Эриксон) в подростковом возрасте?	
Ответ: это защитный механизм сепарации от родителей через идентификацию с антисоциальными группами, необходимый для последующего поиска собственного «Я».	
Задание 24. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки (сформулировать вопрос в научном стиле) Критически оцените утверждение Б.Ф. Скиннера о том, что чувство свободы воли является иллюзией, возникающей при незнании причин нашего поведения. Ответ: игнорирует субъективный опыт саморефлексии и способность человека действовать вопреки подкреплению ради высших ценностей (контраргумент В. Франкла).	УК-5.3
Задание 25. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки (сформулировать вопрос в научном стиле) Как использование метафоры «компьютера» (информационная модель) ограничило понимание человеческой психики в когнитивной психологии 1960–1980-х гг.? Ответ: привело к игнорированию телесности (embodiment), эмоций и социального контекста, рассматривая мозг как изолированный процессор последовательных алгоритмов.	УК-5.3

Критерии и шкала оценивания

Оценка	Количество баллов
«отлично» /зачтено	83-100 баллов
«хорошо»/ зачтено	68-82 балла
«удовлетворительно»/ зачтено	50-67 баллов
«неудовлетворительно»/ не зачтено	0-49 баллов

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/ зачтено	Неудовлетворительно /не зачтено
УК-1.2. Анализирует источник информации с точки зрения временных и пространственных условий его возникновения	Демонстрирует глубокое понимание неразрывной связи психологической теории с историческим контекстом (напр., влияние Первой мировой войны на рост невротических расстройств во фрейдизме или связь павловской физиологии с идеологической борьбой в СССР). Самостоятельно выявляет скрытые философские предпосылки текста (позитивизм, кантианство, экзистенциализм)	Корректно соотносит психологическую школу с эпохой её возникновения и страной (Вена начала XX века, США середины XX века, СССР 1920–1930-х гг.). Выявляет основные условия создания теории, но допускает неточности в интерпретации второстепенных деталей политического или культурного фона	Указывает лишь поверхностные характеристики времени и места написания («это было давно», «в Америке»). Затрудняется объяснить, как конкретно уровень развития нейрофизиологии или социокультурный запрос повлияли на форму и содержание источника. Подменяет анализ контекста пересказом сюжета/теории.	Не способен определить принадлежность концепции к конкретной исторической школе или культурной традиции. Отсутствует разделение объективных свойств психики и субъективного исторического знания о них. Контекстуальный анализ полностью отсутствует либо содержит грубые исторические ошибки
УК-5.1. Анализирует социокультурные различия	Глубоко раскрывает специфику отечественной школы психологии	Верно определяет базовые социальные и культурные	Воспроизводит стереотипы о разнице менталитетов	Игнорирует социокультурную специфику, считая универсальные законы

социальных групп, опираясь на знание этапов исторического развития России в контексте мировой истории, социокультурных традиций мира, основных философских и этических учений	(деятельностный подход, культурно-историческая теория) через призму этапов истории России (Серебряный век, Революция, советский проект). Сравнивает западный индивидуализм (Маслоу, Роджерс) и российскую соборность/социальную ориентированность без оценочных суждений. Опирается на знание основных философских учений (западничество и славянофильство)	различия между западной и восточной (российской) парадигмами психологии. Однако связь этих различий с конкретными этапами истории России устанавливается фрагментарно или формально. Понимает разницу в этических системах, но затрудняется применить их к анализу текстов	(«русские душевные, американцы прагматичные») без опоры на исторический материал курса. Знание этапов истории России демонстрируется изолированно от анализа книг. Социокультурные группы определяются интуитивно, а не аналитически	психологии одинаковыми для всех времен и народов. Не может привести примеры из российской истории, подтверждающие уникальность отечественных подходов (Выготский, Леонтьев)
УК-5.3. Аргументированно обсуждает и решает проблемы мировоззренческого, общественного и личностного характера	Свободно оперирует категориями смысла жизни, свободы воли, детерминизма и ответственности. В ходе дискуссии аргументированно защищает собственную мировоззренческую позицию, признавая логичность альтернативных взглядов (напр., спор о природе человека: Tabula rasa Локка vs врожденные идеи Декарта/Юнга). Решает прикладные биоэтические дилеммы (редактирование генома, эвтаназия), опираясь на гуманистический фундамент	Способен поддерживать дискуссию на мировоззренческих темах, используя аргументы из прочитанных первоисточников. Формулирует собственное мнение, однако аргументация носит скорее эмоциональный или общепринятый характер, нежели глубокий научный анализ противоречий. Принимает решение, но игнорирует часть этических рисков	Имеет личное мнение по вопросам личности и общества, но испытывает трудности с его обоснованием ссылками на классиков психологии. Склонен к морализаторству вместо научного дискурса. Проблемы мировоззренческого характера сводятся к бытовым оценкам («это плохо/хорошо»)	Не способен вести диалог на абстрактные темы. Мировоззренческая позиция отсутствует или сводится к полному конформизму/нигилизму без попытки рефлексии. Отказывается решать проблемы личностного характера, ссылаясь на то, что это «не наука»