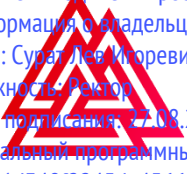


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Сурет Лев Игоревич
Должность: Ректор
Дата подписания: 27.08.2026 18:54:38
Уникальный программный ключ:
90e61d748f2245de4566514a87350a9d89d73c851b3f3160a03a9aff20fb4800



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)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, 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 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.

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;

	современность; принципами социокультурного обоснования смысла и значения своей профессиональной деятельности, этических норм в этой сфере. Основами типологического анализа явлений культурного многообразия.	принципами социокультурного обоснования смысла и значения своей профессиональной деятельности, этических норм в этой сфере. Основами типологического анализа явлений культурного многообразия.	принципами социокультурного обоснования смысла и значения своей профессиональной деятельности, этических норм в этой сфере. Основами типологического анализа явлений культурного многообразия.	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
КУЛЬТУРОЛОГИЯ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, 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, подводщими 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

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

В) Исключительно ценные бумаги иностранных государств Г) Устная благодарность Ответ: Б	
Задание 4. Прочитайте текст и выберите правильный ответ Какой орган осуществляет проверку сведений о доходах и расходах государственных служащих? А) Министерство юстиции Б) Прокуратура РФ В) Управление Президента РФ по вопросам противодействия коррупции Г) Федеральная налоговая служба Ответ: В	УК-11.2
Задание 5. Прочитайте текст и выберите правильный ответ Ожидаемым результатом претензионного порядка урегулирования спора является: 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 Ответ: Б	УК-2.4
Задание 6. Выберите все правильные ответы К социально-экономическим причинам коррупции относятся: 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 Ответ: А, В, Д	УК-11.1
Задание 7. Выберите все правильные ответы Принципы эффективного командного взаимодействия включают: А) Персонализация ответственности каждого участника Б) Отсутствие обратной связи В) Единичное принятие всех решений руководителем Г) Открытость информации внутри группы Д) Взаимодополняемость навыков членов команды Ответ: А, Г, Д	УК-3.2
Задание 8. Выберите все правильные ответы Меры по противодействию коррупции в организации: 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 Ответ: А, В, Г	УК-11.2
Задание 9. Выберите все правильные ответы Для определения ожидаемых результатов решения задачи необходимо сформулировать: А) Количественные показатели (KPI) Б) Качественные индикаторы изменений В) Список использованной литературы Г) Сроки достижения контрольных точек Д) ФИО виновных в прошлых неудачах Ответ: А, Б, Г	УК-2.4
Задание 10. Выберите все правильные ответы Конфликт интересов возникает, когда: 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	УК-11.2

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

Задание 17. Установите соответствие Роль в команде и функция: 1. Председатель 2. Критик (Наблюдатель) 3. Генератор идей 4. Реализатор А. Генерация нестандартных идей Б. Координация времени и повестки В. Поиск слабых мест в аргументации Г. Практическое воплощение плана Ответ: 1-Б, 2-В, 3-А, 4-Г	УК-3.2
Задание 18. Установите соответствие Тип интереса и пример: 1. Личный интерес 2. Организационный интерес 3. Государственный интерес А. Желание выиграть государственный грант любой ценой Б. Стремление получить премию за закрытие сделок В. Обеспечение национальной безопасности Ответ: 1-Б, 2-А, 3-В	УК-11.1
Задание 19. Установите соответствие Этап целеполагания и действие: 1. Определение миссии 2. Тактическая цель 3. Операционная задача А. «Снизить текучесть кадров на 10% к декабрю 2026» Б. «Стать лидером рынка психологических услуг в регионе» В. «Провести обучение отдела продаж в октябре» Ответ: 1-Б, 2-А, 3-В	УК-2.4
Задание 20. Установите соответствие Метод борьбы с коррупцией и инструмент: 1. Экономический 2. Правовой 3. Информационный А. Декларирование доходов Б. Увеличение зарплат чиновников до рыночного уровня В. Социальная реклама «Взяткам. Нет» Ответ: 1-Б, 2-А, 3-В	УК-11.1
Высокий уровень	
Задание 21. Напишите четкий ответ Назовите три условия, при которых дарение подарка лицу, замещающему государственную должность, НЕ является правонарушением. 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).	УК-11.2
Задание 22. Напишите четкий ответ Сформулируйте ключевое отличие понятий «цель» и «результат» в проектном управлении. Ответ: Цель — это желаемое состояние будущего (идеальный образ), результат — это фактически достигнутый продукт или эффект, который может совпадать с целью лишь частично.	УК-2.4
Задание 23. Напишите четкий ответ Перечислите два основных признака деструктивного (неконструктивного) поведения в рабочей группе.	УК-3.2

Ответ: 1. Блокирование предложений других участников без предложения альтернативы. 2. Агрессивная критика личности вместо критики содержания идеи.	
Задание 24. Напишите четкий ответ В чем заключается принцип «вращающихся дверей» (revolving doors) в контексте коррупции? Ответ: Переход высокопоставленных чиновников на высокооплачиваемые должности в коммерческие структуры, которые они ранее курировали или регулировали, в обмен на лоббирование их интересов.	УК-11.1
Задание 25. Напишите четкий ответ Какие меры должен предпринять психолог-руководитель, если подчиненный сообщил ему о предложении взятки от родителя ученика? Ответ: зафиксировать информацию письменно, отстранить подчиненного от контакта с данным лицом во избежание провокации, уведомить службу безопасности/руководство организации и правоохранительные органы.	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)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, 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	
Задание 1. Прочитайте текст и выберите один правильный ответ Укажите, какой из нижеперечисленных вариантов наиболее полно соответствует определению предмета экономической теории: 1) Средства производства 2) Человек и средства производства 3) Производительные силы и научно-технический прогресс 4) Взаимодействие производительных сил и производственных отношений Ответ:	УК-10.2
Задание 2. Прочитайте текст и напишите ответ на вопрос, используя чёткие, компактные формулировки Что такое производственные отношения? Ответ:	УК-10.1
Задание 3. Прочитайте текст и напишите ответ на вопрос, используя чёткие, компактные формулировки Что означает ограниченность ресурсов? Ответ:	УК-2.2
Задание 4. Прочитайте текст и выберите один правильный ответ Как экономисты определяют эффективность принятия экономических решений? 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 1. Ответ:	УК-2.2 УК-10.1 УК-10.2
Задание 5. Прочитайте текст и выберите один правильный ответ Каким термином определяется величина, отражающая эффективность использования ресурсов в экономике? 1) Валовой внутренний продукт 2) Производительность труда 3) Потребительский индекс 4) Уровень занятости Ответ:	УК-2.2
Задание 6. Прочитайте текст и напишите ответ на вопрос, используя чёткие, компактные формулировки Какие издержки включаются в себестоимость продукции?	УК-2.2

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

Что является основным фактором, определяющим поведение потребителя? 1) Доходы и цены на товары 2) Законы государства 3) Динамика инфляции 4) Размеры рынка Ответ:	
Задание 13 <i>Прочитайте текст и выберите один правильный ответ</i> Какое из следующих определений лучше всего описывает рыночный механизм? 1) Совокупность законов, регулирующих ассортимент товаров 2) Процесс согласования спроса и предложения через цены 3) Стратегия компаний по увеличению прибыли 4) Плановая модель управления Ответ:	УК-10.1 УК-10.2
Задание 14 <i>Прочитайте текст и выберите один правильный ответ</i> Каким термином обозначается минимальный показатель, который обеспечивает существование конкуренции на рынке? 1) Точка безубыточности 2) Порог рентабельности 3) Естественная монополия 4) Экономическая рента Ответ:	УК-10.1 УК-10.2
Задание 15 <i>Прочитайте текст и выберите один правильный ответ</i> Что является основным инструментом для обоснования экономического решения в условиях неопределенности? 1) Теория вероятностей 2) Маржинальный анализ 3) Потребительская корзина 4) Теория стоимости труда Ответ:	УК-10.1 УК-10.2
Задание 16 <i>Прочитайте текст и выберите один правильный ответ</i> Каким образом определяется оптимальное количество производимых товаров согласно спросу и предложению? 1) Путем голосования потребителей 2) Путем субсидий и дотаций 3) С помощью ценового механизма 4) Через государственное вмешательство Ответ:	УК-10.1 УК-10.2
Задание 17 <i>Прочитайте текст и выберите один правильный ответ</i> Какое из следующих утверждений наиболее верно описывает процесс принятия экономических решений? 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	УК-10.1 УК-10.2

Ответ:	
Задание 18 <i>Прочитайте текст и выберите один правильный ответ</i> Что характеризует экономический рост? 1) Сокращение затрат на производство 2) Увеличение объема производства и потребления в экономике 3) Снижение государственных расходов 4) Сокращение численности рабочей силы 2. Ответ:	УК-10.1 УК-10.2
Задание 19. <i>Прочитайте текст и напишите ответ на вопрос, используя чёткие, компактные формулировки</i> Что такое натуральное хозяйство? Ответ:	УК-10.2
Задание 20. <i>Прочитайте текст и напишите ответ на вопрос, используя чёткие, компактные формулировки</i> Что является одной из решающих предпосылок товарного производства и меновых отношений? Ответ:	УК-10.1
Задание 21. <i>Прочитайте текст и напишите ответ на вопрос, используя чёткие, компактные формулировки</i> Что такое рыночные отношения? Ответ:	УК-10.1
Задание 22. <i>Прочитайте текст и выберите все правильные ответы</i> Примером естественной монополии может служить: 1) «Макдоналдс» 2) «Газпром» 3) метрополитен Санкт-Петербурга 4) фирма «Адидас» 5) «Боинг» 6) Приволжская железная дорога Ответ:	УК-10.2
Задание 23. <i>Прочитайте текст и напишите ответ на вопрос, используя чёткие, компактные формулировки</i> Что является главным критерием при классификации рынков на местный, региональный, национальный, международный (мировой) рынки? Ответ:	УК-10.1
Задание 24. <i>Прочитайте текст и напишите ответ на вопрос, используя чёткие, компактные формулировки</i>	УК-10.1

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

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

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

Г Монополия 1) Продажа одного и того же товара разным покупателям по разным ценам 2) Ситуация на рынке, когда одно предприятие является единственным производителем товара 3) Невозможность погашения долговых обязательств и признание неплатежеспособности 4) Увеличение объема производства товаров и услуг в экономике Ответ: <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									
Высокий уровень												
Задание 45. <i>Прочитайте текст, решите задачу и запишите ответ</i> 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. Ответ:				УК-2.2								
Задание 46. <i>Прочитайте текст, решите задачу и запишите ответ</i> 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. Ответ:				УК-10.2								
Задание 47. <i>Прочитайте текст, решите задачу и запишите ответ</i> 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? Ответ:				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)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, 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 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 вывода 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)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, 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, бередить, вогнутый, гражданство, гренки, 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, позднеенько, 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)асиногo отца. Сзади всех пр...держ...вая у подборо...ка края накинутаго на голову тёплого платка с...менила мла...шая (В,в)асина сестрѐнка 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 звѐзды. 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, дешѐвый 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 приведѐнных 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 приведѐнных паронимов. Составьте с ними словосочетания или предложения.

Дублет – дубликат – дубль, дипломат – дипломант – дипломник, адресат – адресант; кристальный – кристаллический, экономный – экономический – экономичный, санаторный – санаторский, бережный – бережливый – бережѐный, гуманный – гуманистический, плодотворный – плодовитый; 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, черепашью шагом, 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 пира 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 осыпающими 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)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, 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:

- 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

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

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)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, 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.

Ролевые игры.

Ролевая игра 1 «Случай из жизни».

Для ролевой 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)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, 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)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, 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 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.

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	- 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	- 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	- 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
ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости

Тема 1. Архитектура ПК и ПО

1. Определить характеристики процессора, оперативной памяти и видеокарты вашего ПК средствами операционной системы.
2. Рассчитать необходимый объем дискового пространства для архива проектной документации объемом 50 ГБ с учетом резервной копии.
3. Установить пакет отечественной ОС (например, Astra Linux) на виртуальную машину.
4. Разграничить права доступа пользователей к папке проекта (чтение/запись/исполнение).
5. Провести аудит установленного ПО на предмет наличия свободных лицензий (*Open Source*) вместо проприетарных.

Тема 2. Офисные технологии и данные

6. Создать шаблон официального письма с автоматическими полями даты, ФИО исполнителя и логотипом компании.
7. Настроить режим рецензирования документа: принять часть правок, отклонить другие, оставить комментарии.
8. Преобразовать «грязную» таблицу Excel (объединенные ячейки, пустые строки) в плоскую структуру данных.
9. Построить сводную таблицу для анализа продаж по регионам и категориям товаров за год.
10. Написать формулу с функцией ВПР (VLOOKUP) для подтягивания цен из справочника в основной реестр заказов.
11. Визуализировать динамику показателей с помощью интерактивной диаграммы-спарклайна внутри ячейки.

Тема 3. Сети и Базы данных

12. Спроектировать схему базы данных для учета библиотечного фонда (таблицы «Книги», «Читатели», «Выдачи»).
13. Написать SQL-запрос для вывода списка всех сотрудников отдела маркетинга старше 30 лет.
14. Написать SQL-запрос для расчета суммарной выручки каждого менеджера за текущий месяц.
15. Определить свой локальный IP-адрес и внешний статический/динамический адрес.
16. Проверить доступность корпоративного сервера с помощью команды ping и трассировки маршрута tracert.
17. Настроить фильтрацию нежелательной почты и правила сортировки входящих писем в почтовом клиенте.

Тема 4. Алгоритмизация и Python

18. Написать программу, которая запрашивает у пользователя число и определяет, является ли оно четным.
19. Реализовать цикл, который выводит таблицу умножения для введенного числа от 1 до 10.
20. Написать функцию, принимающую список чисел и возвращающую только те, что делятся на 3 без остатка.
21. Прочитать содержимое CSV-файла и вывести количество строк в нем.
22. Написать скрипт, который автоматически создает 10 пустых папок с именами вида «Проект_01», «Проект_02».
23. Отладить код с синтаксической ошибкой (пропущенная скобка или двоеточие), используя сообщения интерпретатора.

Тема 5. Искусственный интеллект

24. Сформулировать эффективный промпт (запрос) для генерации изображения по сложному техническому описанию.
25. Получить ответ от языковой модели (ИИ-ассистента) в формате JSON для последующей автоматической обработки.
26. Загрузить датасет (например, исторические курсы валют) и построить прогноз на следующий период с помощью онлайн-сервиса аналитики.
27. Использовать инструмент распознавания речи для перевода аудиозаписи интервью в текстовый формат.
28. Оценить качество сгенерированного ИИ-текста на наличие фактологических ошибок (галлюцинаций).
29. Применить сервис оптического распознавания символов (OCR) для извлечения данных из скан-копии накладной.
30. Настроить простой чат-бот-помощник, отвечающий на три часто задаваемых вопроса по правилам внутреннего распорядка.

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

1. Какое расширение файла характерно для исполняемых скриптов на языке Python?
 - А) .js
 - Б) .py
 - В) .exe
2. Какой российский проект представляет собой мультимодальную нейросеть для генерации изображений по текстовому описанию?
 - А) GigaChat

- Б) Kandinsky
- В) Яндекс.Практикум

3. Что означает аббревиатура SQL?
 - А) Standard Question Logic
 - Б) Structured Query Language
 - В) System Quality Level
4. Какая модель взаимодействия в облаке предоставляет готовое рабочее окружение (ОС + ПО) через интернет?
 - А) IaaS (Инфраструктура как услуга)
 - Б) SaaS (Программное обеспечение как услуга)
 - В) PaaS (Платформа как услуга)
5. Расположите этапы жизненного цикла разработки простого приложения в правильном порядке:
 - А) Написание исходного кода программы
 - Б) Сбор требований заказчика
 - В) Тестирование и исправление ошибок
 - Г) Развертывание (релиз) продукта
6. Установите правильный порядок действий при написании SQL-запроса:
 - А) Указание условия отбора записей (WHERE)
 - Б) Выбор полей для отображения (SELECT)
 - В) Указание имени таблицы (FROM)
 - Г) Задание порядка сортировки результатов (ORDER BY)
7. Установите правильный порядок настройки безопасности рабочего места:
 - А) Установка пароля на вход в систему
 - Б) Шифрование диска с конфиденциальными данными
 - В) Создание резервной копии важных файлов
 - Г) Регулярное обновление антивирусных баз
8. Установите правильную последовательность процесса очистки табличных данных перед анализом:
 - А) Удаление дубликатов
 - Б) Исправление опечаток в текстовых полях
 - В) Заполнение пропущенных значений
 - Г) Приведение типов данных к единому формату (даты, числа)
9. Соотнесите тип сети и географический охват:
 - А) LAN — 1. Глобальная сеть (Интернет)
 - Б) WAN — 2. Локальная сеть (офис, дом)
 - В) MAN — 3. Городская сеть
10. Соотнесите термин и определение:
 - А) Переменная — 1. Повторяющийся блок команд
 - Б) Функция — 2. Именованная область памяти для хранения данных
 - В) Цикл — 3. Именованный блок кода для многократного вызова
11. Соотнесите российскую разработку и её назначение:
 - А) Postgres Pro — 1. Операционная система
 - Б) МойОфис — 2. Система управления базами данных
 - В) РЕД ОС — 3. Пакет офисных приложений

12. Соотнесите вид тестирования ИИ и его цель:
- А) Блэк-бокс — 1. Анализ внутренней структуры кода модели
 - Б) Уайт-бокс — 2. Проверка только входных и выходных данных без знания устройства
 - В) Нагрузочное — 3. Определение стабильности работы при большом потоке запросов
13. Перечислите не менее трех критериев, которые необходимо учитывать при выборе между зарубежным коммерческим ПО и его российским аналогом в рамках стратегии импортозамещения.
14. Объясните своими словами концепцию «промта» (запроса) в работе с генеративными моделями. Почему точность формулировки запроса критически важна для результата?
15. В чем заключается принципиальное отличие реляционной базы данных от обычных электронных таблиц (Excel)? Приведите пример задачи, которую невозможно эффективно решить в Excel, но можно решить в БД.
16. Назовите два основных риска информационной безопасности при использовании публичных Wi-Fi сетей и кратко опишите способы защиты данных пользователя в таких условиях.

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 9.1			
Обучающийся демонстрирует безошибочное знание терминологии, функционала современного ПО и российских ИТ-разработок. Выбор технологий обоснован пониманием архитектурных различий моделей облачных вычислений	Теоретическая база освоена уверенно. Допущено не более одной ошибки в тестовых вопросах закрытого типа или неточность в установлении соответствий. Студент понимает назначение отечественных программных средств, но может путаться в узкоспециализированной терминологии	Знания фрагментарны. Тестовая часть выполнена ровно наполовину или чуть больше. Обучающийся узнает базовые термины, но затрудняется при сопоставлении российских продуктов с их назначением или выборе модели облака	Демонстрируется отсутствие знаний об основных современных информационных технологиях и отечественном ПО. Большинство ответов на закрытые вопросы случайны или неверны
ОПК-9.2			
Продemonстрировано глубокое понимание логики работы цифровых систем: жизненного цикла разработки, синтаксической структуры запросов	Логика процессов выстроена верно, однако допущены 1–2 фактические ошибки в последовательности действий (например, перепутаны этапы тестирования и	Понимание базовых операций присутствует, но логика сложных последовательностей нарушена. На открытые вопросы даны ответы,	Полное непонимание логики использования цифровых ресурсов. Последовательности действий составлены хаотично. Открытые вопросы оставлены без ответа, либо ответы демонстрируют подмену понятий и невозможность применить

приоритетов информационной безопасности и алгоритмов обработки данных. Открытые вопросы решены полно, грамотно, со знанием профессиональной специфики и актуальных требований импортозамещения.	развертывания или порядок сортировки SQL-запроса). В открытых ответах суть передана правильно, но объяснения недостаточно глубоки, примеры носят общий характер или содержат незначительные технические неточности	демонстрирующие общее представление о теме, но лишенные конкретики, профессионального языка или содержащие грубые методологические ошибки.	цифровые инструменты для решения профессиональных задач.
--	---	---	---



**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)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, 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 (экстрамедуллярное 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)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, 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)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, 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	
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? А) Среднее квадратичное отклонение Б) Коэффициент корреляции Пирсона В) Т-критерий Стьюдента Г) Медиана Ответ: Б	ОПК-2.1
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 ? А) Принять H_0 , так как различие несущественно Б) Отвергнуть H_0 , так как $p < \alpha$ В) Увеличить объем выборки Г) Изменить дизайн исследования Ответ: Б	УК-1.4
Задание 3. Для сравнения средних показателей агрессивности в двух независимых группах подростков (экспериментальной и контрольной), данные которых распределены нормально, следует использовать: А) Критерий Манна-Уитни Б) Т-критерий Стьюдента для независимых выборок В) G-критерий знаков Г) Коэффициент контингенции Ответ: Б	ОПК-2.2
Задание 4. Как называется процедура приведения результатов различных тестов к единой шкале для возможности их сопоставления? А) Факторизация Б) Стандартизация тестовых баллов В) Рандомизация Г) Коррекция выброса Ответ: Б	ОПК-2.1
Задание 5. Если коэффициент надежности методики равен 0.90, то доля случайной ошибки измерения составляет: А) 0.10 (10%)	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

В) Сравнение эффективности двух методов терапии 1) Линейная регрессия 2) Т-критерий Стьюдента 3) Факторный анализ Ответ: А-3, Б-1, В-2	
Задание 14. Установите соответствие между названием эффекта и его сутью: А) Эффект плацебо Б) Ошибка первого рода (α) В) Ковариата 1) Ложноположительный результат (обнаружение различия там, где его нет) 2) Переменная, влияние которой необходимо контролировать 3) Улучшение состояния за счет веры в лечение Ответ: А-3, Б-1, В-2	УК-1.4
Задание 15. Расположите уровни измерения по возрастанию информативности: А) Интервальная Б) Номинативная В) Отношений Г) Порядковая Ответ: Б → Г → А → В	ОПК-2.1
Задание 16. Установите соответствие: А) Объем выборки Б) Степени свободы В) Уровень значимости Г) Мощность критерия 1) Вероятность отвергнуть ложную нулевую гипотезу 2) Число свободно варьирующих элементов в расчете статистики 3) Допустимая вероятность ошибки I рода 4) Количество единиц наблюдения Ответ: А-4, Б-2, В-3, Г-1	ОПК-2.3
Высокий уровень	
Задание 17. Почему использование множества отдельных t-тестов при сравнении более чем двух групп приводит к накоплению ошибки первого рода? 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.	ОПК-2.2
Задание 18. В чем принципиальное отличие ковариации от коэффициента корреляции? Ответ: Ковариация зависит от масштаба единиц измерения признаков, тогда как коэффициент корреляции является стандартизированной величиной (безразмерной), принимающей значения строго от -1 до +1.	ОПК-2.1
Задание 19. Как интерпретировать отрицательную асимметрию (левостороннюю скошенность) распределения результатов психологического теста? 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.	ОПК-2.3
Задание 20. Объясните суть поправки Бонферрони при множественном сравнении средних. 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.	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)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, 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 индивидуализованные 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)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, 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 матраца.
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 щита 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	
Задание 1. Прочитайте текст и выберите правильный ответ Согласно закону «Об аварийно-спасательных службах...», какой фактор определяет первоочередность спасения людей при ликвидации последствий ЧС? 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 Ответ: Б	УК-8.3
Задание 2. Прочитайте текст и выберите правильный ответ Какова максимальная суммарная продолжительность непрерывной работы взрослого пользователя ПЭВМ без регламентированных перерывов согласно нормам охраны труда? А) 30 минут Б) 1 час В) 2 часа Г) 4 часа Ответ: Б	УК-8.1
Задание 3. Прочитайте текст и выберите правильный ответ При артериальном кровотечении из раны на предплечье жгут накладывается: А) Ниже раны максимально близко к кисти Б) Непосредственно на рану поверх повязки В) Выше раны максимально близко к плечевому суставу	УК-8.2

Г) На среднюю треть плеча независимо от локализации раны	
Ответ: В Задание 4. Прочитайте текст и выберите правильный ответ Основным поражающим фактором ядерного взрыва, вызывающим массовые возгорания на больших площадях, является: А) Ударная волна Б) Световое излучение В) Проникающая радиация Г) Электромагнитный импульс Ответ: Б	УК-8.3
Задание 5. Прочитайте текст и выберите правильный ответ Какой газ используется в ручных огнетушителях порошкового типа (ОП) для вытеснения огнетушащего порошка? А) Углекислый газ (CO₂) Б) Азот или осушенный воздух В) Пропан-бутановая смесь Г) Водород Ответ: Б	УК-8.3
Задание 6. Выберите все правильные ответы К мероприятиям по защите от чрезвычайных ситуаций биолого-социального характера (эпидемий) относятся: А) Карантин и обсервация Б) Санитарная обработка населения В) Герметизация жилых помещений Г) Иммунизация (вакцинация) Д) Строительство защитных дамб Ответ: АБГ	УК-8.3
Задание 7. Выберите все правильные ответы Признаки венозного кровотечения: 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 Ответ: БВГ	УК-8.2
Задание 8. Выберите все правильные ответы Средства индивидуальной защиты кожи (СИЗК) фильтрующего типа защищают за счет: 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 Ответ: АВ	УК-8.3
Задание 9. Выберите все правильные ответы Факторы, способствующие развитию синдрома эмоционального выгорания у специалистов профессий особого риска (МЧС, скорая помощь): 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 Ответ: АВГД	УК-8.1
Задание 10. Выберите все правильные ответы Действия работника при срабатывании пожарной сигнализации: 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	УК-8.3

Ответ: БВД	
Повышенный уровень	
Задание 11. Установите последовательность Алгоритм базовой сердечно-легочной реанимации одним спасателем взрослому человеку: 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	
Задание 12. Установите последовательность Порядок наложения шины при переломе костей голени: 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	
Задание 13. Установите последовательность Действия при разгерметизации салона самолета на большой высоте: 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	
Задание 14. Установите последовательность Развертывание индивидуального перевязочного пакета (ИПП): 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	
Задание 15. Напишите четкий ответ Назовите три основных отличия закрытой травмы черепа (сотрясения мозга) от ушиба головного мозга легкой степени. Ответ: 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
Задание 16. Напишите четкий ответ Почему категорически запрещается смазывать свежий термический ожог маслом, жиром или сметаной? Ответ: Масляная пленка нарушает теплоотдачу от тканей, усугубляя глубину ожога («эффект термоса»), а молочные продукты создают благоприятную среду для развития инфекции в ране.	УК-8.2
Задание 17. Напишите четкий ответ Объясните физический принцип работы воздушно-пенного огнетушителя (ОВП). 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.	УК-8.3
Задание 18. Напишите четкий ответ Какова цель придания пострадавшему с травмой груди и признаками внутреннего кровотечения положения «полусидя» с наклоном в сторону поврежденной стороны?	УК-8.2

Ответ: Ограничение подвижности легких на стороне повреждения для уменьшения боли, облегчение дыхания здоровой половиной грудной клетки и препятствование затеканию крови в бронхи неповрежденного легкого.	
Задание 19. Напишите четкий ответ Перечислите два абсолютных признака биологической смерти, отличающих ее от глубокой комы или клинической смерти. Ответ: 1. Трупное окоченение (rigor mortis). 2. Трупные пятна (livores mortis). Также: высыхание роговицы и помутнение радужки.	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
ОБУЧЕНИЕ СЛУЖЕНИЕМ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, 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	

Задание 6. Установите последовательность этапов жизненного цикла социального проекта согласно методологии Project Management Institute (PMI): А) Мониторинг и контроль Б) Инициация (идентификация проблемы) В) Планирование (разработка дорожной карты) Г) Исполнение (непосредственное «служение») Д) Закрытие (рефлексия и передача опыта) Ответ: Б → В → Г → А → Д	УК-3.1
Задание 7. Расположите уровни пирамиды вовлечения граждан Шерри Арнштейн в порядке возрастания реальной власти сообщества над процессом: А) Терапия Б) Партнерство В) Информирование Г) Делегирование полномочий Ответ: В → А → Б → Г	УК-5.2
Задание 8. Установите соответствие между типом лидерства в проектной команде и его описанием: А) Трансформационное Б) Ситуативное В) Сервисное (Servant Leadership) 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 Ответ: А-3, Б-2, В-1	УК-3.2
Задание 9. Установите хронологическую последовательность стадий развития группы по модели Б. Такмена применительно к студенческому волонтерскому отряду: А) Нормирование (Norming) Б) Шторм (Storming) В) Формирование (Forming) Г) Выполнение (Performing) Д) Расформирование (Adjourning) Ответ: В → Б → А → Г → Д	УК-3.1
Задание 10. Установите соответствие между видом рефлексии в обучении служением и фокусом внимания студента: А) Предиктивная Б) Сопровождающая В) Ретроспективная 1) Анализ действий непосредственно в момент их совершения 2) Прогнозирование возможных трудностей перед выходом на площадку 3) Осмысление итогов после завершения модуля Ответ: А-2, Б-1, В-3	УК-3.2
Высокий уровень	
Задание 11. Раскройте механизм трансформации приобретаемого в ходе «служения» коммуникативного навыка в профессиональную компетенцию психолога-консультанта. 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.	УК-3.2
Задание 12. Проанализируйте риски нарушения принципа конфиденциальности данных благополучателей студентами-психологами в рамках публичных отчетов о практике служения. 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.	УК-5.2
Задание 13. Обоснуйте необходимость супервизии для участников программ обучения служением, работающих с травматическим опытом подопечных.	УК-3.1

Ответ: Супервизия необходима для проработки вторичной травмы (vicarious traumatization) и предотвращения профессионального цинизма, возникающего при столкновении идеалистических ожиданий студента с жесткими реалиями социальной среды.	
Задание 14. В чем заключается отличие истинного «Обучения служением» от традиционного корпоративного волонтерства корпораций (Corporate Volunteering)? 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.	УК-5.2
Задание 15. Оцените влияние длительного участия в программах служения на формирование гражданской идентичности личности. 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.	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
ОСНОВЫ РОССИЙСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННОСТИ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, 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.
УК-5.4.				
Знает:	Значимость своего гражданского участия и перспективы своей самореализации в общественно-политической жизни.	Свою гражданскую самооценку и значимость профессиональной самореализации.	Ценность участия каждого индивида в гражданской жизни общества.	Не знаком с ценностными ориентирами активной гражданской позиции.
Умеет:	Формировать и аргументированно выражать свою гражданскую и политическую позицию.	Формировать и выражать гражданскую и политическую позицию.	Выражать гражданскую позицию.	Не умеет формировать и выражать гражданскую позицию.
Владеет:	Ключевой информацией о политическом устройстве своей страны, своего региона и местности, навыком формирования компетенции осознанного исторического восприятия и политического анализа.	Ключевой информацией о политическом устройстве страны, способен к осознанному историческому восприятию и политическому анализу.	Ключевой информацией о политическом устройстве страны.	Не владеет ключевой информацией о политическом устройстве страны, к анализу не способен.



**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)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, 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	
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? А) Классическое обуславливание Б) Интериоризация через знаковую деятельность В) Подкрепление случайных реакций Г) Биологический созревание структур мозга Ответ: Б	ОПК-6.1
Задание 2. Согласно концепции поэтапного формирования умственных действий П.Я. Гальперина, на каком этапе происходит постепенное исчезновение громкой социализованной речи при сохранении предметного действия? А) Этап материального действия Б) Этап громкой социализованной речи В) Этап речи «про себя» Г) Этап исключительно умственного действия Ответ: В	ОПК-6.1
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? А) Когнитивно-дидактический Б) Личностно-мотивационный В) Нейродинамический Г) Социокультурный Ответ: А	ОПК-6.2
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? А) Положительное подкрепление Б) Отрицательное подкрепление В) Наказание (Punishment) Г) Угасание реакции Ответ: В	ОПК-6.1
Задание 5. Выберите все утверждения, корректно описывающие феномен эмоционального выгорания педагогов согласно модели К. Маслач: 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 Ответ: АВ	ОПК-6.3

Повышенный уровень	
Задание 6. Установите последовательность этапов интериоризации действия согласно схеме П.Я. Гальперина: 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» Ответ: В → Б → Г → Д → А	ОПК-6.1
Задание 7. Расположите уровни интеллектуальной активности школьников (по классификации Д.Б. Богоявленской) в порядке возрастания степени проявления познавательной инициативы: А) Эвристический Б) Исполнительский В) Креативный (Творческий) Ответ: Б → А → В	УК-5.2
Задание 8. Установите соответствие между стилем педагогического общения и его психологическим влиянием на развитие личности учащегося: А) Авторитарный Б) Демократический В) Либерально-попустительский 1) Фрустрация потребности в самостоятельности, формирование конформности или агрессивности 2) Развитие инициативности, рефлексии и адекватной самооценки 3) Педагогическая запущенность, отсутствие ориентиров в социальном поведении Ответ: А-1, Б-2, В-3	УК-5.2
Задание 9. Установите хронологическую последовательность стадий адаптации молодого специалиста в образовательном учреждении (по моделям профессионального становления): А) Стадия стабилизации профессиональной позиции Б) Стадия первичного адаптационного шока В) Стадия самоутверждения и поиска индивидуального стиля Ответ: Б → В → А	ОПК-6.3
Задание 10. Установите соответствие между типом образовательной среды (по В.А. Ясвину) и её характеристиками: А) Догматическая Б) Творческая В) Карьерная Г) Безмятежная 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) Ответ: А-2, Б-3, В-1, Г-4	ОПК-6.2
Высокий уровень	
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? 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.	ОПК-6.1
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. 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.	УК-5.2

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. 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.	ОПК-6.1
Задание 14. В чем заключается принципиальное различие механизмов влияния отметки как «индикатора результата» и отметки как «средства педагогического воздействия» на мотивационную сферу младшего школьника? 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.	ОПК-6.2
Задание 15. Сформулируйте принципы разработки просветительской лекции для родителей на тему «Кибербезопасность детей», исходя из критериев эффективности психологического просвещения. Ответ: Принципы включают: 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 УЧЕНИЮ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, 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

Задание 2. Прочитайте текст и напишите ответ на вопрос, используя чёткие, компактные формулировки Какие процедуры относятся к проверке рецензируемости издания при самостоятельном освоении дисциплины? Ответ:	УК-6.2
Задание 3. Прочитайте текст и напишите ответ на вопрос, используя чёткие, компактные формулировки Назовите ресурсы, которые относятся к базам данных рецензируемых изданий, которые рекомендовано использовать в процессе самообразования? Ответ:	УК-6.2
Задание 4. Прочитайте текст и напишите ответ на вопрос, используя чёткие, компактные формулировки Назовите базы данных публикаций, которые НЕ относятся к базам данных только рецензируемых изданий, и к которым стоит относиться с осторожностью? Ответ:	УК-6.2
Задание 5. Прочитайте текст и напишите ответ на вопрос, используя чёткие, компактные формулировки Назовите признак «хищнических» изданий, который необходимо учитывать при самостоятельной подготовке? Ответ:	УК-6.2
Задание 6. Прочитайте текст и напишите ответ на вопрос, используя чёткие, компактные формулировки Что является универсальным требованием при оформлении внутритекстовых ссылок на источники? Ответ:	УК-1.3
Задание 7. Прочитайте текст и напишите ответ на вопрос, используя чёткие, компактные формулировки От чего зависит специфика оформления ссылки в списке литературы? Ответ:	УК-1.3
Задание 8. Прочитайте текст и напишите ответ на вопрос, используя чёткие, компактные формулировки Какие источники следует включать в список литературы при самостоятельной подготовке текстов? Ответ:	УК-6.
Задание 9.	УК-6.2

Прочитайте текст и напишите ответ на вопрос, используя чёткие, компактные формулировки Какой порядок может использоваться при перечислении источников в списке литературы при самостоятельной подготовке текстов? Ответ:					
Задание 10. Прочитайте текст и напишите ответ на вопрос, используя чёткие, компактные формулировки Что такое научное рецензирование статей и монографий? Ответ:	УК-6.2				
Задание 11. Прочитайте текст и напишите ответ на вопрос, используя чёткие, компактные формулировки Кто может выступать в роли рецензента для публикации в журнале? Ответ:	УК-1.3				
Задание 12. Прочитайте текст и напишите ответ на вопрос, используя чёткие, компактные формулировки Какие два типа рецензирования выделяют? Ответ:	УК-1.3				
Задание 13. Прочитайте текст и установите последовательность Укажите правильный порядок действий по поиску и работе с публикациями в рамках самообразования: 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 Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо: Ответ: <table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>					УК-6.2
Задание 14. Прочитайте текст и установите соответствие Соотнесите типы рецензирования с их описанием: А) Одностороннее «слепое» Б) Двойное «слепое» В) Открытое Г) Постпубликационное 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 Ответ:	УК-1.3				

А	Б	В	Г		
Задание 15. <i>Прочитайте текст и установите соответствие</i> Установите соответствие между пунктами: А Web of Science Б Google Scholar В АРА Г Wikipedia А) Поисковая система Б) База данных рецензируемых изданий В) Энциклопедия, автором которой может быть любой пользователь Г) Формат академических публикаций Ответ:					УК-1.3
А	Б	В	Г		
Задание 16. <i>Прочитайте текст и напишите ответ на вопрос, используя чёткие, компактные формулировки</i> Какие источники НЕ проходят научное рецензирование? Ответ:					УК-1.3
Задание 17. <i>Прочитайте текст и установите последовательность</i> 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 <i>Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:</i> Ответ:					УК-6.1
Задание 18. <i>Прочитайте текст и напишите ответ на вопрос, используя чёткие, компактные формулировки</i> Почему сложно запомнить много нового по новому предмету? Ответ:					УК-6.2
Задание 19. <i>Прочитайте текст и выберите один правильный ответ</i> 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					УК-6.1

Г) Продуманное сочетание теории и практики Ответ:	
Задание 20. Прочитайте текст и выберите один правильный ответ Какое из нижеперечисленных утверждений лучше всего отражает понятие «учебный план»? 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 Ответ:	УК-6.1
Задание 21. Прочитайте текст и выберите один правильный ответ Какой способ изучения наиболее эффективен для углубленного понимания материала? 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 Ответ:	УК-6.1
Задание 22. Прочитайте текст и выберите один правильный ответ Какова цель использования различных методик обучения в процессе планирования учебной деятельности? А) Увеличение объема учебного материала Б) Улучшение запоминания за счет однообразия В) Привлечение внимания студентов к побочным темам Г) Адаптация под индивидуальные особенности обучающихся Ответ:	УК-6.1
Задание 23. Прочитайте текст и выберите один правильный ответ Какой первый шаг в планировании учебной деятельности? А) Определение конечных целей Б) Выбор учебников В) Определение времени на отдых Г) Подбор дополнительной литературы Ответ:	УК-6.1
Задание 24. Прочитайте текст и выберите один правильный ответ Какой метод считается эффективным для улучшения концентрации в процессе обучения? А) Многозадачность Б) «Метод помидора» В) Просмотр телевизора во время учебы Г) Игнорирование плана обучения Ответ:	УК-6.1
Задание 25. Прочитайте текст и выберите один правильный ответ	УК-6.1

Какой инструмент необходим для оптимизации учебного процесса? А) Учебный дневник Б) Социальные сети В) Телевизор Г) Видеоигры Ответ:					
Задание 26. <i>Прочитайте текст и выберите один правильный ответ</i> Какой аспект НЕ следует игнорировать при планировании учебной деятельности? А) Время на отдых Б) Максимум времени только на учебные задачи В) Время на развлечения Г) Время на физические упражнения Ответ:	УК-6.1				
Задание 27. <i>Прочитайте текст и напишите ответ на вопрос, используя чёткие, компактные формулировки</i> Какой первый шаг в разработке личного плана обучения? Ответ:	УК-6.1				
Задание 28. <i>Прочитайте текст и установите последовательность</i> Расположите этапы планирования учебной деятельности в логической последовательности: А) Оценка достигнутых результатов Б) Установление образовательных целей В) Выбор методов и подходов к обучению Г) Разработка учебного плана <i>Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:</i> Ответ: <table border="1"><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>					УК-6.1
Задание 29. <i>Прочитайте текст и установите последовательность</i> Выберите последовательность шагов по подготовке к экзамену: А) Изучение темы Б) Тестирование знаний по теме В) Определение целей изучения дисциплины Г) Анализ ошибок после тестирования <i>Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:</i> Ответ: <table border="1"><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>					УК-6.1
Задание 30. <i>Прочитайте текст и установите последовательность</i> Определите последовательность процесса планирования времени: А) Приоритезация задач Б) Оценка времени, необходимого для выполнения каждой задачи В) Отслеживание использования времени	УК-6.1				

Г) Создание списка задач Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо: Ответ: <table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>									
Задание 31. Прочитайте текст и установите последовательность Укажите последовательность шагов для эффективного планирования учебной деятельности: А) Выбор материалов для изучения Б) Определение учебных приоритетов В) Разработка календарного плана Г) Анализ результатов учебы Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо: Ответ: <table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>					УК-6.1				
Задание 32. Прочитайте текст и установите последовательность Расположите этапы подготовки к научно-исследовательской работе в порядке выполнения: А) Формулирование гипотезы исследования Б) Определение методик сбора и анализа данных В) Проведение исследования согласно выбранным методикам Г) Анализ полученных данных и составление отчета Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо: Ответ: <table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>					УК-6.1				
Задание 33. Прочитайте текст и установите соответствие Стратегии планирования: А) SMART Б) Техника «помидора» В) ABC-анализ Г) Закон Паркинсона 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 Ответ: <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-6.1
А	Б	В	Г						
Задание 34. Прочитайте текст и установите соответствие	УК-6.1								

Приемы распределения времени: А) 80/20 правило Б) Тайм-боксинг В) График Ганта Г) Список дел 1) Метод планирования, подразумевающий распределение задач по срочности и важности 2) Техника, ограничивающая время на выполнение конкретной задачи 3) Инструмент для визуализации проекта во времени 4) Анализ, выделяющий 20% усилий, приносящих 80% результата Ответ: <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						
Задание 35. <i>Прочитайте текст и установите соответствие</i> Сопоставьте стратегии обучения с их определениями: А) Активное обучение Б) Самообучение В) Совместное обучение Г) Электронное обучение 1) Использование цифровых ресурсов и технологий для обучения 2) Индивидуальный поиск и изучение материала без прямого участия учителя 3) Работа в группах для достижения образовательных целей 4) Использование интерактивных методов для углубления понимания материала Ответ: <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-6.1
А	Б	В	Г						
Задание 36. <i>Прочитайте текст и установите соответствие</i> Соотнесите учебный материал с целью его применения: А) Научные статьи Б) Видеолекции В) Подкасты Г) Интерактивные курсы 1) Практическое применение знаний с моментальной обратной связью 2) Погружение в тему во время передвижения или отдыха 3) Просмотр наглядных примеров и демонстраций 4) Проработка теоретической базы предмета Ответ: <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-6.1
А	Б	В	Г						
Задание 37. <i>Прочитайте текст и выберите один правильный ответ</i> Что важно учитывать при выборе материалов для самостоятельного изучения? А) Только рекомендации ведущих экспертов в соответствующей области Б) Исключительно количество страниц учебного материала	УК-6.1								

В) Степень актуальности и применимости знаний Г) Цвет обложки учебного пособия Ответ:	
Задание 38. <i>Прочитайте текст и выберите один правильный ответ</i> Что является первым шагом в процессе саморазвития? А) Формирование жесткого расписания Б) Идентификация сильных и слабых сторон В) Немедленное изучение новых материалов Г) Подписка на все доступные образовательные курсы Ответ:	УК-6.2
Задание 39. <i>Прочитайте текст и выберите один правильный ответ</i> Какой метод саморазвития позволяет совместить отдых и обучение? 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 Ответ:	УК-6.2
Задание 40. <i>Прочитайте текст и выберите один правильный ответ</i> Какой элемент НЕ является необходимым при формировании личного плана развития? А) Установка конкретных сроков Б) Выбор нескольких направлений для изучения одновременно В) Определение четких целей Г) Регулярная самооценка Ответ:	УК-6.2
Задание 41. <i>Прочитайте текст и выберите один правильный ответ</i> Что является признаком эффективного саморазвития? 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 Ответ:	УК-6.2
Задание 42. <i>Прочитайте текст и выберите один правильный ответ</i> Какой вид планирования является ключевым в саморазвитии? А) Краткосрочное планирование Б) Среднесрочное планирование В) Долгосрочное планирование Г) Спонтанное планирование Ответ:	УК-6.2
Задание 43. <i>Прочитайте текст и выберите один правильный ответ</i> Как часто следует пересматривать план саморазвития? А) Ежедневно	УК-6.2

Б) Ежедневно В) Ежемесячно Г) Ежегодно Ответ:	
Задание 44. <i>Прочитайте текст и выберите один правильный ответ</i> Какой элемент является важной частью процесса самопроверки в саморазвитии? А) Сбор отзывов от друзей Б) Постановка новых целей В) Анализ достигнутых результатов Г) Изучение новых предметов Ответ:	УК-6.2
Повышенный уровень	
Задание 45. <i>Прочитайте текст и выберите один правильный ответ</i> Что является признаком эффективного плана саморазвития? А) Наличие только легких задач Б) Включение только долгосрочных целей В) Баланс между профессиональными и личными целями Г) Отсутствие конкретных сроков Ответ:	УК-6.2
Задание 46. <i>Прочитайте текст и выберите один правильный ответ</i> Какой фактор наиболее важен для поддержания мотивации в процессе саморазвития? А) Награда в виде денежного вознаграждения Б) Внутренняя мотивация и личные интересы В) Внешнее подтверждение в виде лайков в соцсетях Г) Соревнования с другими Ответ:	УК-6.2
Задание 47. <i>Прочитайте текст и напишите ответ на вопрос, используя чёткие, компактные формулировки</i> Какой метод поможет эффективно управлять своим временем в процессе самообразования? Ответ:	УК-6.2
Задание 48. <i>Прочитайте текст и напишите ответ на вопрос, используя чёткие, компактные формулировки</i> Какой вид планирования необходим для определения долгосрочных перспектив в профессиональном и личном развитии? Ответ:	УК-6.2
Задание 49. <i>Прочитайте текст и установите последовательность</i> Укажите последовательность действий для эффективного саморазвития: А) Определение слабых и сильных сторон Б) Разработка плана развития личных качеств	УК-6.2

В) Регулярная рефлексия и корректировка плана Г) Выбор ресурсов для саморазвития Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо: Ответ: <table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>					
Задание 50. <i>Прочитайте текст и установите последовательность</i> Расположите этапы самопроверки при саморазвитии в порядке их выполнения: А) Формулировка критериев оценки Б) Анализ полученных результатов В) Сбор информации о собственной деятельности Г) Постановка целей для дальнейшего развития Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо: Ответ: <table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>					УК-6.2
Задание 51. <i>Прочитайте текст и установите последовательность</i> Установите последовательность шагов для разработки стратегии саморазвития: 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 Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо: Ответ: <table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>					УК-6.2
Задание 52. <i>Прочитайте текст и установите последовательность</i> Расположите этапы процесса саморазвития в логической последовательности: А) Постановка целей Б) Внедрение изменений в образ жизни В) Оценка достигнутых результатов Г) Анализ собственных сильных и слабых сторон Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо: Ответ: <table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>					УК-6.2
Задание 53. <i>Прочитайте текст и установите последовательность</i> Последовательность действий при формировании плана саморазвития: 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 Запишите соответствующую последовательность цифр слева направо:	УК-6.2				

Ответ:				
Высокий уровень				5)
Задание 54. <i>Прочитайте текст и установите соответствие</i>				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. <i>Прочитайте текст и установите соответствие</i>				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. <i>Прочитайте текст, запишите ответ и изложите обоснование своего выбора, используя чёткие, компактные формулировки</i>				УК-6.2
Является ли метод мнемотехники «Дворец памяти» работающим? Что это за метод?				
Ответ:				
Обоснование:				
Задание 57. <i>Прочитайте текст и установите соответствие</i>				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)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, 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 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 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? А) Дисциплина по выбору профессионального цикла Б) Обязательная часть Блока 1 учебного плана В) Факультативная дисциплина Г) Часть практической подготовки Ответ: Б	УК-6.2
Задание 2. Согласно классификации профессий Е.А. Климова, психологическая деятельность преимущественно относится к системе взаимодействия типа... А) «Человек — Техника» Б) «Человек — Природа» В) «Человек — Человек» Г) «Человек — Знаковая система» Ответ: В	ОПК-7.1
Задание 3. Какое из перечисленных действий является прямым нарушением принципа конфиденциальности в работе психолога согласно Этическому кодексу РПО? 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 Ответ: Б	ОПК-7.3
Задание 4. Что понимается под термином «интервизия» в профессиональном сообществе психологов? 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 Ответ: Б	ОПК-7.1
Задание 5. Выберите все верные утверждения относительно роли супервизии в становлении профессионала: 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 Ответ: Б, В	ОПК-7.1
Задание 6. Какой документ определяет границы ответственности психолога перед клиентом и государством в Российской Федерации помимо Этического кодекса? А) Конституция РФ Б) Профессиональный стандарт «Психолог-консультант»	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

Ответ: из-за перегрузок специалист начинает опаздывать на сессии, нарушать сеттинг, вести записи некачественно, что ведет к потере доверия клиента и нарушению принципа ответственности.	
Задание 25. Сформулируйте критерии готовности студента к выходу на первую производственную практику в организацию. Ответ: А) Знание базовых этических норм; Б) Владение навыками активного слушания; В) Понимание разницы между ролью студента и ролью штатного сотрудника; Г) Отсутствие острых личных кризисов, требующих немедленной терапии.	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)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, 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 неотрейдилизме
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)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, 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 ассертивного 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	
Задание 1. <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i> Согласно гипотезе А.Н. Леонтьева, объективным критерием наличия психики является способность организма 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. Ответ: Г	УК-1.1
Задание 2. <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i> Процесс преобразования внешних действий во внутренние, умственные, обозначается термином... А) экстериоризация; Б) интериоризация; В) адаптация; Г) дифференциация. Ответ: Б	ОПК-1.1
Задание 3. <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i> Высшие психические функции, согласно Л.С. Выготскому, характеризуются всеми признаками, кроме: А) опосредованности знаком; Б) произвольности; В) врожденности алгоритмов; Г) системности строения. Ответ: В	УК-1.1
Задание 4. <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i> Механизм научения, предполагающий бессознательное подражание манерам и ценностям значимого другого, называется... А) импринтинг; Б) идентификация; В) подкрепление; Г) генерализация. Ответ: Б	ОПК-1.1
Задание 5. <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i>	УК-1.1

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... А) стратификация; Б) аномия; В) сегрегация; Г) маргинализация. Ответ: Б	
Задание 6. <i>Прочитайте текст и выберите все правильные ответы.</i> К основным институтам социализации традиционно относят: А) Семью Б) Систему образования В) Неформальные группы сверстников Г) Генетический код Д) Церковь Ответ: АБВД	ОПК-1.1
Задание 7. <i>Прочитайте текст и выберите все правильные ответы.</i> Свойствами сознания в рамках культурно-исторической парадигмы являются: А) интенциональность (направленность) Б) реактивность В) рефлексивность Г) мотивационно-ценностный характер Д) автоматизм Ответ: АВГ	УК-1.1
Задание 8. <i>Прочитайте текст и выберите все правильные ответы.</i> Биологическими предпосылками психики выступают: А) Центральная нервная система Б) Общественный договор В) Кора больших полушарий Г) Генетическая программа созревания Д) Цифровая грамотность Ответ: АВГ	ОПК-1.1
Задание 9. <i>Прочитайте текст и выберите все правильные ответы.</i> Факторы, определяющие успешность аккультурации мигранта: А) Степень различия культурных дистанций Б) Мотивация к интеграции В) Наличие социальной поддержки принимающей стороны Г) Цвет глаз Д) Возраст миграции Ответ: АБВД	УК-1.1
Задание 10. <i>Прочитайте текст и выберите все правильные ответы.</i> Отличительными чертами человеческого мышления по сравнению с животными являются: А) Способность к абстрагированию Б) Использование орудий труда В) Символическая репрезентация (язык) Г) Инстинктивные программы Д) Причинно-следственное прогнозирование Ответ: АВД	ОПК-1.1
Повышенный уровень	
Задание 11. <i>Прочитайте текст и установите последовательность.</i> Установите правильную хронологическую последовательность стадий развития психики в филогенезе: А) Стадия интеллекта Б) Элементарная сенсорная психика В) Перцептивная психика Г) Этап допсихического отражения Ответ: ГБВА	УК-1.1
Задание 12. <i>Прочитайте текст и установите последовательность</i>	ОПК-1.1

Расположите в правильной последовательности этапы процесса интериоризации знака: А) Формирование внутреннего умственного плана Б) Внешнее действие со взрослым (экстрапсихический этап) В) Действие во внешнем плане без участия взрослого Г) Эгоцентрическая речь Ответ: БВГА	
Задание 13. <i>Прочитайте текст и установите последовательность.</i> Установите иерархию уровней организации нервной системы (от простого к сложному): А) Рефлекторная дуга Б) Нейрон В) Нервная сеть (ганглии) Г) Головной мозг (кора) Ответ: БВАГ	УК-1.1
Задание 14. <i>Прочитайте текст и установите последовательность.</i> Определите порядок фаз возрастной социализации: А) Трудовая стадия Б) Послетрудовая стадия В) Предтрудовая стадия (юность) Г) Дотрудовая стадия (детство и юность) Ответ: ГВАБ	ОПК-1.1
Задание 15. <i>Прочитайте текст и установите последовательность.</i> Расположите уровни методологии науки (по Б.Ф. Ломову / Э.Г. Юдину) от частного к общему: А) Общенаучный уровень Б) Конкретно-научный уровень В) Философский уровень Г) Технологический (методический) уровень Ответ: ГБАВ	УК-1.1
Задание 16 <i>Прочитайте текст и установите соответствие.</i> Соотнесите ученого и ключевой вклад в понимание природы психики: А) Л.С. Выготский Б) А.Н. Леонтьев В) И.П. Павлов Г) Ж. Пиаже 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 Ответ: АЗБ1В2Г4	ОПК-1.1
Задание 17 <i>Прочитайте текст и установите соответствие.</i> Соотнесите тип социального поведения и его характеристику: А) Конформизм Б) Нонконформизм В) Девиация Г) Делинквентность 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) Ответ: АЗБ1В4Г2	УК-1.1
Задание 18. <i>Прочитайте текст и установите соответствие</i> Соотнесите структуру личности (по З. Фрейду) и принцип функционирования: А) Ид (Оно) Б) Эго (Я) В) Супер-Эго (Сверх-Я) 1) Принцип реальности 2) Принцип удовольствия 3) Принцип долженствования (мораль) Ответ: А2Б1В3	ОПК-1.1

Задание 19. <i>Прочитайте текст и установите соответствие.</i> Соотнесите вид памяти (по длительности) и мозговую основу: 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) Ответ: А2Б3В1	УК-1.1
Задание 20. <i>Прочитайте текст и установите соответствие</i> Соотнесите направление психологии и предмет изучения: 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 Ответ: А3Б4В1Г2	ОПК-1.1
Высокий уровень	
Задание 21. <i>Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки.</i> Раскройте диалектическую взаимосвязь биологического и социального в человеке. Почему изоляция индивида от социума приводит к недоразвитию базовых психических структур даже при сохранности биологических задатков? 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)	УК-1.1
Задание 22. <i>Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки.</i> Объясните механизм формирования ложной памяти (конфабуляций) с точки зрения реконструктивной природы социального воспоминания. 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.	ОПК-1.1
Задание 23. <i>Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки.</i> Проанализируйте парадокс: почему развитие технологий искусственного интеллекта ставит перед психологией новый вопрос о границах естественно-научного объяснения феномена сознания? 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.	УК-1.1
Задание 24. <i>Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки.</i>	ОПК-1.1

Как концепция зоны ближайшего развития меняет взгляд на диагностику интеллектуальной недостаточности ребенка? Почему тестирование исключительно актуального уровня развития считается методологически ограниченным? Ответ: Концепция зоны ближайшего развития (ЗБР) смещает фокус диагностики с фиксации статичного дефицита на оценку обучаемости и потенциала ребенка. 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.	
Задание 25. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки. Обоснуйте тезис о том, что язык является не просто средством коммуникации, но инструментом перестройки самих когнитивных процессов человека. Ответ: Язык выступает инструментом перестройки когнитивных процессов, так как выполняет функцию знакового опосредования. Овладение речью позволяет человеку: интериоризировать планирование, категоризировать восприятие, развить рефлексивность.	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)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, 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

Задание 3. <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i> Операция мышления, направленная на установление сходства или различия объектов, называется... А) Анализом; Б) Сравнением; В) Абстрагированием; Г) Обобщением. Ответ: Б	УК-1.1
Задание 4. <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i> Свойство памяти, заключающееся в способности извлекать информацию из хранилища, называется... А) Запоминанием; Б) Сохранением; В) Воспроизведением; Г) Забыванием. Ответ: В	ОПК-1.1
Задание 5. <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i> Тип темперамента, характеризующийся силой, уравновешенностью и подвижностью нервных процессов, — это... А) Холерик; Б) Сангвиник; В) Флегматик; Г) Меланхолик. Ответ: Б	УК-1.1
Задание 6. <i>Прочитайте текст и выберите все правильные ответы.</i> К познавательным психическим процессам относятся:< А) Ощущение Б) Воля В) Память Г) Мышление Д) Эмоции Ответ: АВГ	ОПК-1.1
Задание 7. <i>Прочитайте текст и выберите все правильные ответы.</i> Теориями темперамента являются: А) Гуморальная (Гиппократ) Б) Конституциональная (Э. Кречмер) В) Нейродинамическая (И.П. Павлов) Г) Психоаналитическая (З. Фрейд) Д) Гуманистическая (А. Маслоу) Ответ: АБВ	УК-1.1
Задание 8. <i>Прочитайте текст и выберите все правильные ответы.</i> Механизмы психологической защиты включают: А) Рационализацию Б) Сублимацию В) Проекцию Г) Дедукцию Д) Анализ Ответ: АБВ	ОПК-1.1
Задание 9. <i>Прочитайте текст и выберите все правильные ответы.</i> Структурными компонентами личности по З. Фрейду являются: А) Ид Б) Эго В) Супер-Эго Г) Персона Д) Самость Ответ: АБВ	УК-1.1
Задание 10. <i>Прочитайте текст и выберите все правильные ответы.</i> К вербальному общению относится:	ОПК-1.1

А) Речь Б) Письмо В) Язык жестов (в строгом лингвистическом смысле) Г) Мимика Д) Позы тела Ответ: АБВ	
Повышенный уровень	
Задание 11. <i>Прочитайте текст и установите последовательность.</i> Установите правильную последовательность фаз волевого действия: А) Исполнение Б) Побуждение и постановка цели В) Борьба мотивов Г) Принятие решения Ответ: БВГА	УК-1.1
Задание 12. <i>Прочитайте текст и установите последовательность.</i> Расположите уровни развития психики в порядке эволюционного усложнения: А) Интеллект Б) Элементарная сенсорная психика В) Перцептивная психика Г) Допсихическое отражение Ответ: ГБВА	ОПК-1.1
Задание 13. <i>Прочитайте текст и установите последовательность.</i> Установите хронологию научных школ психологии: А) Гештальтпсихология Б) Ассоцианизм В) Когнитивная психология Г) Бихевиоризм Ответ: БГАВ	УК-1.1
Задание 14. <i>Прочитайте текст и установите последовательность</i> Расположите стадии интеллектуального развития (Ж. Пиаже) по порядку: А) Формальных операций Б) Сенсомоторная В) Дооперациональная Г) Конкретных операций Ответ: БВГА	ОПК-1.1
Задание 15. <i>Прочитайте текст и установите последовательность.</i> Установите порядок этапов становления личности (социализация): А) Трудовая стадия Б) Послетрудовая стадия В) Предтрудовая стадия Г) Дотрудовая стадия Ответ: ГВАБ	УК-1.1
Задание 16 <i>Прочитайте текст и установите соответствие.</i> Соотнесите автора и основную категорию его теории: А) З. Фрейд Б) К. Юнг В) А. Адлер Г) К. Роджерс 1) Архетип 2) Самоактуализация 3) Либидо 4) Комплекс неполноценности Ответ: АЗБ1В4Г2	ОПК-1.1
Задание 17 <i>Прочитайте текст и установите соответствие.</i> Соотнесите вид внимания и его особенность: А) Непроизвольное Б) Произвольное В) Постпроизвольное	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

Задание 23. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки. Объясните нейробиологический механизм возникновения фантомных болей в ампутированных конечностях. 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.	УК-1.1
Задание 24. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки. В чем заключается фундаментальное отличие инстинктивного поведения животных от деятельности человека? 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.	ОПК-1.1
Задание 25. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки. Почему установка (аттитюд) не всегда предсказывает реальное социальное поведение индивида? 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.	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)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, 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 контролируемые и неконтролируемые переменные, влияющие 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)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, 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	
Задание 1. <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i> Раздел психологии, изучающий закономерности возникновения и проявления индивидуально-психологических различий людей, называется... А) Общая психология; Б) Дифференциальная психология; В) Социальная психология; Г) Возрастная психология. Ответ: Б	УК-1.1
Задание 2. <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i> Свойство темперамента, характеризующее степень чувствительности нервной системы к стимулам малой интенсивности, — это... А) Реактивность; Б) Активность; В) Эмоциональная возбудимость (сенситивность); Г) Темп реакций. Ответ: В	ОПК-1.1
Задание 3. <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i> Тип акцентуации характера, отличающийся резкой сменой настроения по ничтожному поводу и глубиной переживаний, — это... А) Гипертимный; Б) Циклоидный;	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	
Задание 11. <i>Прочитайте текст и установите последовательность.</i> Установите правильную иерархию уровней индивидуальности (от природного к социальному) по Б.Г. Ананьеву: А) Личностный уровень Б) Индивидуальный (конституциональный) уровень В) Субъектно-деятельностный уровень Г) Индивидуальность как интеграция всех уровней	УК-1.1
Ответ: БВАГ	
Задание 12. <i>Прочитайте текст и установите последовательность</i> Расположите этапы разработки психометрического теста в хронологическом порядке: А) Стандартизация норм Б) Генерация первичного пула заданий В) Определение конструкта и целей Г) Проверка надежности и валидности (пилотажа)	ОПК-1.1
Ответ: ВБГА	
Задание 13. <i>Прочитайте текст и установите последовательность.</i> Установите порядок фаз развития стресса (Г. Селье) в контексте индивидуальных различий устойчивости: А) Стадия истощения Б) Стадия тревоги (шока) В) Стадия резистентности (сопротивления)	УК-1.1
Ответ: БВА	
Задание 14. <i>Прочитайте текст и установите последовательность.</i> Расположите типы профессий (Е.А. Климов) по степени необходимого социального интеллекта (от меньшего к большему): А) Человек — Техника Б) Человек — Художественный образ В) Человек — Природа Г) Человек — Знаковая система Д) Человек — Человек	ОПК-1.1
Ответ: АГВБД	
Задание 15. <i>Прочитайте текст и установите последовательность.</i> Установите хронологию научных школ изучения индивидуальности: 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)	УК-1.1
Ответ: АБВГ	
Задание 16 <i>Прочитайте текст и установите соответствие.</i> Соотнесите автора и ключевую категорию его теории индивидуальности: 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	ОПК-1.1
Ответ: АЗБ1В2Г4	
Задание 17 <i>Прочитайте текст и установите соответствие.</i> Соотнесите вид способностей и пример деятельности: 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	УК-1.1

3) Нахождение нестандартного применения скрепке 4) Эффективная организация переезда квартиры Ответ: А1Б2В3Г4	
Задание 18. <i>Прочитайте текст и установите соответствие.</i> Соотнесите тип метода психодиагностики и его описание: А) Объективный тест Б) Опросник (стандартизированный самоотчет) В) Проективная методика Г) Беседа (интервью) 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 Ответ: А3Б2В1Г4	ОПК-1.1
Задание 19. <i>Прочитайте текст и установите соответствие.</i> Соотнесите стиль родительского воспитания и ожидаемый результат (по типу акцентуации ребенка): А) Доминирующая гиперпротекция Б) Эмоциональное отвержение В) Гипопротекция (безнадзорность) Г) Потворствующая гиперпротекция 1) Астено-невротический или сенситивный тип 2) Истероидный (демонстративный) тип 3) Шизоидный или лабильный тип 4) Неустойчивый или гипертимный тип Ответ: А1Б3В4Г2	УК-1.1
Задание 20. <i>Прочитайте текст и установите соответствие.</i> Соотнесите подход к измерению интеллекта и его суть: А) Психофизиологический Б) Психометрический В) Когнитивный Г) Культурно-исторический 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 Ответ: А1Б2В3Г4	ОПК-1.1
Высокий уровень	
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? 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	УК-1.1
Задание 22. <i>Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки.</i> Каким образом социальная ситуация развития определяет зону ближайшего развития ребенка? Ответ: Социальная ситуация развития определяет зону ближайшего развития (ЗБР) через ведущую деятельность ребенка и его сотрудничество со взрослым.	ОПК-1.1
Задание 23. <i>Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки.</i> Объясните нейробиологический механизм возникновения фантомных болей в ампутированных конечностях. Ответ: Фантомные боли возникают из-за перестройки нервной системы после ампутации:	УК-1.1

– Деафферентация: участок мозга, отвечающий за утраченную конечность, продолжает генерировать сигналы и воспринимает активность соседних областей как боль. – Невромы: перерезанные нервы в культе формируют болезненные узлы, посылающие хаотичные импульсы. – Схема тела: мозг сохраняет представление о конечности, и попытки управлять ею вызывают болевые ощущения из-за отсутствия обратной связи.	
Задание 24. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки. В чем заключается фундаментальное отличие инстинктивного поведения животных от деятельности человека? 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	ОПК-1.1
Задание 25. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки. Почему установка (аттитюд) не всегда предсказывает реальное социальное поведение индивида? 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.	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)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, 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	
Задание 11. <i>Прочитайте текст и установите последовательность.</i> Установите правильную хронологическую последовательность фаз психосексуального развития по З. Фрейду: А) Латентная фаза Б) Анальная стадия В) Фаллическая стадия Г) Оральная стадия Д) Генитальная стадия	УК-1.1
Ответ: ГБВАД	
Задание 12. <i>Прочитайте текст и установите последовательность.</i> Расположите уровни индивидуальности (по Б.Г. Ананьеву) от природного к социальному: А) Личностный Б) Индивидный (биологический) В) Субъектный (деятельностный) Г) Индивидуальность (интегративный)	ОПК-1.1
Ответ: БВАГ	
Задание 13. <i>Прочитайте текст и установите последовательность.</i> Установите порядок стадий психосоциального развития по Э. Эриксону (ранние стадии): А) Инициатива / Чувство вины Б) Автономия / Стыд и сомнение В) Базовое доверие / Недоверие Г) Трудолюбие / Чувство неполноценности	УК-1.1
Ответ: ВБАГ	
Задание 14. <i>Прочитайте текст и установите последовательность.</i> Расположите иерархию потребностей А. Маслоу от низших к высшим: А) Потребности в принадлежности и любви Б) Физиологические потребности В) Потребности в безопасности Г) Потребности в самоактуализации Д) Эстетические потребности Е) Потребности в уважении	ОПК-1.1
Ответ: БВАЕДГ	
Задание 15. <i>Прочитайте текст и установите последовательность.</i> Установите фазы копинг-процесса (по Р. Лазарусу): А) Первичная оценка (стрессор?) Б) Вторичная оценка (ресурсы?) В) Реакция совладания Г) Переоценка ситуации	УК-1.1
Ответ: АБВГ	
Задание 16 <i>Прочитайте текст и установите соответствие.</i> Соотнесите автора и ключевую категорию/дихотомию: 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	ОПК-1.1
Ответ: А4Б1В2Г3	
Задание 17 <i>Прочитайте текст и установите соответствие.</i> Соотнесите защитный механизм и пример: А) Замещение Б) Проекция В) Отрицание Г) Регрессия 1) Человек отказывается верить в смерть близкого	УК-1.1

2) Начальник накричал на подчиненного, тот пнул собаку дома 3) Взрослый в стрессе начинает сосать палец или нить 4) Неверный муж обвиняет жену в измене Ответ: А2Б4В1Г3	
Задание 18. <i>Прочитайте текст и установите соответствие.</i> Соотнесите направление и предмет изучения: А) Психоанализ Б) Бихевиоризм В) Гуманизм Г) Когнитивная психология 1) Сознательный опыт, свобода выбора, рост 2) Бессознательные конфликты, детские травмы 3) Мыслительные схемы, переработка информации 4) Наблюдаемое поведение, стимулы среды Ответ: А2Б4В1Г3	ОПК-1.1
Задание 19. <i>Прочитайте текст и установите соответствие.</i> Соотнесите тип акцентуации (по К. Леонгарду) и черту: А) Демонстративный Б) Педантичный В) Возбудимый Г) Гипертимный 1) Склонность к дисфории, импульсивность, гнев 2) Потребность во внимании, театральность, эгоцентризм 3) Повышенное настроение, активность, жажда деятельности 4) Чрезмерная аккуратность, ригидность, формализм Ответ: А2Б4В1Г3	УК-1.1
Задание 20. <i>Прочитайте текст и установите соответствие.</i> Соотнесите вид мотивации (по Э. Деси и Р. Райану) и характеристику: А) Внешняя регуляция Б) Интроецированная регуляция В) Идентифицированная регуляция Г) Внутренняя регуляция 1) Действие ради награды или избегания наказания 2) Действие ради интереса и удовольствия 3) Действие потому, что ценность принята как своя 4) Действие под давлением чувства долга или вины Ответ: А1Б4В3Г2	ОПК-1.1
Высокий уровень	
Задание 21. <i>Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки.</i> Почему результаты тестирования интеллекта или личности, полученные в одной культурной среде, могут быть невалидны при переносе на другую культуру? 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.	УК-1.1
Задание 22. <i>Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки.</i> Каким образом социальная ситуация развития определяет зону ближайшего развития ребенка? 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.	ОПК-1.1
Задание 23. <i>Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки.</i>	УК-1.1

Объясните нейробиологический механизм возникновения фантомных болей в ампутированных конечностях.	
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.	
Задание 24. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки. В чем заключается фундаментальное отличие инстинктивного поведения животных от деятельности человека? 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.	ОПК-1.1
Задание 25. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки. Почему установка (аттитюд) не всегда предсказывает реальное социальное поведение индивида? 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 осознанным установкам, а также конфликт между конкретной установкой к объекту и общей ценностно-нормативной системой индивида.	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)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, 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)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, 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 транзакциональной 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

Ответ: А 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... А) Идиографический подход; Б) Номотетический подход; В) Герменевтический подход; Г) Феноменологический подход. Ответ: Б	УК-1.1
Задание 4. <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i> Свойство исследования, показывающее, насколько точно регистрируется именно тот конструкт, который намеревался измерить ученый, называется... А) Надежностью; Б) Валидностью; В) Репрезентативностью; Г) Стандартизацией. Ответ: Б	ОПК-1.1
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... А) Позитивизм; Б) Реализм; В) Релятивизм (постмодернизм); Г) Рационализм. Ответ: В	УК-1.1
Задание 6. <i>Прочитайте текст и выберите все правильные ответы.</i> Уровни методологического анализа (по Э.Г. Юдину): А) Философский Б) Общенаучный В) Частнонаучный (конкретно-научный) Г) Уровень процедур и техник Д) Метафизический догматизм Ответ: АБВГ	ОПК-1.1
Задание 7. <i>Прочитайте текст и выберите все правильные ответы.</i> Основные признаки научного знания: А) Верифицируемость / Фальсифицируемость Б) Системность и логическая непротиворечивость В) Опора на эмпирические данные Г) Субъективная вера автора Д) Эстетическая привлекательность теории Ответ: АБВ	УК-1.1
Задание 8. <i>Прочитайте текст и выберите все правильные ответы.</i> Типы валидности эксперимента: А) Внутренняя Б) Внешняя (экологическая) В) Содержательная Г) Интуитивная Д) Текущая Ответ: АБВ	ОПК-1.1
Задание 9. <i>Прочитайте текст и выберите все правильные ответы.</i> Этические требования к психологическому исследованию: А) Добровольное информированное согласие Б) Конфиденциальность данных В) Право испытуемого на отказ (дебиндинг) Г) Обязательное материальное вознаграждение Д) Минимизация риска причинения вреда Ответ: АБВД	УК-1.1
Задание 10. <i>Прочитайте текст и выберите все правильные ответы.</i>	ОПК-1.1

Стратегии психологического исследования: А) Лонгитюдная (продольная) Б) Метод поперечных срезов В) Комплексная (формирующий эксперимент) Г) Астрологический прогноз Д) Наблюдение Ответ: АБВД	
Повышенный уровень	
Задание 11. <i>Прочитайте текст и установите последовательность.</i> Установите правильную иерархию этапов научного исследования: А) Сбор эмпирических данных Б) Формулировка проблемы и гипотезы В) Анализ результатов и интерпретация Г) Выбор дизайна и методов Ответ: БГАВ	УК-1.1
Задание 12. <i>Прочитайте текст и установите последовательность.</i> Расположите этапы формирования научной теории (индуктивный путь): А) Выдвижение гипотезы Б) Наблюдение фактов В) Обобщение в закон/теорию Г) Эмпирическая проверка Ответ: БАГВ	ОПК-1.1
Задание 13. <i>Прочитайте текст и установите последовательность.</i> Установите хронологическую последовательность доминирования парадигм в психологии: А) Гуманистическая Б) Бихевиоризм (объективная наука) В) Интроспекция (структурализм) Г) Когнитивная революция Ответ: ВБАГ	УК-1.1
Задание 14. <i>Прочитайте текст и установите последовательность.</i> Расположите виды знания по степени их формализации (от наименьшей к наибольшей): А) Научное знание Б) Житейское (обыденное) знание В) Художественное знание Г) Философское знание Ответ: БВГА	ОПК-1.1
Задание 15. <i>Прочитайте текст и установите последовательность.</i> Установите порядок действий при обеспечении надежности теста: А) Расчет коэффициента корреляции Б) Проведение повторного тестирования (или расщепление пополам) В) Формирование параллельных форм теста Г) Интерпретация стабильности баллов Ответ: ВБАГ	УК-1.1
Задание 16 <i>Прочитайте текст и установите соответствие.</i> Соотнесите ученого и предложенный им критерий/принцип: А) К. Поппер Б) Т. Кун В) К. Левин Г) Л.С. Выготский 1) Принцип «Нет ничего практичнее хорошей теории» 2) Фальсифицируемость (демаркация науки) 3) Понятие «Парадигма» и научные революции 4) Высшие психические функции (опосредствование) Ответ: А2Б3В1Г4	ОПК-1.1
Задание 17 <i>Прочитайте текст и установите соответствие.</i> Соотнесите тип исследования и его цель: А) Поисковое (разведывательное) Б) Корреляционное	УК-1.1

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 Ответ: А4Б2В1Г3	
Задание 18. <i>Прочитайте текст и установите соответствие.</i> Соотнесите вид угрозы валидности и пример: 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 Ответ: А4Б1В2Г3	ОПК-1.1
Задание 19. <i>Прочитайте текст и установите соответствие.</i> Соотнесите парадигму и объект/субъект познания: 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 Ответ: А2Б1В3	УК-1.1
Задание 20. <i>Прочитайте текст и установите соответствие.</i> Соотнесите стратегию сбора данных и ее характеристику: 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 Ответ: А3Б2В4Г1	ОПК-1.1
Высокий уровень	
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? 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.	УК-1.1
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? 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.	ОПК-1.1

Задание 23. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки. Как проблема операционализации конструкторов влияет на воспроизводимость (репликацию) психологических исследований? 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.	УК-1.1
Задание 24. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки. Раскройте суть дискуссии между реализмом и инструментализмом в отношении научных теорий: должна ли теория описывать реальность «как она есть» или лишь служить инструментом предсказания? Ответ: Научный реализм утверждает, что теории должны давать истинное описание ненаблюдаемых сущностей (например, психики или нейронов) и описывать реальность «как она есть». 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.	ОПК-1.1
Задание 25. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки Почему смешение уровней методологического анализа (например, применение философских категорий на уровне обработки данных) считается грубой методологической ошибкой? 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. Применение философских понятий на уровне статистических расчетов приводит к категориальной ошибке: это подменяет математическое доказательство метафизическим утверждением, лишая выводы научной строгости и проверяемости.	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)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, 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

Согласно учению И.П. Павлова, преобладание процессов возбуждения над процессами торможения характерно для типа ВНД: А) Сильного уравновешенного подвижного Б) Сильного неуравновешенного В) Слабого Г) Сильного уравновешенного инертного Ответ: Б	
Задание 5. Выберите один правильный ответ. Состояние полного отсутствия реакций на внешние раздражители, характеризующееся специфическими изменениями на ЭЭГ (дельта-волны): А) Медленноволновой сон Б) Бодрствование В) REM-сон Г) Транс Ответ: А	ОПК-1.2
Повышенный уровень	
Задание 6. Установите последовательность прохождения нервного импульса по дуге безусловного рефлекса: А) Рабочий орган Б) Чувствительный нейрон В) Рецептор Г) Спинной мозг (вставочный нейрон) Д) Двигательный нейрон Ответ: БГДА	ОПК-1.2
Задание 7. Установите соответствие между ритмом ЭЭГ и состоянием человека: 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 Ответ: А2Б1В4Г3	ПК-3.1
Задание 8. Установите последовательность фаз стрессовой реакции (по Г. Селье): А) Стадия истощения Б) Стадия тревоги В) Стадия резистентности Ответ: БВА	УК-1.3
Задание 9. Расположите структуры слухового анализатора в порядке передачи звука: А) Барабанная перепонка Б) Улитка (кортиева орган) В) Наружный слуховой проход Г) Слуховой нерв Ответ: ВАБГ	ОПК-1.2
Задание 10. Установите соответствие между методом и регистрируемым показателем: А) КГР (кожно-гальваническая реакция) Б) Полиграф В) Айтрекинг 1) Комплекс вегетативных показателей 2) Электрическое сопротивление кожи 3) Движения глаз Ответ: А2Б1В3	ПК-3.1
Задание 11. Установите соответствие полушария и функции: А) Левое Б) Правое 1) Пространственное мышление, интуиция 2) Логика, речь, последовательная обработка	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: АД	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)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, 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

Б) Текущая (конкурентная) критериальная валидность В) Прогностическая валидность Г) Лицевая валидность Ответ: Б	
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 Ответ: Б	ОПК-2.3
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 Ответ: Б	ОПК-2.1
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 MTMM Ответ: Б	ОПК-2.2
Задание 6. Выберите все правильные ответы К мерам центральной тенденции относятся: А) Среднее арифметическое Б) Медиана В) Стандартное отклонение Г) Мода Д) Коэффициент вариации Ответ: АБГ	ОПК-2.1
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 Ответ: АВГ	ОПК-2.3
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 Ответ: АВ	ОПК-2.3
Задание 9. Выберите все правильные ответы Виды артефактов в социально-психологическом эксперименте: А) Эффект фасилитации (Хоторна)	ОПК-2.3

Б) Эффект социальной желательности В) Случайная ошибка измерения Г) Характеристики спроса (demand characteristics) Ответ: АБГ	
Повышенный уровень	
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) Ответ: БВГА	ОПК-2.2
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 Ответ: БАВГД	ОПК-2.3
Высокий уровень	
Задание 12. Напишите ответ, используя четкую компактную формулировку В чем заключается фундаментальное отличие факторного анализа (EFA) от компонентного анализа (PCA)? 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.	ОПК-2.3
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)? Ответ: из-за возможной «проблемы третьей переменной» (confounder), которая влияет на обе величины одновременно, или обратной направленности связи. Корреляция указывает лишь на сопряженность изменений.	ОПК-2.3
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. 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.	ОПК-2.3
Задание 15. Напишите ответ, используя четкую компактную формулировку Что такое «эффект Розенталя» (предвзятость экспериментатора) и как он контролируется? 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.	ОПК-2.3
Задание 16. Напишите ответ, используя четкую компактную формулировку В чем разница между ошибкой I рода (α) и ошибкой II рода (β) при проверке гипотез? 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).	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)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, 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, станы, 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 (ММПИ / СМПИ) 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 МБИ 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	
Задание 1. <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ</i> Валидность теста, отражающая представленность всех аспектов исследуемого конструкта в заданиях теста, называется... А) Конструктивной; Б) Содержательной; В) Критериальной; Г) Экологической. Ответ: Б	ОПК-2.1
Задание 2. <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i> Тип надежности, предполагающий повторное проведение теста через интервал времени, — это... А) Надежность параллельных форм; Б) Ретестовая надежность; В) Надежность эквивалентных половин; Г) Надежность оценщиков. Ответ: Б	ОПК-2.3
Задание 3. <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i> Методика СМЛ (адаптированный ММР) предназначена прежде всего для... А) Измерения IQ; Б) Диагностики клинического профиля личности и защитных механизмов; В) Оценки темперамента;	ОПК-3.1

Г) Профориентации дошкольников. Ответ: Б	
Задание 4. <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i> Стандартная десятка (Sten) — это шкала со средним значением ____ и стандартным отклонением ____: А) 5.5; 2 Б) 5.5; 2.5 В) 10; 1 Г) 50; 10 Ответ: А	ОПК-2.1
Задание 5. <i>Прочитайте текст и выберите правильный ответ.</i> Какой вид шкалы измерений обладает абсолютным нулем и позволяет проводить любые арифметические операции? А) Номинативная; Б) Порядковая; В) Интервальная; Г) Шкала отношений. Ответ: Г	ОПК-2.1
Задание 6. <i>Прочитайте текст и выберите все правильные ответы.</i> К признакам высокой валидности теста относятся: А) Высокая корреляция с внешним критерием Б) Большой объем выборки стандартизации В) Отсутствие влияния побочных переменных Г) Высокий коэффициент надежности Д) Красивый дизайн бланка Ответ: АВГ	ОПК-2.3
Задание 7. <i>Прочитайте текст и выберите все правильные ответы.</i> Проективные методики основаны на механизме: А) Рационализации; Б) Переноса (проекции) внутреннего содержания на стимул; В) Социальной желательности; Г) Условного рефлекса. Ответ: Б	УК-1.3
Задание 8. <i>Прочитайте текст и выберите все правильные ответы.</i> Этические стандарты психодиагностики запрещают: А) Использование устаревших методик Б) Передачу результатов третьим лицам без согласия В) Сообщение диагноза без комментария психолога Г) Использование непереводных западных методик Ответ: АБВ	ОПК-3.1
Задание 9. <i>Прочитайте текст и выберите все правильные ответы.</i> Компонентами структуры интеллекта по Д. Векслеру являются: А) Индекс вербального понимания Б) Индекс перцептивного рассуждения В) Индекс рабочей памяти Г) Индекс скорости обработки Д) Индекс экстраверсии Ответ: АБВГ	ОПК-2.1
Задание 10. <i>Прочитайте текст и выберите все правильные ответы.</i> Методы снижения социальной желательности ответов в опросниках: А) Шкала лжи (L-scale) Б) Косвенные вопросы В) Гарантия анонимности Г) Увеличение длины теста Д) Использование только открытых вопросов Ответ: АБВ	ОПК-2.3
Повышенный уровень	

Задание 11. <i>Прочитайте текст и установите последовательность.</i> Установите правильную хронологию развития психодиагностики: А) Появление факторных теорий личности Б) Возникновение интеллектуальных шкал Бине-Симона В) Древнегреческая физиогномика и френология Г) Экспериментальная психология Вундта Ответ: ВГБА	УК-1.1
Задание 12. <i>Прочитайте текст и установите последовательность</i> Расположите этапы психометрического цикла создания теста: А) Стандартизация и подсчет норм Б) Определение конструкта и генерация пула заданий В) Проверка надежности и валидности Г) Эмпирический апробация (предварительное тестирование) Ответ: БГВА	ОПК-2.3
Задание 13. <i>Прочитайте текст и установите последовательность</i> Установите иерархию уровней измерения (от низшего к высшему): А) Интервальный Б) Номинальный В) Отношений Г) Порядковый Ответ: БАГВ	ОПК-2.1
Задание 14. <i>Прочитайте текст и установите последовательность.</i> Расположите фазы психодиагностического процесса: А) Сбор данных (тестирование) Б) Запрос (заказ) и формулировка проблемы В) Написание заключения и обратная связь Г) Анализ данных и выдвижение гипотез Ответ: БАГВ	ОПК-3.3
Задание 15. <i>Прочитайте текст и установите последовательность.</i> Установите порядок возрастания степени структурированности методик: А) Проективные методики Б) Бесструктурное наблюдение В) Стандартизированные опросники Г) Психофизиологические пробы Ответ: БАВГ	ОПК-2.2
Задание 16 <i>Прочитайте текст и установите соответствие.</i> Соотнесите автора и объект психодиагностики: А) Р. Кеттелл Б) Г. Айзенк В) Г. Роршах Г) А. Анастаси 1) Психометрика и теория тестов 2) Черты личности (16 PF) 3) Факторы темперамента (Экстраверсия/Нейротизм) 4) Проективная диагностика (пятна) Ответ: А2Б3В4Г1	ОПК-2.3
Задание 17 <i>Прочитайте текст и установите соответствие.</i> Соотнесите тип методики и пример: А) Тест интеллекта Б) Личностный опросник В) Проективная методика Г) Аппаратурный метод 1) WAIS (Векслер) 2) Пятна Роршаха 3) ЕРІ Айзенка 4) ЭЭГ мониторинг Ответ: А1Б3В2Г4	ОПК-2.1
Задание 18. <i>Прочитайте текст и установите соответствие.</i>	ОПК-2.3

Соотнесите вид валидности и способ ее проверки: А) Содержательная Б) Текущая (конкурентная) В) Прогностическая Г) Конструктивная 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) Ответ: А2Б3В4Г1	
Задание 19. <i>Прочитайте текст и установите соответствие.</i> Соотнесите шкалу стенов и характеристики результата: А) 1-3 балла Б) 4-7 баллов В) 8-10 баллов 1) Средний диапазон (норма) 2) Низкий полюс (дефицит свойства) 3) Высокий полюс (яркая выраженность) Ответ: А2Б1В3	ОПК-2.1
Задание 20. <i>Прочитайте текст и установите соответствие.</i> Соотнесите тип акцентуации (Леонгард/Личко) и краткую черту: А) Гипертимный Б) Лабильный В) Сенситивный Г) Эпилептоидный 1) Крайняя переменчивость настроения 2) Раздражительность, вязкость аффекта, педантизм 3) Повышенная жажда деятельности, оптимизм 4) Чрезвычайная впечатлительность, чувство неполноценности Ответ: А3Б1В4Г2	ОПК-3.1
Высокий уровень	
Задание 21. <i>Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки</i> Почему использование классического IQ-теста Векслера для оценки интеллекта представителей традиционных культур может привести к ложному выводу об их интеллектуальной несостоятельности? 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.	УК-1.1
Задание 22. <i>Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки.</i> В чем заключается фундаментальное ограничение компьютерных психодиагностических программ при интерпретации сложных клинических случаев? 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.	ОПК-2.3
Задание 23. <i>Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки.</i> Почему применение опросниковых методов диагностики в состоянии острого стресса у клиента часто приводит к недостоверным результатам («замыленный глаз» респондента)? 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.	ОПК-3.1
Задание 24. <i>Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки.</i> Какую основную угрозу представляет нарушение принципа конфиденциальности при передаче результатов тестирования работодателю без письменного согласия испытуемого?	УК-1.3

Ответ: нарушение базовых гражданских прав на частную жизнь, риск дискриминации при найме, нанесение морального вреда и полная утрата доверия к психологическому сообществу (дискредитация профессии).	
Задание 25. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки. Почему отсутствие пилотажного (пробного) исследования на репрезентативной выборке делает невозможным корректную стандартизацию любого нового психологического теста? 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.	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)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, 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 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)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, 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)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, 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)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, 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 (паранойальность) 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 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. Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Какое из приведенных утверждений наиболее точно отражает предметную область психогенетики как науки? 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. Ответ: Б	УК-1.2, ОПК-1.2
Задание 2. Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Какой статистический показатель характеризует долю фенотипической дисперсии признака в популяции, которая обусловлена генетическими различиями между индивидами? А) Среднее арифметическое; Б) Коэффициент наследуемости (h^2) В) Стандартное отклонение;	ОПК-1.2

Г) Мода распределения.	
Ответ: Б	
Задание 3. Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Согласно законам Менделя, при скрещивании двух гетерозиготных особей по одной паре аллелей расщепление по фенотипу во втором поколении (F_2) составляет... А) 1:1 Б) 3:1 В) 9:3:3:1 Г) 1:2:1	ОПК-1.2
Ответ: Б	
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? А) Генеалогический метод; Б) Метод приемных детей (Adoption Study); В) Метод случай-контроль; Г) Построение гистограмм.	ОПК-1.2
Ответ: Б	
Задание 5. Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Пенетрантность — это количественный показатель, отражающий... 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.	ОПК-1.2
Ответ: Б	
Задание 6. Прочитайте текст и выберите все правильные ответы. К основным типам коэффициентов конкордантности в близнецовом методе относятся: А) Парная конкордантность (pairwise) Б) Пробандовая конкордантность (probandwise) В) Коэффициент корреляции Пирсона Г) Энтропия Шеннона	ОПК-1.2
Ответ: АБ	
Задание 7. Прочитайте текст и выберите все правильные ответы. Свойствами классических тестов интеллекта (типа WAIS/WISC), обеспечивающими их психометрическую пригодность, являются: А) Стандартизация процедуры проведения Б) Наличие тестовых норм для разных возрастных групп В) Надежность и валидность шкал Г) Использование только качественных данных	ОПК-1.2
Ответ: АБВ	
Задание 8. Прочитайте текст и выберите все правильные ответы. Какие факторы могут снижать реплицируемость результатов психогенетических исследований («кризис воспроизводимости»)? А) Малый размер выборок (Small N problem) Б) Эпохальные эффекты (эффект когорты) В) Предвзятость публикации положительных результатов Г) Абсолютная неизменность генома человека	УК-1.2
Ответ: АБВ	
Задание 9. Прочитайте текст и выберите все правильные ответы. К эпигенетическим механизмам регуляции экспрессии генов без изменения нуклеотидной последовательности ДНК относятся: А) Метилирование цитозина Б) Модификация гистонов (ацетилирование) В) Изменение первичной структуры белка Г) РНК-интерференция	ОПК-1.2
Ответ: АБГ	

Задание 10. Прочитайте текст и выберите все правильные ответы. Для оценки надежности психодиагностической методики применяются следующие показатели А) Альфа Кронбаха (α) Б) Ретестовая надежность (Test-retest) В) Валидность по внешнему критерию Г) Чувствительность сенсора прибора Ответ: АБВ	ОПК-1.2
Повышенный уровень	
Задание 11. Прочитайте текст и установите последовательность. Установите правильную хронологическую последовательность этапов реализации классического психогенетического эксперимента: 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 Ответ: БВАГ	ОПК-1.2
Задание 12. Прочитайте текст и установите последовательность. Расположите фазы реализации индивидуального генотипа в онтогенезе согласно модели «генотип → среда» (Scarr & McCartney): А) Активный генотип-средовая корреляция (niche-picking) Б) Пассивная генотип-средовая корреляция В) Эвокация (имплицитная/реактивная корреляция) Ответ: БВА	УК-1.2
Задание 13. Прочитайте текст и установите последовательность. Установите иерархию уровней структурной организации генетического материала (от микро- к макроуровню): А) Нуклеотидная пара Б) Геном В) Хромосома Г) Ген Ответ: АГВБ	ОПК-1.2
Задание 14. Прочитайте текст и установите последовательность. Расположите этапы процесса транскрипции (синтеза РНК на матрице ДНК) в правильном порядке: А) Инициация (связывание РНК-полимеразы с промотором) Б) Терминация (освобождение пре-мРНК) В) Элонгация (удлинение цепи РНК) Ответ: АВБ	ОПК-1.2
Задание 15. Прочитайте текст и установите последовательность. Установите логическую последовательность стадий полногеномного поиска ассоциаций (GWAS): А) Генотипирование SNP-маркеров (SNP array) Б) Филтрация данных по качеству (QC) и контроль популяционной стратификации В) Выделение клинически значимой группы испытуемых (Cases/Controls) Г) Статистический поиск ассоциации аллелей с фенотипом Ответ: ВАБГ	ОПК-1.2
Задание 16. Прочитайте текст и установите соответствие. Соотнесите автора и предложенную им концепцию/модель: А) Ф. Гальтон Б) Т.М. Марютина В) Р. Пломин Г) К. Лоренц 1) Психогенетика как самостоятельная дисциплина в России 2) Основоположник евгеники и близнецового метода 3) Этология и концепция инстинктивного поведения 4) Поведенческая генетика (Behavioral Genetics) Ответ: А2Б1В4Г3	УК-1.2
Задание 17. Прочитайте текст и установите соответствие.	ОПК-1.2

Соотнесите вид изменчивости и ее характеристику: А) Наследственная (генотипическая) Б) Модификационная (ненаследственная) В) Мутационная Г) Комбинативная 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 Ответ: А4Б3В1Г2	
Задание 18. Прочитайте текст и установите соответствие. Соотнесите нейротрансмиттерную систему и ген(ы), часто ассоциируемые с регуляцией соответствующих функций: А) Серотонинергическая система Б) Дофаминергическая система В) Система ГАМК Г) Норадреналин 1) DRD4, DAT1 (COMT) 2) GAD1, GABRA 3) TPH1, TPH2, SERT (SLC6A4) 4) DBH, ADRA2A Ответ: А3Б1В2Г4	ОПК-1.2
Задание 19. Прочитайте текст и установите соответствие. Соотнесите дизайн исследования и его основную цель: А) Близнецовый метод Б) Метод приемных детей В) Метод приемных семей (Adoptee Family Method) Г) Анализ родословных 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 Ответ: А2Б1В4Г3	ОПК-1.2
Задание 20. Прочитайте текст и установите соответствие. Соотнесите понятие и его определение: А) Экспрессивность Б) Пенетрантность В) Аллель Г) Фенотип 1) Конкретная форма гена в локусе 2) Степень выраженности признака у носителя гена 3) Проявляемость гена в признаке (% носителей) 4) Совокупность реализованных свойств организма Ответ: А2Б3В1Г4	ОПК-1.2
Высокий уровень	
Задание 21. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки. Почему высокий коэффициент наследуемости признака ($h^2 \approx 0.8$) не означает невозможность его коррекции педагогическими или терапевтическими методами? 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).	УК-1.2,
Задание 22. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки (сформулировать вопрос в научном стиле). Вопрос: Какова основная проблема интерпретации результатов молекулярно-генетических исследований (Candidate Gene Approach), связанная с низкой мощностью выборки?	УК-1.2

Ответ: Проблема невоспроизводимости (replication crisis) и высокая вероятность получения ложноположительных результатов (Type I error) из-за недостаточного объема выборки для контроля множественных сравнений.	
Задание 23. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки (сформулировать вопрос в научном стиле). Вопрос: Раскройте суть концепции дифференциальной реакции на среду (диатез-стресс модель). 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.	УК-1.2
Задание 24. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки (сформулировать вопрос в научном стиле). Вопрос: почему использование коэффициента корреляции Пирсона считается недостаточным для доказательства причинно-следственной связи в психогенетике по сравнению со структурным моделированием (SEM)? 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).	ОПК-1.2
Задание 25. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки (сформулировать вопрос в научном стиле). Вопрос: В чем заключается фундаментальное ограничение мета-анализов ранних GWAS-исследований в психологии, получившее название «Missing Heritability Problem» (проблема недостающей наследуемости)? Ответ: Суммарный эффект выявленных распространенных генетических вариантов (SNPs) объясняет лишь малую часть (обычно <10%) теоретически ожидаемой наследуемости признака, рассчитанной в близнецовых исследованиях.	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

ые и социогуманитарн ые основания психологической науки, основные теории и концепции отечественной и зарубежной психологии, методологические подходы и принципы научного исследования	знание категориального аппарата (генотип, фенотип, гештальт, либидо), свободно ориентируется в истории психологии и применяет принципы научности (верификация, фальсифицируемост ь) при оценке теорий.	концептами, корректно использует терминологию, но допускает единичные неточности при разграничении смежных понятий или описании деталей экспериментальных планов классиков науки.	знания основных теорий, испытывает трудности с операционализацией конструктов и различением уровней методологического анализа (философия — общая теория — методика).	представление о развитии науки, концепции подменяются житейскими представлениями, критерии научности игнорируются или понимаются неверно.
--	---	--	---	--



**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)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, 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. Масlach), 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	
Задание 1. Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Какое из приведенных определений наиболее точно отражает сущность психологической безопасности образовательной среды? А) Отсутствие физических угроз жизни учащихся. Б) Состояние сохранности психики, обеспечивающее актуализацию базовых потребностей в доверии и принятии (по А. Маслоу). В) Наличие охраны на входе в здание. Г) Полное отсутствие любых конфликтов в коллективе. Ответ: Б	УК-1.3
Задание 2. Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Что является основным критерием отличия конструктивной копинг-стратегии от деструктивной при столкновении с угрозой? А) Скорость эмоционального реагирования. Б) Направленность усилий субъекта на устранение источника стресса или управление своими реакциями (проблемно-ориентированный подход). В) Интенсивность переживания страха. Г) Обращение за помощью к третьим лицам. Ответ: Б	ОПК-2.3
Задание 3. Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Какой феномен описывает склонность индивида переоценивать вероятность наступления негативных событий после получения о них информации из СМИ?	УК-1.3

А) Эффект ореола; Б) Эвристика доступности (Availability heuristic); В) Когнитивный диссонанс; Г) Фундаментальная ошибка атрибуции. Ответ: Б	
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? 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. Ответ: Б	УК-1.3
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? А) Суицидальный шантаж; Б) Парасуицид / Самоповреждающее поведение; В) Аллопатия; Г) Моббинг Ответ: Б	ОПК-2.3
Задание 6. Прочитайте текст и выберите все правильные ответы. Какие факторы относятся к категории «угрозы информационно-психологической безопасности» личности? 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. Ответ: АБГ	УК-1.3
Задание 7. Прочитайте текст и выберите все правильные ответы. К методам оказания первой психологической помощи (Psychological First Aid) относятся: 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. Ответ: БВД	УК-8.2
Задание 8. Прочитайте текст и выберите все правильные ответы. Какие шкалы методики ММРІ (СМИЛ) являются базовыми шкалами достоверности профиля? А) Шкала L (Ложь) Б) Шкала F (Надежность/Достоверность) В) Шкала К (Коррекция) Г) Шкала ипохондрии (Hs) Д) Шкала депрессии (D) Ответ: АБВ	ОПК-2.3
Задание 9. Прочитайте текст и выберите все правильные ответы. Что понимается под термином «виктимность» в виктимологии? 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. Ответ: АГ	УК-1.3
Задание 10. Прочитайте текст и выберите все правильные ответы.	ОПК-2.3

Какие компоненты входят в структуру профессионального выгорания (по модели К. Маслач)? А) Эмоциональное истощение Б) Деперсонализация (цинизм) В) Редукция профессиональных достижений Г) Эйфория Д) Гипертимность Ответ: АБВ	
Повышенный уровень	
Задание 11. Прочитайте текст и установите последовательность. Установите правильную хронологическую последовательность стадий развития синдрома эмоционального выгорания согласно классической модели: А) Стадия истощения (хроническая усталость). Б) Стадия мобилизации ресурсов (энтузиазм). В) Стадия сопротивления (стеническая, цинизм как защита). Ответ: БВА	ОПК-2.3
Задание 12. Прочитайте текст и установите последовательность. Расположите этапы алгоритма действий при оказании экстренной психологической поддержки человеку в состоянии острой аффективной реакции (шок): 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). Ответ: АБГВ	УК-8.2
Задание 13. Прочитайте текст и установите последовательность. Расположите уровни информационной опасности по степени возрастания деструктивного воздействия на личность: А) Информационный шум (белый шум). Б) Пропаганда и манипуляция сознанием. В) Прямые угрозы жизни и кибербуллинг. Г) Объективная новостная информация. Ответ: АГБВ	УК-1.3
Задание 14. Прочитайте текст и установите последовательность. Установите иерархию потребностей в обеспечении безопасности жизнедеятельности (снизу вверх): 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. Ответ: БВАГ	УК-1.3
Задание 15. Прочитайте текст и установите последовательность. Установите порядок этапов психологического дебрифинга после пережитой катастрофы: 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). Ответ: БГДАВ	ОПК-2.3
Задание 16. Прочитайте текст и установите соответствие. Соотнесите тип акцентуации характера (по А.Е. Личко) и наиболее уязвимую зону риска (место наименьшего сопротивления): А) Гипертимный Б) Сенситивный В) Эпилептоидный Г) Психастенический 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.	ОПК-2.3

Ответ: А1Б2В3Г4 Задание 17. Прочитайте текст и установите соответствие. Соотнесите вид агрессии и ее детерминанту в рамках фрустрационной теории: А) Инструментальная агрессия Б) Враждебная агрессия В) Аутоагрессия Г) Реактивная агрессия 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. Ответ: А2Б1В4Г3	УК-1.3
Задание 18. Прочитайте текст и установите соответствие. Соотнесите компонент структуры самосознания (по В.С. Мухиной) и его содержание: А) Имя Б) Притязание на признание В) Половая идентификация Г) Прошлое и будущее личности 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). Ответ: А4Б2В1Г3	УК-1.3
Задание 19. Прочитайте текст и установите соответствие. Соотнесите стратегию совладания (копинг) и ее пример: А) Проблемно-ориентированный копинг Б) Эмоционально-ориентированный копинг В) Избегающий копинг 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. Ответ: А1Б2В3	ОПК-2.3
Задание 20. Прочитайте текст и установите соответствие. Соотнесите тип суицидального поведения и его мотивационную основу: А) Истинный суицид Б) Демонстративно-шантажный суицид В) Аффективный суицид 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. Ответ: А3Б1В2	ОПК-2.3
Высокий уровень	
Задание 21. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки Вопрос: Какова роль феномена конформизма (эксперимент С. Аша) в снижении порога индивидуальной критичности при восприятии недостоверной информации в социальных сетях? Ответ: Конформизм снижает когнитивные усилия индивида по проверке фактов, заменяя личную оценку реальности мнением большинства, что ускоряет распространение дезинформации в группе.	УК-1.3
Задание 22. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки. Вопрос: Раскройте суть концепции «психологического иммунитета» коллектива. Ответ: это способность группы сохранять целостность и эффективность функционирования при воздействии внешних стрессоров за счет развитых механизмов групповой сплоченности и взаимоподдержки.	УК-1.3
Задание 23. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки.	ОПК-2.3

Вопрос: В чем заключается риск применения проективных методик (например, Роршаха) без стандартизированной системы обработки данных (как Exner Comprehensive System) в судебной экспертизе? Ответ: Высокий риск субъективизма интерпретации и низкая интер-rater reliability (согласованность экспертов), что делает результаты недопустимыми как доказательство с точки зрения научной валидности.	
Задание 24. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки. Вопрос: чем отличается психологическое консультирование в парадигме безопасности от директивного управления поведением? 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.	ОПК-3.1
Задание 25. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки. Вопрос: Проанализируйте этическую дилемму использования методов скрытого наблюдения (Naturalistic Observation) в исследовании девиантного поведения подростков. 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.	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)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, 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 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
Задание 1. Прочитайте текст и выберите правильный ответ Согласно системному подходу, какой процесс описывает стремление семьи сохранять стабильность своих паттернов функционирования вопреки внешним изменениям? А) Спиральная эскалация Б) Гомеостаз В) Метакоммуникация Г) Дифференциация «Я» Ответ: Б	ОПК-4.1
Задание 2. Прочитайте текст и выберите правильный ответ Как называется неосознаваемое втягивание третьего лица в диадический конфликт двух партнеров с целью снижения напряжения? А) Триангуляция Б) Перенос В) Эмпатия Г) Идентификация Ответ: А	ОПК-4.2

Задание 3. Прочитайте текст и выберите правильный ответ Какой этап жизненного цикла семьи характеризуется необходимостью пересмотра супружеских ролей в связи с рождением первого ребенка? А) Монада Б) Присоединение третьего члена В) Экспериментальная семья Г) Опустевшее гнездо Ответ: Б	ОПК-4.1
Задание 4. Прочитайте текст и выберите правильный ответ В каком подходе фокус терапевтической работы направлен на изменение повторяющихся последовательностей взаимодействий (интеракций), а не на поиск причин в прошлом? А) Психоанализ Б) Структурная семейная терапия (С. Минухин) В) Клиент-центрированная терапия Г) Логотерапия Ответ: Б	ОПК-4.2
Задание 5. Прочитайте текст и выберите правильный ответ Что является основным ресурсом преодоления нормативного кризиса согласно теории семейных ресурсов (Double ABCX Model)? 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 Ответ: Б	ОПК-4.2
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. Какой организационный элемент является обязательным при проведении первой установочной сессии в рамках оказания индивидуальной психологической помощи? 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. Ответ: Б	ОПК-5.1
Задание 7. Эффективность психокоррекционного воздействия напрямую зависит от адекватности выбора методологического инструментария, соответствующего возрастным особенностям онтогенеза и ведущему типу деятельности личности. Какая стандартизированная программа наиболее релевантна для организации мероприятий по развитию эмоционально-волевой сферы у детей дошкольного возраста (4–6 лет)? 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. Ответ: Б	ОПК-5.1
Задание 8. Выберите все правильные ответы К дисфункциональным коммуникативным паттернам (по Gottman) относятся: А) Критика личности (Criticism) Б) Активное слушание В) Презрение (Contempt) Г) Защитное поведение (Defensiveness) Д) Возведение стены (Stonewalling) Ответ: АВГД	ОПК-4.2
Задание 9. Выберите все правильные ответы Типы семейных границ по С. Минухину: А) Жесткие (Rigid/Difuse) Б) Четкие (Clear) В) Хаотичные	ОПК-4.1

Г) Демократические Д) Авторитарные Ответ: АБВ	
Задание 10. Выберите все правильные ответы Факторы риска развития созависимого поведения в семье алкоголика: А) Гиперопека и отрицание проблемы Б) Поощрение автономии зависимого В) Низкая самооценка созависимого Г) Четкое соблюдение личных границ Д) Контролирующее поведение Ответ: АД	ОПК-4.2
Задание 11. Напишите ответ, используя четкую компактную формулировку В чем заключается принципиальное отличие «линейной каузальности» от «циркулярной причинности» в семейном консультировании? Ответ: Линейная ищет причину в одном члене («Кто виноват?»), циркулярная исследует взаимную поддержку симптомов всеми участниками (как они провоцируют друг друга поддерживать проблему).	ОПК-4.2
Задание 12. Напишите ответ, используя четкую компактную формулировку Почему директивный совет психолога «Вам нужно немедленно развестись» часто приводит к прекращению терапии и сохранению брака? Ответ: это нарушает принцип нейтральности терапевта, активизирует сопротивление системы (гомеостаз) и лишает семью ответственности за принятие собственного решения.	ОПК-4.2
Задание 13. Напишите ответ, используя четкую компактную формулировку Объясните механизм «негативного порочного круга» (pursuer-distancer dynamic) в супружеской паре. Ответ: чем больше один партнер преследует (требует близости), тем больше второй отдаляется (ищет пространство), что усиливает панику преследования и ведет к еще большему дистанцированию.	ОПК-4.2
Задание 14. Напишите ответ, используя четкую компактную формулировку Какова функция «парентификации» ребенка в дисфункциональной семье и какие риски она несет? Ответ: функция — стабилизация брака родителей за счет делегирования ребенку роли взрослого. Риск — потеря детства, хроническая тревога, трудности в построении собственных парных отношений.	ОПК-4.1
Задание 15. Напишите ответ, используя четкую компактную формулировку В чем разница между «симптомом» и «проблемой» в системном подходе? Ответ: проблема — это дисфункциональный паттерн взаимодействия. Симптом — это конкретное проявление (болезнь, девиация одного члена), которое обслуживает сохранение стабильности этой дисфункции.	ОПК-4.2
Задание 16. Технологический цикл консультативного процесса предполагает строго определенную этапность действий специалиста, обеспечивающую логическую завершенность интервенции и оценку ее результативности. Установите правильную последовательность этапов реализации краткосрочной программы психологического консультирования: 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. Ответ: ВАГБ	ОПК-5.1
Задание 17. Организация массовых мероприятий по профилактике профессионального выгорания требует соблюдения хронологии смены функциональных состояний участников для предотвращения когнитивной перегрузки. Установите верную последовательность фаз проведения тренинга командообразования (тимбилдинга) продолжительностью 4 академических часа: 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;	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)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, 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	
Задание 1. Прочитайте текст и выберите правильный ответ. В рамках концепции Л.С. Выготского о сложной структуре дефекта под «вторичным дефектом» понимается: А) Первичное органическое поражение ЦНС. Б) Отставание в психическом развитии, вызванное депривацией социальных контактов вследствие первичного дефекта. В) Генетическая мутация. Г) Соматическое заболевание матери во время беременности. Ответ: Б	УК-9.1
Задание 2. Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Какой тип дизонтогенеза по классификации В.В. Лебединского характеризуется стойким недоразвитием всех функций, включая познавательную сферу, обусловленным ранним органическим поражением мозга? А) Искажённое развитие; Б) Повреждённое развитие; В) Задержанное развитие; Г) Тотальное психическое недоразвитие (олигофрения). Ответ: Г	УК-9.1
Задание 3. Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Какое понятие описывает процесс приспособления ребенка с ОВЗ к условиям социальной среды через создание специальных образовательных условий?	УК-9.2

А) Инклюзия; Б) Абилизация; В) Социализация; Г) Деадаптация. Ответ: Б	
Задание 4. Прочитайте текст и выберите правильный ответ. В какой период онтогенеза наиболее критично проявляется синдром госпитализма при дефиците общения со взрослым? А) Подростковый возраст; Б) Младенческий и ранний возраст; В) Пожилой возраст; Г) Зрелость. Ответ: Б	УК-9.1
Задание 5. Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Какой нейробиологический механизм лежит в основе формирования эмпатии и способности к имитации действий другого человека? А) Работа ретикулярной формации; Б) Активация системы зеркальных нейронов; В) Функционирование мозжечка; Г) Работа гипофиза. Ответ: Б	УК-9.1
Задание 6. Прочитайте текст и выберите все правильные ответы. К основным принципам специальной психологии относятся: А) Принцип детерминизма Б) Принцип единства сознания и деятельности В) Принцип обходного пути (замещающего развития) Г) Принцип неопределенности Гейзенберга Ответ: АБВ	УК-9.2
Задание 7. Прочитайте текст и выберите все правильные ответы. Для синдрома раннего детского аутизма (РДА) характерны: А) Качественные нарушения социального взаимодействия Б) Наличие специфических устойчивых интересов (заикленность) В) Сенсорная гипер- или гипочувствительность Г) Высокий уровень спонтанной эмпатии к незнакомцам Ответ: АБВ	УК-9.1
Задание 8. Прочитайте текст и выберите все правильные ответы. Что включает в себя концепция «качества жизни» лиц с инвалидностью? А) Субъективное ощущение благополучия Б) Уровень независимости в самообслуживании В) Участие в социальной жизни Г) Исключительно размер пенсионного обеспечения Ответ: АБВ	УК-9.2
Задание 9. Прочитайте текст и выберите все правильные ответы. Какие факторы риска способствуют формированию девиантного поведения у подростков с ЗПР? А) Педагогическая запущенность Б) Благополучный семейный климат В) Статус отверженного в референтной группе сверстников Г) Отсутствие адекватной коррекционной помощи Ответ: АВГ	УК-9.2
Задание 10. Прочитайте текст и выберите все правильные ответы. К методам психологической коррекции эмоциональных нарушений у детей относятся: А) Арт-терапия Б) Игровая терапия В) Электросудорожная терапия (ЭСТ) Г) Сказкотерапия Ответ: АБГ	УК-9.1

Повышенный уровень	
Задание 11. Прочитайте текст и установите последовательность. Установите правильную хронологическую последовательность стадий принятия диагноза родителями ребенка с ОВЗ (по модели Кюблер-Росс): А) Торг Б) Отрицание В) Депрессия Г) Гнев Д) Принятие Ответ: БГАВД	УК-9.2
Задание 12. Прочитайте текст и установите последовательность. Расположите этапы абилитационного процесса в логической последовательности: А) Разработка индивидуального образовательного маршрута (ИОМ) Б) Комплексная диагностика актуального уровня развития В) Реализация коррекционно-развивающих занятий Г) Мониторинг динамики и оценка эффективности Ответ: БАВГ	УК-9.2
Задание 13. Прочитайте текст и установите последовательность. Установите иерархию уровней регуляции поведения (от низшего к высшему) согласно теории системной динамической локализации А.Р. Лурия: А) Третичные зоны (лобные доли, программирование) Б) Первичные зоны (проекция) В) Вторичные зоны (переработка информации) Ответ: БВА	УК-9.1
Задание 14. Прочитайте текст и установите последовательность. Установите порядок этапов психологического консультирования семьи особого ребенка: А) Заключение контракта и постановка целей Б) Сбор анамнеза и жалобы В) Завершение работы и закрепление результатов Г) Интервенция (коррекционная работа) Ответ: БАГВ	УК-9.2
Задание 15. Прочитайте текст и установите последовательность. Установите правильную последовательность фаз развития родительской реакции на рождение ребенка-инвалида (модель ранней адаптации): А) Стадия дезорганизации (шок) Б) Стадия зрелой адаптации В) Стадия трансцендентности / реорганизации Г) Стадия осознания реальности (агрессия/вина) Ответ: АГВБ	УК-9.2
Задание 16. Прочитайте текст и установите соответствие. Соотнесите вид нарушения и его ведущую клиническую характеристику: А) Дислексия Б) СДВГ В) РАС Г) Умственная отсталость 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 Ответ: А1Б3В4Г2	УК-9.1
Задание 17. Прочитайте текст и установите соответствие. Соотнесите автора и концепцию структуры личности/интеллекта: А) Л.С. Выготский Б) Ж. Пиаже В) З. Фрейд Г) Э. Эриксон 1) Концепция психосоциальных кризисов идентичности 2) Учение о высших психических функциях и зоне ближайшего развития 3) Теория стадийного развития интеллекта (эгоцентризм)	УК-9.2

4) Структурная модель (Оно, Я, Сверх-Я)	
Ответ: А2Б3В4Г1 Задание 18. Прочитайте текст и установите соответствие. Соотнесите тип дизонтогенеза и пример нозологии: А) Искажённое развитие Б) Повреждённое развитие В) Задержанное развитие Г) Дефицитарное развитие 1) Умственная отсталость (олигофрения) 2) Ранний детский аутизм (РДА) 3) Органическая деменция после травмы ЧМТ 4) Нарушения слуха или зрения Ответ: А2Б3В1Г4	УК-9.1
Задание 19. Прочитайте текст и установите соответствие. Соотнесите термин и определение: А) Компенсация Б) Декомпенсация В) Акцентуация Г) Резильентность 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 Ответ: А3Б1В4Г2	УК-9.2
Задание 20. Прочитайте текст и установите соответствие. Соотнесите стиль семейного воспитания и вероятный риск для ребенка с ОВЗ: А) Гипопротекция (безнадзорность) Б) Доминирующая гиперпротекция В) Потворствующая гиперпротекция Г) Эмоциональное отвержение 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 Ответ: А2Б4В1Г3	УК-9.2
Высокий уровень	
Задание 21. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки Вопрос: Раскройте суть понятия «социальная эксклюзия» применительно к лицам с ментальной инвалидностью. Ответ: это процесс вытеснения индивида из полноценной общественной жизни, сопровождающийся ограничением доступа к образованию, труду и досугу, что приводит к маргинализации субъекта.	УК-9.2
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? Ответ: Капсулирование представляет собой защитный уход во внутренний мир фантазий как реакцию на сенсорную перегрузку и невозможность обработки сложного социального контекста.	УК-9.1
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? Ответ: Интеграция предполагает адаптацию ребенка к существующей системе школы, тогда как инклюзия требует трансформации самой образовательной среды под нужды любого ребенка.	УК-9.2

Задание 24. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки (сформулировать вопрос в научном стиле) Вопрос: объясните феномен «псевдокомпенсации» в структуре нарушенного развития. Ответ: это формирование внешне успешных навыков, которые маскируют глубинный дефицит базового звена развития, создавая иллюзию сохранности функции.	УК-9.1
Задание 25. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки (сформулировать вопрос в научном стиле) Вопрос: что такое «синдром саванта» и какова его предполагаемая связь с нарушением межполушарного взаимодействия? 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.	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)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, 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)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, 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 завершенного 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	
Задание 1. Прочитайте текст и выберите правильный ответ В структуре профессиональной коммуникации первичный контакт с клиентом регламентируется строгими этическими нормами, направленными на формирование терапевтического альянса и информирование субъекта о границах вмешательства. Какой организационный элемент является обязательным при проведении первой установочной сессии в рамках оказания индивидуальной психологической помощи? 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. Ответ: Б	ОПК-5.1

Задание 2. Прочитайте текст и выберите правильный ответ Эффективность психокоррекционного воздействия напрямую зависит от адекватности выбора методологического инструментария, соответствующего возрастным особенностям онтогенеза и ведущему типу деятельности личности. Какая стандартизированная программа наиболее релевантна для организации мероприятий по развитию эмоционально-волевой сферы у детей дошкольного возраста (4–6 лет)? 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. Ответ: Б	ОПК-5.1
Задание 3. Прочитайте текст и выберите правильный ответ В когнитивно-поведенческой парадигме постулируется прямая связь между дисфункциональными когнициями и аффективными реакциями индивида на стрессоры среды. Что представляет собой «автоматическая мысль» в структуре модели А. Бека? 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. Ответ: Б	ОПК-5.1
Задание 4. Прочитайте текст и выберите правильный ответ Организация кризисного вмешательства требует соблюдения протоколов обеспечения физической безопасности как приоритетного условия перед началом психотерапевтической работы. Каков алгоритм первоочередных действий консультанта при выявлении высокого суицидального риска у клиента во время дистанционной сессии? 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. Ответ: Б	ОПК-5.1
Задание 5. Прочитайте текст и выберите правильный ответ Понятие сеттинга в психоанализе и современном консультировании включает совокупность рамочных условий, создающих терапевтический контейнер. К какому аспекту профессионального сеттинга относится фиксированная стоимость часа работы специалиста? А) Временные границы; Б) Пространственные границы; В) Экономические (контрактные) границы; Г) Этические границы конфиденциальности. Ответ: В	ОПК-5.1
Задание 6. Прочитайте текст и выберите все правильные ответы Профессиональная компетентность психолога предполагает знание границ своих полномочий и критериев дифференциальной диагностики нормы и патологии. Какие состояния являются абсолютным противопоказанием для проведения исключительно психологического консультирования без привлечения врача-психиатра? 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. Ответ: АВД	ОПК-5.1

Задание 7. Прочитайте текст и выберите все правильные ответы Терапевтический альянс базируется на конгруэнтности специалиста и использовании специфических коммуникативных техник, способствующих эмпатическому пониманию Выберите компоненты техники активного слушания: 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. Ответ: БВД	ОПК-5.1
Задание 8. Прочитайте текст и выберите все правильные ответы Стандартизация программ сопровождения в системе образования направлена на профилактику дезадаптации обучающихся в ключевые периоды социализации. Какие мишени воздействия обычно включаются в программу психологического сопровождения пятиклассников в период перехода из начальной школы в среднюю? 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. Ответ: БВД	ОПК-5.1
Задание 9. Прочитайте текст и выберите все правильные ответы Супервизорский процесс классифицируется по формату взаимодействия участников, что определяет глубину проработки клинического материала. Укажите формы проведения супервизии в практике консультанта: 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. Ответ: АБВ	ОПК-5.1
Задание 10. Прочитайте текст и выберите все правильные ответы Этический кодекс психолога накладывает ограничения на использование информации, полученной в ходе сессий, защищая право клиента на частную жизнь. В каких случаях нарушение конфиденциальности допускается законодательством и профессиональной этикой? 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. Ответ: БВД	ОПК-5.1
Повышенный уровень	
Задание 11. Прочитайте текст и установите последовательность Структурирование временного ресурса сессии обеспечивает логическую завершенность интервенции и экологичное завершение контакта. Установите правильную хронологическую структуру стандартной 50-минутной терапевтической сессии: 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). Ответ: ВАБГ	ОПК-5.1

Задание 12. Прочитайте текст и установите последовательность Алгоритм ведения документации гарантирует юридическую защищенность специалиста и преемственность помощи при передаче случая. Установите логическую последовательность оформления документов при начале работы с новым клиентом: 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). Ответ: ВБГА	ОПК-5.1
Задание 13. Прочитайте текст и установите последовательность Техника когнитивной реструктуризации в схеме Дж. Бек предполагает пошаговое движение от сырой эмоции к изменению глубинных убеждений. Установите этапы работы с автоматическими мыслями по протоколу когнитивной терапии: 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. Ответ: АБВГ	ОПК-5.1
Задание 14. Прочитайте текст и установите последовательность Процесс супервизорского разбора случая подчиняется строгому регламенту для эффективного использования времени группы. Установите порядок этапов в классической модели процессуальной супервизии: 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). Ответ: БГВА	ОПК-5.1
Задание 15. Прочитайте текст и установите последовательность Оказание первой психологической помощи в очаге чрезвычайной ситуации (ОПП) следует международному протоколу <i>PFA</i>, минимизирующему риск развития ПТСР. Установите очередность действий специалиста службы МЧС при контакте с пострадавшим в состоянии ступора: 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). Ответ: БВАГ	ОПК-5.1
Задание 16. Прочитайте текст и установите соответствие Каждая школа психологии оперирует уникальным категориальным аппаратом для описания механизмов функционирования психики. Установите соответствие между направлением консультирования и ключевой концепцией: 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). Ответ: А2Б4В1Г3	ОПК-5.1

Задание 17. Прочитайте текст и установите соответствие Типология запросов клиентов позволяет заранее прогнозировать вектор терапевтической работы и длительность курса. Установите соответствие между типом запроса и фокусом внимания консультанта: 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) 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. Ответ: А1Б3В2Г4	ОПК-5.1
Задание 18. Прочитайте текст и установите соответствие Механизмы психологической защиты выполняют функцию снижения тревоги, но препятствуют осознанию реальности. Установите соответствие между защитным механизмом и его проявлением: А) Проекция Б) Замещение В) Рационализация Г) Регрессия 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. Ответ: А3Б2В1Г4	ОПК-5.1
Задание 19. Прочитайте текст и установите соответствие Различные виды интервенций имеют разную доказательную базу и показания к применению в зависимости от нозологии. Установите соответствие между методом и областью его максимальной эффективности: А) Экспозиция (вскармливание страхом) Б) Схема-терапия В) Нарративный подход Г) Психодрама 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. Ответ: А1Б3В4Г2	ОПК-5.1
Задание 20. Прочитайте текст и установите соответствие Профессиональные роли в помогающих профессиях четко разграничены по целям и объекту воздействия. Установите соответствие между специалистом и основной задачей его деятельности: А) Психиатр Б) Клинический психолог-диагност В) Коуч Г) Специалист по социальной работе 1) Назначение психофармакотерапии; 2) Патопсихологическое исследование познавательных процессов; 3) Достижение конкретных жизненных целей здоровым человеком; 4) Социальная адаптация и восстановление связей с обществом. Ответ: А1Б2В3Г4	ОПК-5.1
Высокий уровень	

Задание 21. Опишите феноменологию процесса. Какова роль эмпатии в концепции Карла Роджерса помимо простого понимания чувств клиента? Ответ: Эмпатия выступает как механизм «присутствия», позволяющий клиенту почувствовать себя принятым безусловно, что создает безопасную среду для самораскрытия и снижает механизмы психологической защиты.	ОПК-5.1
Задание 22. Сформулируйте определение научным языком. Что такое «психологическая травма» с точки зрения нейробиологии и переработки памяти? 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.	ОПК-5.1
Задание 23. Приведите аргументацию. Почему отсутствие оплаты (pro bono) в долгосрочном консультировании часто ведет к снижению ценности терапии для клиента и преждевременному обрыву? 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.	ОПК-5.1
Задание 24. Охарактеризуйте различие понятий. Укажите два ключевых отличия супервизии от личной терапии для психолога. Ответ: 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
Задание 25. Оцените риски применения метода. Какие основные этические риски несет за собой переход психолога и клиента в дружеские отношения после завершения терапии? Ответ: Риск эксплуатации уязвимости бывшего клиента, стирание профессиональных границ, невозможность объективной оценки динамики (эффект ореола) и потенциальный вред при возникновении новых конфликтов в дружбе.	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
ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости

Вопросы к устному опросу:

1. В контексте гуманистической парадигмы дефектологии раскройте содержание принципа «нормализации» жизненного пути лиц с ограниченными возможностями здоровья.
2. Охарактеризуйте нейropsychологические механизмы формирования синдрома дефицита внимания и гиперактивности в дошкольном возрасте и их влияние на социальную адаптацию.
3. Проанализируйте специфику развития высших психических функций у детей с задержкой психического развития церебрально-органического генеза в сравнении с умственной отсталостью легкой степени.
4. Раскройте феномен госпитализма как системного нарушения привязанности при дефицитарном развитии и его последствия для формирования личности.
5. Опишите структуру дефекта согласно концепции Л.С. Выготского, разграничивая первичные биологические нарушения и вторичные социально обусловленные отклонения.
6. Дайте сравнительную характеристику дизонтогенетического и эволютивно-возрастного механизмов возникновения психологических новообразований.
7. Обоснуйте необходимость дифференциальной диагностики расстройств аутистического спектра и шизотипического расстройства личности в подростковом возрасте.
8. Специфика эмоционально-волевой сферы при раннем детском аутизме: анализ феномена тождества и стереотипий.
9. Роль семейного воспитания по типу гиперопеки в формировании выученной беспомощности у подростков с нарушениями опорно-двигательного аппарата.
10. Клинико-психологическая структура речевых нарушений при алалии: соотношение импрессивной и экспрессивной сторон речи.
11. Психолого-педагогическая классификация нарушений слуха и ее значение для выбора стратегии коррекционного обучения языку.
12. Особенности наглядно-образного мышления у лиц с тяжелыми нарушениями зрения и роль осязания в компенсации когнитивного дефицита.
13. Синдром дефицита внимания без гиперактивности (СДВГ-ПИ): диагностические критерии и мишени психологической коррекции.
14. Нарушения праксиса и гнозиса как основа школьной неуспеваемости при минимальных мозговых дисфункциях.
15. Психологические защиты и копинг-стратегии родителей, воспитывающих ребенка с тяжелой врожденной патологией.
16. Феномен социальной депривации в условиях институционализации: этапы деградации коммуникативных навыков.
17. Интеллектуальное развитие при синдроме Вильямса: парадокс сочетания сердечно-сосудистой патологии и специфического профиля когнитивных способностей.
18. Методы оперантного обусловливания в системе поведенческой терапии (АВА-терапия) при коррекции нежелательного поведения.
19. Проблема коморбидности интеллектуальных нарушений и эпилепсии: влияние противосудорожной терапии на мнестические процессы.
20. Развитие самосознания и формирование внутренней картины дефекта у подростков с сахарным диабетом I типа.
21. Нейробиологические маркеры дислексии и современные методы функциональной диагностики данного состояния.
22. Психосексуальное развитие лиц с интеллектуальными нарушениями: этические аспекты полового просвещения.
23. Эмоциональное выгорание специалистов инклюзивного образования: факторы риска и профилактика профессиональной деформации.
24. Компенсаторные возможности сохранных анализаторов при сложных (множественных) нарушениях развития.

25. Соотношение понятий «абилитация» и «реабилитация» применительно к раннему вмешательству в психическое развитие ребенка.

Задания к практическим занятиям:

1. Составьте схему структуры дефекта для конкретного клинического случая (на выбор: глухота, ЗПР, РАС).
2. Проведите контент-анализ дневниковых записей матери ребенка-аутиста на предмет выявления стадий принятия диагноза.
3. Разработайте программу скрининговой диагностики готовности к школьному обучению для группы детей с ТНР (тяжелыми нарушениями речи).
4. Смоделируйте протокол наблюдения за свободной игрой ребенка с СДВГ, выделив параметры импульсивности и переключаемости внимания.
5. Проведите качественный анализ ошибок в письменных работах младших школьников (дисграфия), классифицируя их по типам (оптические, фонематические, грамматические).
6. Составьте карту социального окружения подростка с нарушением слуха, оценив уровень барьеров в образовательной среде.
7. Напишите эссе на тему «Этические дилеммы генетического консультирования семей из групп риска».
8. Разработайте план беседы-интервью с родителями ребенка с ДЦП для оценки детско-родительских отношений.
9. Подберите пакет проективных методик (рисуночных тестов) для диагностики уровня тревожности у незрячих детей старшего дошкольного возраста.
10. Решите ситуационную задачу: ребенок с УО отказывается выполнять инструкцию. Предложите алгоритм действий педагога-дефектолога.
11. Составьте таблицу соответствия видов сенсорной интеграции конкретным видам деятельности в режиме дня ДОУ.
12. Подготовьте презентацию о современных ассистивных технологиях для людей с нарушениями моторики верхних конечностей.
13. Проведите самодиагностику склонности к профессиональному выгоранию по методике Бойко, интерпретируйте результаты.
14. Разработайте адаптированную образовательную программу (АОП) для обучающегося с расстройством чтения (дислексией).
15. Классифицируйте виды агрессии у подростков с интеллектуальной недостаточностью, предложив способы купирования каждого вида.
16. Создайте чек-лист для оценки доступности архитектурной среды университета для лиц, использующих кресла-коляски.
17. Проведите разбор видеозаписи консультации: выявите ошибки установления контакта специалиста с ребенком с мутизмом.
18. Составьте глоссарий узкоспециализированных терминов раздела «Логопсихология».
19. Разработайте сценарий тренинга социальных навыков для подростков с синдромом Аспергера.
20. Оцените зону ближайшего развития ребенка с ЗПР по результатам выполнения методики Кооса совместно со взрослым.
21. Спроектируйте развивающую среду («сенсорную комнату») для кабинета психолога, работающего с детьми с РАС.
22. Составьте памятку для педагогов общеобразовательной школы по правилам взаимодействия с учащимися-эхолаликами.
23. Проведите психологический эксперимент (моделирование) на запоминание 10 слов: проанализируйте кривую запоминания при органическом поражении ЦНС.
24. Разработайте рекомендации по организации режима труда и отдыха для студента с биполярным аффективным расстройством.
25. Оформите заключение по результатам психолого-медико-педагогической комиссии (ПМПК) на основе предоставленного анамнеза.

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 Согласно концепции Л.С. Выготского о структуре дефекта, вторичные отклонения возникают опосредованно вследствие социального вывиха и биологической недостаточности. Какое из приведенных ниже нарушений классифицируется как первичный дефект при раннем детском аутизме? А) Нарушение коммуникативной функции речи Б) Дефицитность операционально-технической стороны деятельности В) Биологически обусловленная слабость активационных влияний подкорковых структур головного мозга Г) Педагогическая запущенность Ответ: В	УК-2.3
Задание 2. Прочитайте текст и выберите правильный ответ В патопсихологии детского возраста дифференциальная диагностика задержки психического развития (ЗПР) и умственной отсталости (УО) опирается на качественный анализ познавательной деятельности. Какой критерий является патогномичным для ЗПР церебрально-органического генеза в отличие от УО легкой степени при решении наглядно-практических задач? А) Неспособность к переносу усвоенного способа действия на аналогичный материал Б) Принятие и эффективное использование направляющей и организующей помощи взрослого (стимулирующей, эмоциональной)	УК-2.4

В) Полное отсутствие критичности к результатам своей деятельности Г) Грубая инертность психических процессов	
Ответ: Б	
Задание 3. Прочитайте текст и выберите правильный ответ Сенсорная алалия представляет собой системное недоразвитие импрессивной речи вследствие органического поражения коркового конца речеслухового анализатора. При какой локализации очага поражения в доминантном полушарии наиболее вероятно возникновение сенсорной алалии? А) Лобная доля (центр Брока) Б) Верхняя височная извилина (задние отделы — центр Вернике) В) Затылочная доля Г) Теменная доля	ОПК-8.1
Ответ: Б	
Задание 4. Прочитайте текст и выберите правильный ответ Эмоциональное выгорание специалистов помогающих профессий рассматривается как результат несоответствия между личностными ресурсами индивида и требованиями профессиональной среды Какой симптомокомплекс характеризует фазу «резистенции» (сопротивления) в динамике синдрома выгорания по В.В. Бойко? А) Эмоциональный дефицит и психосоматические нарушения Б) Редукция профессиональных обязанностей, неадекватное избирательное эмоциональное реагирование и эмоционально-нравственная дезориентация В) Тревожность и фаза «напряжения» Г) Эйфория и гипермотивация	ОПК-8.2
Ответ: Б	
Задание 5. Прочитайте текст и выберите правильный ответ В рамках когнитивно-поведенческого подхода к саморегуляции функционального состояния профессионала в условиях дефицита времени наиболее эффективным методом экстренной стабилизации психоэмоционального статуса считается техника, направленная на восстановление контроля над вегетативной нервной системой. Какой из перечисленных приемов относится к методам быстрого купирования острой стрессовой реакции за счет произвольного изменения паттерна дыхания? А) Метод «Систематическая десенсибилизация»; Б) Техника диафрагмального дыхания с удлиненным выдохом (4-7-8); В) Аутогенная тренировка по И. Шульцу (полная версия); Г) Техника прогрессивной мышечной релаксации по Э. Джекобсону.	УК-6.3.
Ответ: А	
Задание 6. Прочитайте текст и выберите правильный ответ Нарушения письменной речи (дисграфия и дислексия) у детей часто сопряжены с дефицитом пространственных представлений и сукцессивных функций. Какой тип ошибок при письме указывает на несформированность фонематического анализа и синтеза? А) Пропуски, перестановки, замены букв, соответствующих акустически близким звукам Б) Замена оптически сходных графем В) Разрыв слова на части или слитное написание двух слов Г) Отсутствие заглавных букв в начале предложения	УК-2.1
Ответ: А	
Задание 7. При анализе эффективности распределения временных затрат субъект труда использует матричные модели приоритизации, позволяющие дифференцировать операции по критериям срочности и значимости для достижения стратегической цели. Согласно классической матрице Эйзенхауэра, действия, характеризующиеся высокой важностью для долгосрочного профессионального развития, но отсутствием фактора немедленной срочности, должны быть классифицированы как: А) Планы (Планирование/Развитие); Б) Поглотители времени (Пожиратели); В) Кризисы (Форс-мажоры); Г) Суеты (Прерывания).	УК-6.4
Ответ: А	
Задание 8. Прочитайте текст и выберите все правильные ответы	УК-2.3

Расстройства аутистического спектра (РАС) полиэтиологичны и проявляются в качественном нарушении социального взаимодействия. Какие клинические проявления относятся к группе ограниченных, повторяющихся стереотипных паттернов поведения согласно критериям DSM-5? А) Гиперактивность двигательных актов Б) Стереотипные и повторяющиеся моторные движения, использование объектов идиосинкразическим образом В) Инвариантность соблюдения нефункциональных повседневных ритуалов Г) Высокая потребность в постоянной смене видов деятельности Д) Сверхпривязанность к необычным предметам Ответ: БВД	
Задание 9. Прочитайте текст и выберите все правильные ответы Психолого-педагогическое сопровождение лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата требует учета специфики их когнитивного профиля. Какие особенности высшей нервной деятельности характерны для детей с детским церебральным параличом (ДЦП)? А) Низкий уровень распределения внимания Б) Повышенная истощаемость и замедленный темп психической деятельности В) Первичное тотальное снижение интеллекта Г) Нарушение пространственного гнозиса и конструктивного праксиса Д) Тотальная алалия во всех случаях Ответ: АБГ	ОПК-8.3
Задание 10. Прочитайте текст и выберите все правильные ответы Методы психологической коррекции раннего детского аутизма варьируются от поведенческих до сенсорно-интегративных подходов. Какие принципы лежат в основе прикладного анализа поведения (Applied Behavior Analysis — ABA)? А) Формирование репертуара навыков через дискретные пробы и систему подкрепления Б) Игнорирование нежелательного поведения без предоставления альтернативы В) Использование подсказок (prompting) с последующим их постепенным угасанием (fading) Г) Опора исключительно на спонтанное развитие ребенка без внешнего вмешательства Д) Генерализация сформированных навыков в различных средах функционирования Ответ: АВД	ОПК-8.1
Задание 11. Прочитайте текст и выберите все правильные ответы Синдром дефицита внимания и гиперактивности (СДВГ) характеризуется нейробиологическим дефицитом исполнительных функций. Какие симптомы входят в кластер невнимательности согласно диагностическому алгоритму? А) Часто теряет предметы, необходимые для выполнения заданий Б) Не слушает обращенную к нему речь напрямую В) Совершает импульсивные действия без обдумывания последствий Г) Избегает дел, требующих длительного умственного напряжения Д) Проявляет физическую агрессию к сверстникам Ответ: АБГ	УК-2.2
Задание 12. Прочитайте текст и выберите все правильные ответы Логопсихология изучает взаимосвязь речевых нарушений и личности говорящего. Какие психологические особенности типичны для подростков с заиканием логоневротического генеза? А) Речевой эмбол (вставление междометий для маскировки судорог) Б) Страх публичной речи (логофобия) В) Постоянная фиксация внимания на акте артикуляции Г) Полное отсутствие осознания своего дефекта Д) Склонность к избегающему поведению в ситуациях общения Ответ: БВД	ОПК-8.2
Повышенный уровень	
Задание 13. Прочитайте текст и установите последовательность Процесс формирования внутренней картины болезни (ВКБ) у ребенка проходит ряд закономерных стадий осознания факта наличия физического недостатка. Установите правильную хронологическую последовательность этапов становления ВКБ: А) Интеллектуальный (когнитивный) этап — рациональная переработка информации о заболевании	УК-2.4

Б) Эмоциональный этап — возникновение специфических чувств (страх, тревога, надежда) В) Чувственный (сенсорный) этап — отражение болезненных ощущений Г) Мотивационно-поведенческий этап — выработка стратегии адаптации и лечения Ответ: ВБАГ	
Задание 14. Прочитайте текст и установите последовательность Технология управления собственными ресурсами при столкновении с масштабной профессиональной задачей требует предварительного снижения уровня тревоги через структурирование неопределенности. Установите правильную последовательность этапов техники декомпозиции задачи для предотвращения когнитивной перегрузки: А) Выполнение первого микрошага без ожидания идеальных условий. Б) Определение конечного измеримого результата деятельности. В) Составление иерархического списка конкретных действий (шагов). Г) Разбиение глобальной цели на промежуточные операционные блоки (майлстоуны). Ответ: БГВА	УК-6.3
Задание 15. Рефлексивный анализ собственной продуктивности базируется на сопоставлении запланированных метрик с объективными данными хронометража, что позволяет выявить системные ошибки в организации деятельности. Установите логическую последовательность операций критического аудита временного ресурса: А) Выявление хронофагов и расчет удельного веса непроизводительных затрат. Б) Проведение сплошного самофотографирования рабочего дня (тайм-трекинг). В) Формулирование выводов о необходимости оптимизации рабочих алгоритмов. Г) Сопоставление полученных данных с матрицей приоритетов стратегических задач. Ответ: БГАВ	УК-6.4
Задание 16. Прочитайте текст и установите последовательность Коррекционная работа по преодолению аграфии (дисграфии), обусловленной нарушением языкового анализа и синтеза, строится поэтапно. Определите логическую последовательность коррекционных задач: А) Определение количества и последовательности слов в предложении Б) Развитие фонематического слуха и выделение звука из потока речи В) Дифференциация оппозиционных фонем (звонкие-глухие) Г) Анализ звукового состава слова (позиционный, количественный) Ответ: БВГА	ОПК-8.3
Задание 17. Прочитайте текст и установите последовательность Нейропсихологическое обследование направлено на выявление фактора, лежащего в основе синдрома. Расположите этапы синдромного анализа в логическом порядке: А) Квалификация симптомов (первичных и вторичных) Б) Выделение сохранных звеньев психической деятельности В) Подбор батареи методик, адекватной топике предполагаемого поражения Г) Интерпретация результатов и формулирование заключения о зоне поражения Ответ: ВАБГ	УК-2.1
Задание 18. Прочитайте текст и установите последовательность Алгоритм оказания первой психологической помощи ребенку после острой психотравмирующей ситуации включает стабилизацию состояния. Установите верную последовательность действий специалиста: А) Оценка уровня безопасности окружающей среды Б) Техника заземления (концентрация на телесных ощущениях здесь и сейчас) В) Установление зрительного контакта и присоединение по дыханию Г) Сбор минимально необходимой фактологической информации Ответ: АВБГ	ОПК-8.2
Задание 19. Прочитайте текст и установите последовательность Методика пиктограмм используется для исследования опосредованного запоминания и особенностей мышления. Отразите стандартный порядок предъявления инструкции и стимульного материала: А) Воспроизведение понятий испытуемым спустя заданный интервал времени Б) Предъявление списка отвлеченных понятий (например, «веселый праздник», «темная ночь»)	УК-2.3

В) Объяснение задачи: нарисовать рисунок-знак, который поможет вспомнить слово Г) Анализ качества созданных образов (адекватность, стандартность, абстрактность)	
Ответ: ВБАГ	
Высокий уровень	
Задание 20. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки Назовите три основных отличия олигофрении (умственной отсталости) от задержанного психического развития (ЗПР) с точки зрения структуры дефекта. Ответ: 1.Тотальность (диффузность) поражения при олигофрении против парциальности (частичности) при ЗПР. 2. Наличие грубых нарушений критики и целенаправленности при олигофрении. 3. Принципиальная возможность значительной положительной динамики и коррекции высших функций при ЗПР.	УК-2.1
Задание 21. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки Раскройте нейропсихологический механизм возникновения персевераций (патологических застреваний) при выполнении графических проб у пациентов с поражением лобных долей. Ответ: Слабость тормозного контроля со стороны лобной коры над ранее возбужденными двигательными программами, что ведет к патологическому инертному возбуждению и невозможности переключения на новую инструкцию.	УК-2.3
Задание 22. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки В чем заключается феномен «перцептивной защиты» в рамках психоаналитического подхода к восприятию? Ответ: Бессознательное повышение порогов чувствительности к стимулам, имеющим угрожающий личностный смысл, что предотвращает их осознание и снижает уровень тревоги.	ОПК-8.2
Задание 23. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки Перечислите четыре компонента, составляющие структуру дефекта при системном нарушении речи. Ответ: 1. Первичное ядро (биологическое нарушение). 2. Вторичные отклонения (недоразвитие функций, функционально связанных с пострадавшей). 3. Третичные отклонения (наслоения характерологического плана). 4. Особенности микросоциальной ситуации развития.	ОПК-8.3
Задание 20. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки Дайте определение понятия «абилитация» применительно к раннему вмешательству в развитие младенца группы риска. Ответ: Процесс формирования отсутствующих (еще не сформированных) способностей и навыков жизнедеятельности, которые ребенок должен был приобрести в ходе нормального онтогенеза, но не приобрел ввиду врожденных ограничений.	УК-2.4
Задание 24. Профессиональная деятельность психолога часто сопряжена с интенсивным эмоциональным контактом, что создает угрозу истощения внутренних ресурсов специалиста. Назовите не менее трех техник психологической самопрофилактики вторичной травматизации и сформулируйте критерий их выбора в зависимости от текущей фазы рабочего цикла. Ответ: Техники включают дебрифинг, практики осознанности (mindfulness), физическую разрядку, ведение рефлексивного дневника. Критерий выбора зависит от лимита времени: экспресс-методы — между сессиями; глубинные методы восстановления — после окончания рабочего дня или недели).	УК-6.3
Задание 25. Эффективность решения комплексных интеллектуальных задач напрямую коррелирует с качеством управления не только временным ресурсом, но и объемом рабочей памяти, а также уровнем когнитивной энергии. Опишите алгоритм применения принципа Парето (закон 80/20) для перераспределения ограниченных энергетических ресурсов при подготовке научного отчета и обоснуйте, почему отказ от второстепенных 80% операций повышает итоговое качество продукта Ответ: Алгоритм включает аудит всех подзадач, выявление 20% ключевых разделов, формирующих ценность отчета, и концентрацию усилий на них. Обоснование: минимизация	УК-6.4

переключений контекста снижает когнитивную нагрузку, высвобождая ресурсы для глубокой проработки смыслового ядра документа, что исключает фактические ошибки и повышает научную новизну	
---	--

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-2.1. Определяет совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих достижение поставленной цели, исходя из действующих правовых норм	Студент безошибочно декомпозирует цель проекта на задачи, точно соотносит их с актуальными нормативно-правовыми актами РФ (ФГОС, ТК РФ, ФЗ о правах инвалидов), аргументируя выбор каждой правовой нормы	Студент верно определяет основные задачи и находит соответствующие правовые нормы, однако допускает незначительные неточности в ссылках на конкретные статьи законодательства или второстепенные упущения в перечне актов	Студент называет лишь общие направления работы, затрудняется в точной идентификации необходимых законодательных актов; перечень задач фрагментарен, правовое обоснование поверхностно	Студент не способен выделить структурные компоненты деятельности, путает понятия «цель» и «средство», не может привести ни одного релевантного правового основания для решения задачи.
УК-2.2. Определяет ресурсное обеспечение для достижения поставленной цели	Студент проводит детальный расчет кадровых, материально-технических и временных ресурсов, обосновывает их достаточность, предлагает альтернативные варианты при дефиците бюджета	Студент перечисляет необходимые ресурсы и дает примерную оценку затрат, но расчеты носят оценочный характер без глубокой детализации по статьям расходов	Студент указывает только базовые ресурсы (помещение, специалист), игнорируя потребность в специализированном ПО, диагностическом инструментарии или супервизии	Студент демонстрирует непонимание структуры ресурсного обеспечения, ограничивается общими фразами («нужны люди») без конкретизации состава и объема
УК-2.3. Оценивает вероятные риски и ограничения в решении поставленных задач	Студент идентифицирует полный спектр рисков (организационные, психофизиологические, юридические), количественно или качественно оценивает вероятность их наступления и тяжесть последствий, разрабатывает план превентивных мер	Студент выявляет ключевые риски и внешние ограничения, предлагает адекватные способы их минимизации, однако анализ носит преимущественно качественный описательный характер	Студент замечает только очевидные препятствия (например, нехватка времени), не прогнозирует скрытые угрозы (риск выгорания персонала, сопротивление родителей изменениям)	Студент заявляет об отсутствии каких-либо рисков либо подменяет анализ рисков простым описанием трудностей, не предлагая механизмов управления ими

УК-2.4. Определяет ожидаемые результаты решения поставленных задач	Студент формулирует измеримые, достижимые и ограниченные во времени (SMART) критерии эффективности, разделяя краткосрочные эффекты и долгосрочные целевые показатели (KPI)	Студент корректно описывает желаемый результат деятельности, однако индикаторы успеха сформулированы недостаточно операционально (сложно проверить объективно)	Результаты описаны абстрактно («улучшение состояния»), без использования конкретных метрик изменения поведения клиента или показателей продуктивности группы	Студент не может сформулировать конечный продукт деятельности, смешивая процесс оказания услуги с ее результатом
ОПК-8.1 Знает принципы функционирования группы и работы в команде, групповые процессы и способы управления социальным взаимодействием	Студент демонстрирует глубокое знание стадий развития группы (по Такмену, Базерману), феноменов групповой динамики (конформизм, лидерство, сплоченность) и применяет точные социально-психологические термины	Студент владеет теорией групповых процессов, правильно классифицирует роли участников, но допускает единичные терминологические ошибки при анализе сложных ситуаций	Знания ограничены базовым уровнем: студент узнает стадии развития группы, но не может объяснить механизмы перехода между ними или причины конфликтов	Студент не различает формальную и неформальную структуру группы, не знает закономерностей межличностного восприятия в коллективе
ОПК-8.2 Умеет управлять своим рабочим временем и ресурсами для достижения поставленных целей	Студент эффективно использует инструменты тайм-менеджмента (матрица Эйзенхауэра, диаграммы Ганта), оптимизирует личный график с учетом пиковой работоспособности и факторов профессионального выгорания	Студент планирует деятельность логично и последовательно, выполняет задачи в срок, но иногда испытывает трудности с приоритизацией при возникновении форс-мажоров	Планирование хаотичное, студент часто переносит сроки сдачи работ, не умеет распределять нагрузку в течение семестра, что приводит к авралам	Полное отсутствие навыков самоорганизации, систематические пропуски занятий и дедлайнов, неспособность оценить время выполнения простейшей задачи
ОПК-8.3 Владеет методами планирования и координации деятельности группы для решения поставленной задачи	Студент грамотно распределяет функциональные обязанности с учетом сильных сторон членов команды, осуществляет эффективный мониторинг промежуточных этапов и гибко координирует действия при отклонении от плана	Координация действий осуществляется успешно, распределение ролей понятно участникам, однако контроль за исполнением делегированных полномочий осуществляется эпизодически	Студент берет основную часть работы на себя (микроманеджмент) или, наоборот, полностью устраняется от контроля, допуская рассинхронизацию действий группы	Неспособность организовать взаимодействие даже в малой группе, возникновение конфликтных ситуаций из-за неопределенности зон ответственности, невыполнение общей задачи



**Московский
Институт
Психоанализа**

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

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

Тест по темам 2-6

Выберите все правильные ответы

1. В процессе социометрического исследования измеряется:
А) *степень разобщенности-сплоченности группы*
Б) *обнаруживаются признаки симпатии-антипатии членов группы*
В) *внутригрупповые сплоченные образования (неформальные группы) или замкнутые сообщества*
Г) *конфликтные отношения и их определенная мотивационная структура.*
2. Метод социометрии является
А) *частным методом социологии*
Б) *совершенно специфическим для социальной психологии*
В) *средством обнаружения конфликтов*
Г) *дополнительным методом исследования групп.*
- 3) Согласно Дж. Морено, социометрия – это
А) *теория и целостный практический метод психодиагностического социально-психологического измерения межличностных и внутригрупповых отношений, обнаружения ситуации в группе, когда психическое состояние и адекватность поведения человека во многом зависит от занимаемого им положения в неформальной структуре малой группы*
Б) *метод, показывающий, что недостаток симпатий становится одновременно и следствием межличностных проблем, и их источником*
В) *способ первичной диагностики наличия определённых проблем во взаимоотношениях*
Г) *нет правильного ответа.*
4. Методы социометрии к проблемам национальной безопасности в США применил
А) *Э.Титчинер*
Б) *Э.Мейо*
В) *Э.Дженнингс*
Г) *Дж.Морено.*
5. Социометрическая система Дж. Основывается на вышестоящем принципе – социометрии – и включает:
А) *социодинамику, социометрию и проксодику*
Б) *социодинамику, социометрию и кинесику*
В) *социодинамику, социометрию и проксемику*
Г) *социодинамику, социометрию и социатрию.*
6. Группа в социометрическом анализе межгрупповых отношений имеет ключевую характеристику:
А) *может выступать субъектом определенного вида деятельности и через нее включена во всю систему общественных отношений*
Б) *это совокупность способностей и характеристик индивидов, в нее входящих*
В) *это объект изучения социальной психологии и психологии менеджмента*
Г) *выступает в роли субъекта в межгрупповых процессах.*
7. В эксперименте А. Слейтера провел с дискуссионными группами обнаружено, что
А) *обсуждения должны проходить не менее четырех раз*
Б) *оптимальное количество участников в группе, принимающей решение от двух до семи членов*
В) *группы из пяти членов выразили наибольшую удовлетворенность различными сторонами эксперимента*

Г) женщины более конфликты в совместном принятии решения, чем мужчины.

8. Дифференциация и интеграция в межгрупповых отношениях являются основными тенденциями,

А) наблюдаемыми в классовых обществах

Б) *определяющими условия существования социальных групп*

В) ведущими к напряженности и конфликтам в межгрупповом взаимодействии

Г) любых социальных групп в любом обществе.

9. Уровень групповой открытости определяется

А) мнением лидера о степени необходимой открытости

Б) внешними условиями жизнедеятельности группы

В) *благополучием существования группы в социуме*

Г) стремлением к сохранению группы как целого.

10. В. С. Агеев и А. А. Сыродеева выделили следующие интегративные межгрупповые явления:

А) групповая аффилиация (присоединение)

Б) групповая открытость

В) межгрупповая референтность

Г) *все ответы верны.*

11. Влияние внешних отношений на внутренние отношения группы впервые было определено

А) в социометрических измерениях Дж. Морено и его коллег

Б) *в социально-психологических исследованиях американского социолога и психолога М.*

Шерифа

В) в работах Г. Зиммеля о конфликтах и противоречиях классового общества

Г) в работах организационных психологов и менеджеров начала 20 века.

12. Процедура социометрического исследования

А) включает базовые шаги, используемые для разных целей

Б) имеет гибкий алгоритм, настраиваемый исследователем под задачи

В) отработана до уровня стандартной методики, дающей достоверный результат независимо от случайных особенностей объектов исследования

Г) является спорной и неоднозначной методикой, признаваемой лишь частью психологов.

13. В основе правильной интерпретации социометрических данных лежит понимание о том, что

А) рассматриваемый метод, позволяет сделать некоторый «срез» отношений

Б) обладает свойством дискретности, задавая до определенной степени ограничение социометрии

В) отношения и установки – это явления постоянно изменяющиеся

Г) *все ответы верны.*

14. Понятие «референтный круг» применяется для описания

А) круг опрашиваемых или респондентов о каком – либо социальном феномене

Б) *значимых для данного индивида отношений*

В) особенностей и приёмов сбора информации об организации

Г) нет правильного ответа.

15. Специфика исследования организации состоит в следующем:

А) в строгом следовании алгоритму и процедуре исследования

Б) в приверженности технологии исследования, адекватной подходу ил концепции, согласующимся с материалистической теорией познания

В) *построении гипотетической модели объекта как совокупности составляющих его элементов и связей*

Г) нет правильного ответа.

Вопросы для обсуждения по теме 1 «Исследования организаций как социально-психологическая теория и практика»

- Почему люди объединяются в организации?

- Какие элементы структуры организаций являются предметом психологического исследования?
- Перечислите характеристики среды организации. Какие из них являются предметом междисциплинарного исследования?
- Дайте определения понятиям роли, нормы и культура контексте организационной психологии.
- Какие характеристики организации отражаются в информационном потоке, создаваемом для внешнего окружения? Как формируется информация для внутренней среды организации?

Вопросы для обсуждения по теме 2 «Набор и оценка сотрудников в организации»

- Дайте определение конструкту профессионально – важные качества?
- Что включает в себя профессиограмма? Как она составляется для новых профессий и позиций в организации?
- Охарактеризуйте разные подходы к составлению психогрармм.
- Каковы преимущества и недостатки компетентностного подхода?
- Какие типы собеседований являются наиболее эффективными для проектной деятельности в организации?

Вопросы для обсуждения по теме 3 «Оценка структуры и оперативного управления деятельностью в организации»

- Дайте определение разным типам структур организаций – иерархической, линейной, линейно – штабной, дивизиональной? Приведите примеры их присутствия в современном бизнесе и обществе.
- Какие факторы определили появление органических структур организаций?
- Продемонстрируйте и охарактеризуйте различия исполнительского и руководящего труда в терминах компетентностного подхода.
- Как проявляется субъектность в современной деятельности сотрудника организации?
- Какие показатели не могут быть включены в метрики эффективности сотрудника – в КРІ?

Вопросы для обсуждения по теме 4 «Исследование организационной культуры в организации»

- Дайте определение понятию организационная культура. Тождественно ли оно понятию корпоративная культура?
- Прокомментируйте соотношение понятий организационная среда и психотический климат организации.
- Охарактеризуйте понятия макро- и микросреда организации.
- Какие факторы организационной среды являются предметом психологического исследования? В каких понятиях психологии они могут быть описаны?
- Прокомментируйте тезис о том, что психологическое здоровье определяет наиболее ценный ресурс организации – человеческий.

Вопросы для обсуждения по теме 5 «Психологическая работа с изменениями в организации»

- Какие характеристики организации отражают ее готовность к изменениям?
- Прокомментируйте модель изменений Курта Левина. Насколько она применима к современным организациям?
- Опишите процесс инноваций в психотических терминах.
- Какие типы сотрудников по отношению к инновациям являются самыми эффективными? Какие сотрудники создают наибольшие трудности при внедрении инноваций?
- Какие характеристики личности кандидата могут показать его готовность к изменениям?

Вопросы для обсуждения по теме 6 «Социометрический анализ внутригрупповых и отношений»

- Какие цели менеджмента решает проведение социометрии?

- Каковы цели, возможности и ограничения в проведении внешнегрупповой референтометрии?
- Что показывает индекс групповой сплоченности?
- Как влияет проведение социометрии на сотрудников организации?
- Какие современные инструменты социометрии вы знаете? Приведите примеры.

Практические задания

Тема 1. «Исследования организаций как социально-психологическая теория и практика».

Задание. Проведите анализ некоторых характеристик знакомой вам организации, в которой вы обучаетесь или работаете. Заполните таблицу, поясните ту или иную особенность вашей организации кратко и по существу.

Под функциями организации имеются в виду ключевые процессы или параметры организации. Для понимания того, является ли управление организацией эффективным и целенаправленным, следуют определить указанные функции. Причастность каждого сотрудника к целям организации связана с пониманием указанных функций, данная структура не является единственной, но может быть полезной для развития персонала.

Таблица – Составные философии организации

Функции философии организации	Ваш ответ
Определение цели	
Формулировка миссии	
Какова социальная функция для общества	
Самоидентификация персонала (каждый сотрудник должен чувствовать себя полноценным членом предприятия)	
Система ценностей для сотрудников	
Нормы и ценности являются провозглашаемыми или истинными	
Ваша роль в организации	

Тема 2 «Набор и оценка сотрудников в организации»

Задание. Сформулируйте вопросы для интервью на основе выделенных факторов биографической информации (Гарвардский вопросник). Заполните таблицу. Для этого проведите интервью с каким – либо малознакомым вам человеком, предположив ситуацию, что вы проводите собеседование с ним для его участия в конкурсе на позицию специалисту по разработке программного продукта, маркетолога, тренера по успеху и т.д.

Таблица – Вопросы для получения биографической информации

Взаимодействие с людьми		
Параметр	Пример утверждения	Ваш вопрос
Общительность	Волонтерская работа в благотворительных организациях	
Дружелюбие и готовность к сотрудничеству	Много по сравнению с другими людьми спорит и обсуждает	
Толерантность и лояльность	Реакция на нарушения правил со стороны других людей	
Хорошее впечатление	Одежда и стиль поведения	
Жизненная позиция		
Спокойствие	Часто спешит и нервничает	
Устойчивость к стрессу	После разочарования долго приходит в себя и переживает	
Оптимизм	Думает, что в каждом есть хорошее	
Ответственность / надежность		
Ответственность и надежность	Руководящая должность в послужном списке	

Сосредоточенность	Важность спокойной обстановки на работе	
Трудовая этика	Количество денег, заработанных в старших классах и универа во время учебы	
Другое		
Удовлетворенность жизнью	Насколько счастлив в целом	
Потребность в достижении	Должность на прежнем месте работы	
Влияние семьи и родителей	Когда был ребенком, мать работала	
Образование	Оценки по математике	
Опыт работы	Нравилась или не нравилась прежняя работа	
Демографические характеристики	Количество ленов в семье	

Тема 3 «Оценка структуры и оперативного управления деятельностью в организации».

Задание. Определите показатели для оценки вклада сотрудника, занимающегося разработкой программного обеспечения. Вы можете воспользоваться интернетом или взять интервью у специалиста по разработке ПО. Заполните таблицу.

Таблица – Показатели для оценки вклада сотрудника

Показатель	Как можно измерить планируемый вклад	Какие объективные причины могут припасовать выполнению плана	Какие субъективные причины могут припасовать выполнению плана

Тема 4 «Исследование организационной культуры в организации».

Задание. Конкретизируйте план построения эффективного имиджа организации. Заполните таблицу.

Таблица - План построения эффективного имиджа

План построения эффективного имиджа состоит из элементов	План построения имиджа для Вашей организации
фундамент (корпоративная философия)	
создание внутреннего имиджа	
кадровая политика предприятия	
ориентация и тренинг сотрудников	
система поощрения	
создание внешнего имиджа	
качество услуг	
связь со СМИ	
внешний вид сотрудника	

Тема 5 «Психологическая работа с изменениями в организации».

Задание. Заполните таблицу, охарактеризуйте основные методы, используемые психологом организации в работе с персоналом.

Таблица – Характеристики методов работы психолога организации

Методы	Техники	Когда применяются	Ограничения
активное (контекстное) обучение			
моделирование			

предметного и социального содержания профессиональной деятельности			
Психоанализ			

Тема 6 «Социометрический анализ внутригрупповых и отношений».

Задание. Сформулируйте вопросы и/или найдите методики для исследования межгрупповых отношений в организации, например, между подразделениями или отделами. Заполните таблицу.

Таблица – Вопросы и методики для исследования межгрупповых отношений.

Процессы или параметры	Вопросы	Методики
Доступность и качество контактов между группами		
Социальная дистанция		
Характеристики коммуникации		

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

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/	Хорошо	Удовлетворительно/	Неудовлетворительно
УК-2.1				

Знать: психологические подходы к изучению организаций	Способен дать исчерпывающий ответ о на основные и дополнительные вопросы о психологических подходах к изучению организаций разного типа и структуры	Дает ответ на основные вопросы об особенностях психологического анализа деятельности организаций, но затрудняется ответить на дополнительные вопросы.	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о психологических подходах изучению организаций	Затрудняется с ответом, путается в определениях ключевых понятий психологических подходов к изучению организаций
Уметь: применять знания о структуре, процессах и динамике образования, развития и функционирования организаций разного типа	В полном объеме демонстрирует знания о структурах, процессах и динамике функционирования организаций	Демонстрирует знания о структурах, процессах и динамике функционирования организаций при анализе коммуникативной ситуации	Демонстрирует фрагментарные знания о структурах, процессах и динамике функционирования организаций	Демонстрирует отсутствие знаний и непонимание особенностей процессов и динамики функционирования организаций
Владеть: Инструментами описания специфики организаций разного типа и форм собственности	Способен в полном объеме описать специфику психологического изучения организаций	Дает ответ об инструментах психологического изучения организаций	Демонстрирует фрагментарные знания об инструментах и особенностях изучения организаций.	Демонстрирует отсутствие знаний и непонимание возможностей применения психологических инструментов для изучения особенностей организаций.
УК-2.2				
Знать: Отличительные особенности организаций разного типа и форм собственности	Способен дать исчерпывающий ответ об отличительных особенностях организаций разного типа и форм собственности	Дает ответ на основные вопросы об отличительных особенностях организаций разного типа и форм собственности, но затрудняется ответить на дополнительные вопросы.	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы об отличительных особенностях организаций разного типа и форм собственности и затрудняется ответить на дополнительные вопросы.	Затрудняется с ответом на вопросы об отличительных особенностях организаций разного типа и форм собственности.
Уметь: анализировать особенности построения и деятельности организаций разного типа и форм собственности	В полном объеме демонстрирует знания об особенностях построения и деятельности организаций разного типа и форм собственности	Демонстрирует знания об особенностях построения и деятельности организаций разного типа и форм собственности	Демонстрирует фрагментарные знания об особенностях построения и деятельности организаций разного типа и форм собственности	Демонстрирует отсутствие знаний об особенностях построения и деятельности организаций разного типа и форм собственности
Владеть: Методами оценки эффективности деятельности организаций на разных этапах ее существования	Способен в полном объеме описать методы оценки эффективности деятельности организаций на разных этапах ее существования	Дает ответ о специфике методов оценки эффективности деятельности организаций на разных этапах ее существования	Демонстрирует фрагментарные знания о методах оценки эффективности деятельности организаций на разных этапах ее существования	Демонстрирует отсутствие знаний о методах оценки эффективности деятельности организаций на разных этапах ее существования
УК-2.3				

Знать основные типы и модели организаций, действующих с разными целями и с разными структурами	Способен дать исчерпывающий ответ об основных типах и моделях организаций, действующих с разными целями и с разными структурами	Дает ответ на основные вопросы об основных типах и моделях организаций, действующих с разными целями и с разными структурами, но затрудняется ответить на дополнительные вопросы.	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы об основных типах и моделях организаций, действующих с разными целями и с разными структурами	Затрудняется с ответом на вопросы об основных типах и моделях организаций, действующих с разными целями и с разными структурами
Уметь: проводить анализ специфики организаций с учетом специфики их деятельности	В полном объеме демонстрирует знания о специфике организаций с учетом особенностей их деятельности	Демонстрирует базовые знания о специфике организаций с учетом особенностей их деятельности	Демонстрирует фрагментарные знания о о специфике организаций с учетом особенностей их деятельности о специфике организаций с учетом особенностей их деятельности	Демонстрирует отсутствие знаний о специфике организаций с учетом особенностей их деятельности
Владеть: Методологией анализа и оценки деятельности организаций разного типа, целей и форм собственности	Способен в полном объеме описать методы анализа и оценки деятельности организаций разного типа, целей и форм собственности	Дает ответ о специфике методов анализа и оценки деятельности организаций разного типа, целей и форм собственности о специфике организаций с учетом особенностей их деятельности, но затрудняется при ответе на дополнительные вопросы	Демонстрирует фрагментарные знания о методах анализа и оценки деятельности организаций разного типа, целей и форм собственности	Демонстрирует отсутствие знаний о методах анализа и оценки деятельности организаций разного типа, целей и форм собственности
УК-5.1				
Знать: Социальные и исторические особенности формирования сообществ и организаций	Способен дать исчерпывающий ответ о социальных и исторических особенностях формирования сообществ и организаций.	Дает ответ на основные вопросы о социальных и исторических особенностях формирования сообществ и организаций., но затрудняется ответить на дополнительные вопросы.	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о социальных и исторических особенностях формирования сообществ и организаций и затрудняется ответить на дополнительные вопросы.	Затрудняется с ответом на вопросы о социальных и исторических особенностях формирования сообществ и организаций.
Уметь: применять знания об особенностях и процессах функционирования организаций на разных этапах их существования в социальном контексте	В полном объеме демонстрирует знания об особенностях и процессах функционирования организаций на разных этапах их существования в социальном контексте	Демонстрирует знания об особенностях и процессах функционирования организаций на разных этапах их существования в социальном контексте	Демонстрирует фрагментарные знания об особенностях и процессах функционирования организаций на разных этапах их существования в социальном контексте	Демонстрирует отсутствие знаний и непонимание особенностей функционирования организаций на разных этапах их существования в социальном контексте

	контексте			
Владеть: Инструментами описания и анализа специфики деятельности организаций в социальном и межкультурном контекстах	Способен в полном объеме описать инструменты изучения специфики деятельности организаций в социальном и межкультурном контекстах	Дает ответ о специфике методов и инструментов описания и анализа специфики деятельности организаций в социальном и межкультурном контекстах	Демонстрирует фрагментарные знания об инструментах описания и анализа специфики деятельности организаций в социальном и межкультурном контекстах	Демонстрирует отсутствие знаний и непонимание специфики методов и инструментов анализа специфики деятельности организаций в социальном и межкультурном контекстах
УК-5.2				
Знать: о межкультурных и социально – исторических условиях формирования организаций	Способен дать исчерпывающий ответ о межкультурных и социально – исторических условиях формирования организаций	Дает ответ на основные вопросы о межкультурных и социально – исторических условиях формирования организаций.	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы о межкультурных и социально – исторических условиях формирования организаций.	Затрудняется с ответом на вопрос о межкультурных и социально – исторических условиях формирования организаций
Уметь: анализировать процессы и особенности функционирования организаций в историческом, социальном и межкультурном контекстах	В полном объеме демонстрирует умение анализировать процессы и особенности функционирования организаций в историческом, социальном и межкультурном контекстах	Демонстрирует умение анализировать процессы и особенности функционирования организаций в историческом, социальном и межкультурном контекстах	Демонстрирует фрагментарные умения анализировать процессы и особенности функционирования организаций в историческом, социальном и межкультурном контекстах	Демонстрирует отсутствие умения анализировать процессы и особенности функционирования организаций в историческом, социальном и межкультурном контекстах
Владеть: Методами анализа и оценки межкультурных и социально – психотических характеристик организаций, отличающихся разнообразием	Способен в полном объеме описать методы анализа и оценки межкультурных и социально – психотических характеристик организаций, отличающихся разнообразием	Дает ответ о специфике методов анализа и оценки межкультурных и социально – психотических характеристик организаций, отличающихся разнообразием	Демонстрирует фрагментарные знания о методах анализа и оценки межкультурных и социально – психотических характеристик организаций, отличающихся разнообразием	Демонстрирует отсутствие знаний о методах анализа и оценки межкультурных и социально – психотических характеристик организаций, отличающихся разнообразием
УК-5.3				
Знать основные подходы к анализу образования, развития и функционирования организаций	Способен дать исчерпывающий ответ об основных подходах к анализу образования, развития и функционирования организаций	Дает ответ на основные вопросы об основных подходах к анализу образования, развития и функционирования организаций.	Дает расплывчатый, неструктурированный ответ на вопросы об основных подходах к анализу образования, развития и функционирования организаций	Затрудняется с ответом на вопрос об основных подходах к анализу образования, развития и функционирования организаций
Уметь: Проводить анализ специфики деятельности организаций в социальном и культурно –	В полном объеме демонстрирует знания о специфике деятельности организаций в социальном и	Демонстрирует базовые знания о о специфике деятельности организаций в социальном и	Демонстрирует фрагментарные знания о специфике деятельности организаций в социальном и	Демонстрирует отсутствие знаний о специфике деятельности организаций в социальном и

историческом контекстах	культурно – историческом контекстах	культурно – историческом контекстах	культурно – историческом контекстах	культурно – историческом контекстах
Владеть: Методологией анализа особенностей и деятельности организаций на разных этапах ее существования в социальном и межкультурном контекстах	Способен в полном объеме описать методологию анализа особенностей и деятельности организаций на разных этапах ее существования в социальном и межкультурном контекстах	Дает ответ о методологии анализа особенностей и деятельности организаций на разных этапах ее существования в социальном и межкультурном контекстах	Демонстрирует фрагментарные знания о методологии анализа особенностей и деятельности организаций на разных этапах ее существования в социальном и межкультурном контекстах	Демонстрирует отсутствие знаний о методологию анализа особенностей и деятельности организаций на разных этапах ее существования в социальном и межкультурном контекстах



**Московский
Институт
Психоанализа**

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

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

1.1. Устный опрос

Вопрос 1.

Каковы основные психологические механизмы управленческого воздействия в организации?

В ответе должны быть раскрыты: роль мотивации, восприятия, групповой динамики, механизмов влияния; связь методов руководства с психологическими факторами.

Вопрос 2.

Опишите основные функции руководителя с позиции психологического анализа управленческой деятельности.

В ответе должны быть раскрыты: характеристика функций планирования, организации, мотивации, контроля и коммуникации; связь функций с психологическими процессами.

Вопрос 3.

Как особенности организационной культуры влияют на стиль управления и взаимодействие между сотрудниками?

В ответе должны быть раскрыты: содержание организационной культуры, нормы, символы, ценности, их влияние на стиль лидерства и поведение работников.

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

1.2. Аналитический кейс

В подразделении компании Орион наблюдается снижение качества работы. Сотрудники сообщают о неясности целей и противоречивых требованиях руководителя. Совещания проходят формально, обсуждения не возникает. Руководитель считает, что «люди не готовы брать ответственность». В команде появились скрытые подгруппы, сотрудники жалуются на эмоциональную напряженность и отсутствие обратной связи.

Необходимо:

1. выделить ключевые психологические проблемы;
2. объяснить их с опорой на теории управления и поведения в организации;
3. предложить меры по улучшению коммуникации, роли руководителя и распределению ответственности.

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

1.3 Доклад

Темы докладов

1. Современные модели лидерства: психологическое содержание и область применения.
2. Сравнение содержательных и процессуальных теорий мотивации персонала.
3. Групповая динамика в организации: стадии, роли и механизмы взаимодействия.
4. Управленческая коммуникация: принципы, барьеры и психологические способы их преодоления.
5. Психологические механизмы организационных изменений и сопротивления персонала.

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 недостаточно 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.

1.4. Демонстрация навыков

Описание задания

Пример ситуации:

Сотрудник второй раз не выполнил задачу в срок. Опишите и продемонстрируйте корректный стиль общения руководителя в данной ситуации.

Необходимо провести короткий «управленческий разговор», отражающий использование психологически корректных методов взаимодействия (обратная связь, активное слушание, структурирование разговора, совместный поиск решения), продемонстрировать знание принципов построения конструктивной управленческой коммуникации.

Критерии оценивания выполнения задания

Критерий	Баллы	Шкала
Анализ ситуации	0-3	0 – анализ отсутствует или дана неверная трактовка ситуации; ключевые признаки климата не выделены. 1-2 – выделены отдельные элементы климата (эмоциональный фон, взаимодействие, стиль руководства), но объяснение неполное или поверхностное. 3 – дан корректный, логичный анализ с указанием основных признаков психологического климата и их возможных причин.
Выбор методов решения кейса	0-3	0 – выводы отсутствуют или не соответствуют данным ситуации. 1-2 – выводы сформулированы, но аргументы ограничены, связь с анализом частичная. 3 – выводы логичны, обоснованы, опираются на анализ и отражают понимание психологических механизмов.

Оценка демонстрации навыка	0-2	0 – риски не определены или указаны нерелевантные. 1 – названы отдельные риски, но без подробного объяснения или связи с ситуацией. 2 – риски и потенциальные последствия раскрыты, согласованы с анализом, приведено два и более реалистичных прогноза.
----------------------------	-----	--

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

1.5 Тематика рефератов по дисциплине

1. Психологические механизмы управленческого влияния: сравнительный анализ современных теорий.
2. Модели мотивации трудового поведения: критическая оценка эмпирических исследований последних десяти лет.
3. Когнитивные и социально-психологические факторы принятия управленческих решений в условиях неопределенности.
4. Структурные и динамические характеристики психологического климата в организации: подходы к измерению и интерпретации.
5. Роль организационной идентичности в формировании поведения сотрудников: теоретические модели и практические выводы.
6. Психологические риски цифровой трансформации организаций: влияние на коммуникации, стиль руководства и групповую динамику.
7. Современные модели лидерства: сравнительный анализ трансформационного, распределенного и этического лидерства.
8. Эмоциональная регуляция в управленческом взаимодействии: психологические механизмы и прикладные модели.
9. Организационная культура как фактор управленческой эффективности: методы диагностики и ограничения моделей.
10. Психология организационных изменений: детерминанты сопротивления и факторы успешной адаптации персонала.
11. Социально-психологические аспекты командной эффективности: современные теории межличностной координации.
12. Психологические особенности коммуникации руководителя: барьеры, искажения и пути повышения качества управленческого взаимодействия.
13. Токсичное и неэффективное руководство: психологические типологии, механизмы влияния и последствия для организации.
14. Роль эмоционального интеллекта руководителя в повышении командной эффективности: обзор эмпирических исследований.
15. Генерационные отличия в трудовом поведении сотрудников: психологические модели и их критика.
16. Психологические основания системы управления компетенциями: модели, инструменты и валидность оценочных методов.
17. Социальная лень и социальная фасилитация в рабочих группах: экспериментальные исследования и управленческие импликации.
18. Психологические аспекты деловой коммуникации в мультикультурных коллективах:

- модели культурных различий и их влияние на управление.
19. Стресс, выгорание и ресурсы руководителя: современные подходы к исследованию и управлению рисками.
 20. Инновационная активность персонала: психологические предикторы креативности и инициативности в организации.

Критерии и показатели оценки реферата

Критерии	Показатели
Новизна реферируемого текста Макс. - 3 балла	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений
Степень раскрытия сущности проблемы Макс. - 3 балла	- 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	- 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

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 теста

1. Основатель теории научного управления:
А) Э. Мэйо
В) Ф. Тейлор ✓
С) М. Фоллет
2. Что является ключевым элементом содержательных теорий мотивации?
А) Потребности ✓
В) Поведенческие реакции
С) Ролевые нормы
3. Какая модель описывает стадии развития группы?
А) Врум–Портер
В) Такмен ✓
С) Маслоу
4. Основной фокус организационной культуры — это:
А) Психофизиологические особенности
В) Совокупность ценностей и норм ✓
С) Деловые качества руководителя
5. Автор мотивационно-гигиенической теории:
А) Ф. Герцберг ✓
В) А. Маслоу
С) Д. МакКлелланд
6. Ситуационный подход в лидерстве предполагает:
А) Наличие универсального стиля
В) Адаптацию стиля под ситуацию ✓
С) Преобладание харизмы
7. Что относится к функциям управления?
А) Технико-экономический анализ
В) Планирование и контроль ✓
С) Формирование бюджета
8. Групповая сплоченность — это:
А) Аналитическая способность группы
В) Эмоциональная объединенность ✓
С) Формальное подчинение
9. Что является признаком постиндустриальной организации?
А) Односторонняя коммуникация
В) Централизация власти
С) Преобладание знаний и инноваций ✓
10. Основной метод качественного исследования:
А) Интервью ✓
В) Корреляция
С) Эксперимент

11. Что такое организационный климат?
 - А) Официальные нормы
 - В) Эмоциональное состояние коллектива ✓
 - С) Политика руководства
12. Что является характеристикой эффективной команды?
 - А) Конкуренция между членами
 - В) Высокая роль формальных санкций
 - С) Четкие роли и общие цели ✓
13. Какой стиль лидерства основан на четких правилах?
 - А) Трансформационный
 - В) Авторитарный ✓
 - С) Ситуативный
14. Какая теория рассматривает мотивацию через ожидания?
 - А) Герцберг
 - В) Врум ✓
 - С) Альдерфер
15. Что является элементом организационной структуры?
 - А) Личностные качества
 - В) Коммуникационные каналы ✓
 - С) Ценности руководителя
16. Что означает термин «обратная связь» в управлении?
 - А) Оценка работы сотрудника ✓
 - В) Контроль бюджета
 - С) Разработка стратегии
17. Что является источником власти руководителя?
 - А) Случайность
 - В) Формальный статус ✓
 - С) Личное хобби
18. Что усиливает эффективность коммуникации?
 - А) Нечеткие формулировки
 - В) Активное слушание ✓
 - С) Оценочные суждения
19. Что относится к инструментам стресс-менеджмента?
 - А) Усиление контроля
 - В) Разгрузка задач и поддержка ✓
 - С) Увеличение отчетности
20. Что является признаком организационных изменений?
 - А) Стабильность процессов
 - В) Переход к новым правилам и структурам ✓
 - С) Отсутствие преобразований

2.2. Письменное задание

1 — Кейс

Кейс:

Компания внедряет новую систему оценки эффективности. Часть сотрудников воспринимает изменения негативно, опасаясь усиления контроля. Руководители подразделений демонстрируют разный уровень готовности — кто-то поддерживает изменения, кто-то сопротивляется. Коммуникация о целях изменений оказалась недостаточной.

Задание:

Проанализировать психологические причины сопротивления, оценить стиль поведения руководителей, предложить меры по управлению изменениями.

Письменное задание 2 — Анализ исследования

Тема:

Современные подходы к развитию управленческих компетенций руководителей: сравнительный анализ исследований последних пяти лет.

Задание:

Проанализировать 3–5 научных статей, выделить методы развития компетенций, результаты, ограничения, предложить собственные выводы.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/не зачтено
ПК-2.1				
Знать закономерности поведения сотрудников в организации с позиции организационной психологии, психологические факторы профессионального выбора и карьерных траекторий, когнитивные и социально-психологические механизмы кадровых решений, влияние организационной среды на процессы отбора, адаптации, оценки и	Знает теоретические положения организационной психологии, механизмы профессионального выбора, особенности карьерного развития, а также влияние организационной культуры, климата и структуры на кадровые решения; демонстрирует целостное понимание взаимосвязей.	Знает основные теоретические положения, корректно описывает влияние организационной среды на карьерные и кадровые процессы, но допускает отдельные неполноты.	Демонстрирует частичное понимание теории, фрагментарно описывает влияние организационных факторов на карьерные решения.	Не знает ключевых теоретических положений, не может объяснить влияние организационной среды на кадровые процессы.

продвижения, принципы формирования кадрового резерва.				
Уметь анализировать карьерные и кадровые ситуации через механизмы организационного климата, норм, ролей, статусов и стиля руководства, выявлять организационные и индивидуальные факторы, влияющие на выбор и развитие карьеры, объяснять влияние организационной культуры на кадровые процессы, интерпретировать организационные ситуации с позиции психологии профессиональной деятельности.	Умеет проводить комплексный анализ кадровой или карьерной ситуации, учитывая организационную культуру, климат, ролевую структуру, стиль руководства и индивидуальные характеристики сотрудника; формулирует обоснованные выводы.	Анализирует ситуацию корректно, но с неполным учетом организационных факторов; выводы в целом логичны.	Анализ поверхностный, учитывает лишь отдельные элементы организационной среды; выводы частично обоснованы.	Не способен провести анализ или делает некорректные выводы, не опираясь на данные.
Владеть навыками анализа информации о сотруднике в организационном контексте, методами выявления факторов, препятствующих или способствующих карьерному продвижению, инструментами психологической интерпретации организационных условий, влияющих на кадровые решения.	Владеть методами анализа организационного контекста, уверенно интерпретирует факторы, влияющие на карьерные решения, демонстрирует высокую точность применения методов.	Владеть методами на достаточном уровне, интерпретации в целом корректны, допускаются незначительные неточности.	Владение методами ограниченное, интерпретации частично корректны, присутствуют ошибки.	Не владеет методами анализа организационного контекста, интерпретации отсутствуют или неверны.
ПК-2.2				
Знать принципы организационно-психологической диагностики, методы изучения профессионально важных качеств через организационные и ролевые модели, основы интервьюирования, ассессмента, анализа кейсов и	Знает научные подходы к диагностике персонала, методы изучения профессионально важных качеств, методики интервьюирования, наблюдения, анализа кейсов, а также психологические модели	Знает основные методы оценки и консультирования, но описывает их с отдельными пропусками или неполным раскрытием.	Знает методы на базовом уровне, но демонстрирует поверхностное понимание принципов и ограничений.	Не знает методов оценки и консультирования или описывает их некорректно.

наблюдения, методы анализа рабочих ролей и ожиданий организации, психологические модели карьерного консультирования в организационной среде.	консультирования в организации.			
Уметь выбирать методы оценки и консультирования с учетом организационного контекста, определять применимость диагностических инструментов к конкретным HR-задачам, проводить первичную интерпретацию результатов оценки, формировать выводы о соответствии сотрудника роли в организации.	Умеет выбирать методы диагностики и консультирования с учетом специфики организационной задачи, обосновывать выбор методов и корректно интерпретировать полученные данные.	Умеет подбирать методы, обоснование частично корректно; интерпретация данных в целом адекватна.	Подбирает методы поверхностно, обоснование слабое; интерпретация фрагментарная.	Не умеет подбирать методы или делает ошибочные интерпретации.
Владеть техниками оценочного интервью, навыками анализа данных наблюдения, кейсов и профессионального поведения, методами подбора психологических технологий для сопровождения карьеры сотрудников.	Владеть техниками интервью, наблюдения и анализа поведения на высоком уровне, демонстрирует методическую точность и последовательность применения.	Владеть техниками на приемлемом уровне, допускает отдельные неточности.	Владение ограничено, методы применяются частично или шаблонно.	Не владеет методами, допускает существенные нарушения процедуры.
ПК-2.3				
Знать особенности применения диагностических и консультативных методов в организационных условиях, принципы этического консультирования по вопросам карьеры и отбора, критерии эффективности HR-консультирования и диагностики.	Знает научные основания консультирования по вопросам карьеры, отбора и оценки персонала; понимает критерии эффективности консультативных и диагностических процедур.	Знает основные принципы консультирования и оценки, но описывает их неполно или с отдельными ошибками.	Демонстрирует частичное знание принципов применения консультативных и диагностических методов.	Не знает принципов консультирования и диагностики, допускает существенные ошибки в описании.
Уметь применять методы интервью, наблюдения, анализа	Умеет проводить консультирование сотрудника с	Консультирует корректно, рекомендации в	Консультирование ограничено по глубине,	Не может провести консультирование, рекомендации

кейсов и психологической диагностики для решения кадровых задач, проводить консультативный разбор внутриорганизационной карьерной ситуации, формировать рекомендации сотруднику или руководителю с учетом организационной культуры и условий.	учетом организационной культуры, ролевых требований и карьерной ситуации; формулирует реалистичные и обоснованные рекомендации.	целом адекватны, но частично неполны.	рекомендации поверхностные или не полностью соответствуют ситуации.	нерелевантны или ошибочны.
Владеть практическими техниками консультирования по вопросам выбора и развития карьеры, методами анализа данных оценки персонала, способами формулирования рекомендаций по развитию сотрудника или распределению кадрового потенциала.	Владеть практическими технологиями консультирования, анализа данных оценки персонала и разработки рекомендаций; применяет методы последовательно и обоснованно.	Владеть технологиями в целом уверенно, но допускает отдельные методические неточности.	Владение технологиями частичное, присутствуют ошибки в применении методов.	Не владеть консультативными и аналитическими технологиями, применение методов некорректно.



**Московский
Институт
Психоанализа**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
СРАВНИТЕЛЬНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

1.1 Проектное задание.

Разработка тренинговой программы по межкультурной интеграции персонала
Разработать проект тренинговой программы для сотрудников организации, работающих в мультикультурной среде. В программе должны быть определены цели и задачи тренинга, планируемые результаты, структура модулей, выбранные методы обучения взрослых (тренинги, деловые игры, кейсы, групповые дискуссии), формы обратной связи и оценка эффективности. Необходимо обосновать выбор методов с точки зрения развития корпоративной культуры и повышения профессиональной эффективности сотрудников.

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

1. Какой автор предложил модель культурных измерений, используемую для анализа управленческих практик разных стран?
А. Ф. Тромпенаарс
Б. Г. Хофстеде ✓
В. М. Вебер
2. Какая управленческая модель характерна для Японии?
А. Континентальная европейская
Б. Американская
В. Синергетическая, ориентированная на коллективное принятие решений ✓
3. В ответе должно быть указано три ключевых аспекта оценки межкультурной управленческой практики: особенности ценностей сотрудников, стиль принятия решений, адаптация корпоративной культуры к социокультурной среде.

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 Аналитический кейс

Компания «ГлобалТех» расширяет филиалы в нескольких странах Азии и Европы. В ходе внедрения единой корпоративной политики возникли конфликты между филиалами: японский филиал жаловался на излишнюю инициативность европейских менеджеров, европейский филиал считал японский подход слишком формализованным и медленным. Руководство обратилось к корпоративному психологу для анализа ситуации и выработки рекомендаций.

Задание: проанализировать кейс, определить причины межкультурных конфликтов, предложить меры по адаптации корпоративной культуры и обучению персонала для повышения эффективности взаимодействия филиалов.

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 Темы для групповой дискуссии

1. Проблемы интеграции сотрудников из разных культур в одной команде
2. Выбор методов обучения взрослых для развития межкультурной компетенции
3. Разработка корпоративных ценностей в мультикультурной организации
4. Эффективность деловых игр и кейсов в обучении персонала
5. Адаптация управленческих моделей к национальным особенностям сотрудников
6. Методы оценки профессиональной эффективности в многонациональной команде
7. Влияние корпоративной культуры на мотивацию и вовлеченность персонала
8. Организация обратной связи и оценка эффективности тренинговых программ

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 Темы для рефератов

1. Влияние культурных различий на поведение сотрудников
2. Теории и модели межкультурного менеджмента
3. Применение деловых игр в обучении взрослых
4. Стратегии формирования корпоративной идентичности
5. Методы оценки профессиональной эффективности сотрудников
6. Принципы разработки программ корпоративного обучения
7. Психологические аспекты адаптации персонала к новым условиям
8. Роль ценностей и этики в управлении организацией
9. Теории обучения взрослых в корпоративной среде
10. Анализ кросс-культурных конфликтов в организациях

Критерии и показатели оценки реферата

Критерии	Показатели
Новизна реферируемого текста Макс. - 3 балла	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений

Степень раскрытия сущности проблемы Макс. - 3 балла	- 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	- 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 Темы для докладов

- Тема 1. Основные модели сравнительного менеджмента
- Тема 2. Инструменты анализа корпоративной культуры
- Тема 3. Методы обучения взрослых в корпоративной среде
- Тема 4. Разработка тренинговых программ для мультикультурных команд
- Тема 5. Оценка профессиональной эффективности персонала
- Тема 6. Межкультурные коммуникации в организации
- Тема 7. Использование кейсов и деловых игр в обучении
- Тема 8. Модели адаптации сотрудников к корпоративным стандартам
- Тема 9. Формирование ценностей и этических норм в организациях
- Тема 10. Психологические подходы к развитию корпоративной культуры

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. Какие основные модели сравнительного менеджмента вы знаете?
2. В чем заключаются культурные различия между американской и японской моделью управления?
3. Какие методы обучения взрослых применимы для развития корпоративной культуры?
4. Как оценить профессиональную эффективность сотрудников в мультикультурной среде?
5. Какие элементы входят в структуру тренинговой программы по интеграции персонала?
6. В чем заключается роль корпоративного психолога в адаптации сотрудников к различным управленческим моделям?
7. Какие преимущества имеют деловые игры и кейсы в обучении персонала?
8. Как социокультурные особенности сотрудников влияют на организационные процессы?
9. Какие методы оценки эффективности тренингов вы бы предложили?
10. Какие принципы формирования корпоративных ценностей являются ключевыми для многонациональной организации?

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

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.

1. Вопросы к устному зачету

1. Назовите основные теории сравнительного менеджмента и их авторов.
2. Объясните принцип институционального подхода к анализу управленческих систем.
3. В чем заключается культурно-исторический подход в сравнительном менеджменте?
4. Перечислите национальные модели менеджмента и основные различия между ними.
5. Какие управленческие практики характерны для американской модели?
6. Какие управленческие практики характерны для японской модели?
7. В чем отличие континентальной европейской модели управления от американской?
8. Какие социально-исторические факторы влияют на формирование управленческих моделей в России?
9. Назовите основные подходы к анализу корпоративной культуры в мультикультурной среде.
10. Как социокультурные различия сотрудников влияют на организационные процессы?
11. Объясните концепцию высоко- и низконтекстной культуры Э. Холла.
12. Как теория культурных измерений Г. Хофстеде используется в практике организационного психолога?
13. Назовите основные ценностные ориентации Ф. Тромпенаарса и Ч. Хэмпден-Тёрнера.
14. Как деловые игры и кейсы применяются для развития корпоративной культуры?
15. Какие методы обучения взрослых наиболее эффективны для формирования межкультурной компетенции?
16. В чем заключается роль корпоративного психолога в адаптации сотрудников к мультикультурной среде?
17. Перечислите критерии оценки профессиональной эффективности персонала в международных компаниях.
18. Как проводить диагностику межкультурных конфликтов внутри организации?
19. Какие принципы проектирования тренинговых программ наиболее важны для мультикультурных команд?
20. Как оценить результативность корпоративных мероприятий по развитию сотрудников.

2. Тест

1. Автор модели культурных измерений —
 А. Ф. Тромпенаарс
 Б. Г. Хофстеде ✓

- В. М. Вебер
Г. М. Митчелл
2. Американская модель менеджмента характеризуется:
 - А. Коллективным принятием решений
 - Б. Индивидуальной инициативой и горизонтальной структурой ✓
 - В. Жесткой иерархией
 - Г. Постоянной ротацией сотрудников
 3. Японская модель управления ориентирована на:
 - А. Индивидуальные результаты
 - Б. Коллективное принятие решений и гармонию в группе ✓
 - В. Либеральные подходы к управлению
 - Г. Строгое соблюдение инструкций
 4. Континентальная европейская модель отличается:
 - А. Акцентом на коллективное согласование решений ✓
 - Б. Быстрым принятием решений индивидуальными менеджерами
 - В. Ориентацией исключительно на результат
 - Г. Полным отсутствием иерархии
 5. Что учитывает институциональный подход?
 - А. Личные предпочтения менеджеров
 - Б. Структурные и культурные нормы организаций ✓
 - В. Только финансовые показатели
 - Г. Исключительно психотип сотрудников
 6. Кросс-культурная коммуникация изучает:
 - А. Внутренние процессы компании
 - Б. Различия в поведении и восприятии между культурами ✓
 - В. Только экономические результаты
 - Г. Идеальные модели управления
 7. Высококонтекстная культура — это:
 - А. Коммуникация с упором на прямой текст
 - Б. Коммуникация с учетом контекста, скрытых сигналов ✓
 - В. Полная стандартизация процессов
 - Г. Исключительно формальная отчетность
 8. Низкоконтекстная культура характеризуется:
 - А. Упором на скрытые знаки
 - Б. Прямой и явный способ передачи информации ✓
 - В. Коллективное согласование
 - Г. Постоянное групповое обсуждение
 9. Основной метод обучения взрослых для корпоративной среды:
 - А. Лекции без практики
 - Б. Деление на группы, кейсы, тренинги ✓
 - В. Игровые развлечения
 - Г. Самообучение без руководства
 10. Эффективная адаптация сотрудников требует:
 - А. Игнорирования культурных различий
 - Б. Учет ценностей и традиций сотрудников ✓

- В. Полного копирования зарубежной модели
 - Г. Строго индивидуального подхода без группового анализа
11. Принципы разработки тренинговой программы включают:
- А. Определение целей, модулей, методов, оценки эффективности ✓
 - Б. Только выбор методов
 - В. Исключительно теоретические знания
 - Г. Игнорирование корпоративной культуры
12. Какой фактор не влияет на формирование управленческих моделей?
- А. История и культура страны
 - Б. Социальные нормы
 - В. Погодные условия ✓
 - Г. Ценностные ориентиры
13. Теория ценностей Ш. Шварца применяется для:
- А. Определения психологических профилей сотрудников
 - Б. Анализа ценностных ориентаций в организации ✓
 - В. Разработки финансовых стратегий
 - Г. Только для личного развития менеджеров
14. Цель корпоративных игр и кейсов:
- А. Развлечь сотрудников
 - Б. Развивать навыки межкультурной коммуникации и принятия решений ✓
 - В. Снизить нагрузку на менеджеров
 - Г. Исключительно формальная проверка знаний
15. Основная задача корпоративного психолога в мультикультурной среде:
- А. Игнорировать различия
 - Б. Адаптировать корпоративную культуру к социокультурным особенностям сотрудников ✓
 - В. Только разрабатывать финансовые показатели
 - Г. Вести учет рабочего времени
16. Методы оценки эффективности тренингов включают:
- А. Анкетирование, наблюдение, кейс-оценка ✓
 - Б. Игровые мероприятия без оценки
 - В. Исключительно устный опрос
 - Г. Игнорирование результатов
17. Пример национальной модели менеджмента:
- А. Японская модель ✓
 - Б. Универсальная модель
 - В. Российская модель без особенностей
 - Г. Физическая модель
18. Влияние корпоративной культуры на мотивацию:
- А. Нет влияния
 - Б. Определяет уровень вовлеченности и удовлетворенности ✓
 - В. Только на финансовые показатели
 - Г. На производственные процессы, но не на людей
19. Кросс-культурные конфликты обычно возникают из-за:
- А. Различий в ценностях и нормах ✓

- Б. Недостатка оборудования
 - В. Исключительно экономических факторов
 - Г. Погоды
20. Эффективный тренинг для мультикультурной команды включает:
- А. Теоретическую лекцию только
 - Б. Комбинацию лекций, деловых игр, кейсов и дискуссий ✓
 - В. Игровое время без целей
 - Г. Чтение статей без практики

3. Кейсы для анализа

Кейс 1. Разработка корпоративного обучения для мультикультурного коллектива

Компания «ИнтеграПро» открыла офис в нескольких странах Европы и Азии. Сотрудники из разных культур испытывают трудности при совместной работе: американские менеджеры демонстрируют инициативу и открыто выражают мнение, японские сотрудники предпочитают коллективное согласование, европейские сотрудники ориентированы на формальные процедуры. Руководство попросило корпоративного психолога спроектировать программу тренингов, которая поможет командам эффективно взаимодействовать, повысит профессиональную эффективность и гармонизирует корпоративную культуру.

Задание: Разработайте проект тренинговой программы, включая цели, задачи, план модулей, методы обучения взрослых, формы обратной связи и оценки эффективности.

Кейс 2. Анализ межкультурного конфликта в международной компании

Компания «ГлобалТех» расширяет филиалы в странах Азии и Европы. В процессе внедрения единой корпоративной политики возникли конфликты между филиалами: японский филиал жаловался на чрезмерную инициативность европейских менеджеров, европейский филиал считал японский подход слишком формализованным и медленным. Руководство обратилось к корпоративному психологу для анализа ситуации и выработки рекомендаций по интеграции корпоративной культуры.

Задание: Проанализируйте причины межкультурного конфликта, предложите меры по адаптации корпоративной культуры и обучению персонала для повышения эффективности взаимодействия филиалов.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/не зачтено
УК-5.1				
Знать теоретические основания сравнительного менеджмента, социально-исторические и культурные предпосылки формирования национальных моделей управления, ключевые концепции и теории анализа социокультурных различий в	Демонстрирует системное знание теоретических оснований сравнительного менеджмента, корректно соотносит управленческие	В целом верно воспроизводит основные теории и модели сравнительного менеджмента, допускает отдельные неточности в	Воспроизводит фрагментарные сведения о теориях и моделях, без целостного понимания их социокультурных оснований	Не знает ключевых теорий и моделей сравнительного менеджмента, не понимает их связи с

организациях, включая институциональный, культурно-исторический и ценностный подходы	модели с социально-историческими и культурными контекстами	интерпретации контекста		социокультурным контекстом
Уметь анализировать различия управленческих систем и организационных практик различных стран и регионов с опорой на исторические этапы развития общества, социокультурные традиции и ценностные основания, интерпретировать управленческие явления в организационном контексте	Глубоко анализирует различия управленческих систем, аргументированно интерпретирует их с учетом исторических и культурных факторов	Анализирует управленческие различия с опорой на основные социокультурные характеристики, аргументация частично недостаточна	Проводит поверхностный анализ различий, ограничивается описанием без интерпретации причин	Не способен анализировать различия управленческих систем и интерпретировать их
Владеть навыками сравнительного анализа управленческих и организационных моделей с учетом социокультурных факторов, навыками теоретической интерпретации различий управленческого поведения и организационных структур	Уверенно применяет навыки сравнительного анализа управленческих моделей в организационно-психологическом контексте	Применяет навыки сравнительного анализа с отдельными логическими или методологическими неточностями	Применяет навыки анализа формально, без учета социокультурных факторов	Не владеет навыками сравнительного анализа управленческих моделей
УК-5.2				
Знать особенности межкультурного взаимодействия в организациях, психологические аспекты кросс-культурной коммуникации, специфику управленческого поведения и организационных процессов в многонациональной среде	Полно знает особенности межкультурного взаимодействия и психологические аспекты кросс-культурной коммуникации в организациях	Знает основные особенности межкультурного взаимодействия, допускает отдельные упрощения	Знает отдельные факты и термины, без понимания их организационного значения	Не знает особенностей межкультурного взаимодействия в организациях
Уметь учитывать социокультурные особенности сотрудников и управленческих команд при анализе организационных ситуаций, прогнозировать возможные трудности взаимодействия и социальной интеграции в межкультурных коллективах	Адекватно учитывает социокультурные особенности участников взаимодействия при анализе организационных ситуаций	Учитывает социокультурные особенности в типовых ситуациях, испытывает трудности в сложных случаях	Частично учитывает социокультурные различия, анализ носит формальный характер	Не учитывает социокультурные особенности при анализе организационных ситуаций
Владеть навыками профессионального взаимодействия в мультикультурной	Уверенно применяет навыки профессионального взаимодействия в	Применяет навыки взаимодействия с учетом	Использует навыки взаимодействия ограниченно,	Не владеет навыками профессионального

организационной среде, навыками учета культурных различий при психологическом сопровождении управленческих и организационных процессов	мультикультурной организационной среде	культурных различий с отдельными затруднениями	без системного учета культурных факторов	взаимодействи я в мультикультур ной среде
УК-5.3				
Знать основные философские, этические и ценностные основания управленческих и организационных моделей, подходы к анализу мировоззренческих и ценностных различий в профессиональной среде	Демонстрирует глубокое знание философских, этических и ценностных оснований управленческих и организационных моделей	Знает основные философские и ценностные основания управленческих моделей	Знает отдельные положения без понимания их прикладного значения	Не знает философских и этических оснований управленчески х моделей
Уметь аргументированно обсуждать управленческие и организационные проблемы с учетом различий мировоззренческих, ценностных и культурных позиций участников профессионального взаимодействия	Аргументированно обсуждает управленческие и организационные проблемы с учетом мировоззренческих и культурных различий	Обсуждает проблемы с опорой на отдельные ценностные и культурные аргументы	Испытывает затруднения в аргументации, обсуждение носит описательный характер	Не способен аргументирова нно обсуждать управленчески е и организационн ые проблемы
Владеть навыками аргументированного анализа и обсуждения сложных организационных и управленческих ситуаций, навыками профессиональной рефлексии и принятия решений в условиях ценностного и культурного многообразия	Уверенно владеет навыками аргументированного анализа и профессиональной рефлексии в условиях ценностного многообразия	Владеет навыками анализа и рефлексии с отдельными логическими ограничениями	Использует навыки анализа и рефлексии фрагментарно	Не владеет навыками анализа и рефлексии в условиях ценностного и культурного многообразия



**Московский
Институт
Психоанализа**

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

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ДИАГНОСТИКА**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

1.1 Вопросы для устного опроса

Тема 1: Теоретические основы и типология организационной диагностики

1. Каковы основные цели и задачи организационной диагностики как прикладного направления? Объясните, в чем заключается ее отличие от общего организационного консультирования.
2. Назовите и охарактеризуйте три классические теоретические модели организации, которые используются в качестве диагностических рамок (например, модель «7-С» МакКинзи, модель Гилберта, модель Нади).
3. Перечислите и дайте определение трем основным видам диагностики в зависимости от ее временного фактора или цели (например, профилактическая, проблемная, оценочная).

Тема 2: Планирование и методология диагностического исследования

1. Опишите логическую последовательность этапов диагностического исследования, начиная с момента получения запроса от клиента и заканчивая представлением результатов.
2. Что представляет собой программа исследования в организационной диагностике? Какие ключевые разделы она должна обязательно включать?
3. Раскройте сущность и функции рабочего контракта с клиентом. Почему этап заключения контракта является критически важным для успешности всего исследования?

Тема 3: Инструментарий и методы сбора психологических данных в организационной диагностике

1. Назовите и кратко охарактеризуйте три основных количественных метода сбора данных, используемых в организационной диагностике. В чем их главное преимущество?
2. Назовите и кратко охарактеризуйте три основных качественных метода сбора данных (например, интервью, фокус-группа, наблюдение). В чем их главная ценность?
3. Объясните понятие "триангуляция данных". Как этот принцип связан с повышением валидности итоговых диагностических выводов?

Тема 4: Диагностика организационных уровней и подсистем

1. Назовите и опишите два-три основных объекта диагностики на индивидуальном уровне в организации (например, мотивация, компетенции, личностные качества). Какими методами они оцениваются?
2. Назовите и опишите два-три основных объекта диагностики на групповом уровне (например, командная сплоченность, коммуникации, конфликтность).
3. Какова цель и основные этапы диагностики организационной культуры? Объясните, как работают методика OSAI или аналогичные инструменты для ее оценки.

Тема 5: Анализ данных и оформление результатов организационной диагностики

1. В чем состоит разница между анализом данных и их интерпретацией в контексте организационной диагностики? Какой этап является более субъективным?
2. Опишите обязательную структуру и ключевые требования к оформлению диагностического заключения (отчета), которое передается клиенту.

3. Что такое «Резюме для руководства»? Какие принципы необходимо соблюдать при предоставлении обратной связи руководству по "проблемным" результатам?

Критерии и шкалы оценивания устного опроса студентов

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. Тематика рефератов

1. Организационная диагностика как инструмент анализа и развития организации.
2. Системный подход в организационной диагностике: возможности и ограничения.
3. Типология организационной диагностики в зависимости от целей исследования.
4. Диагностические модели организации: сравнительный анализ.
5. Модель McKinsey «7-S» в практике организационной диагностики.
6. Модель Гилберта как инструмент диагностики эффективности деятельности персонала.
7. Диагностика организационных проблем: методологические основания.
8. Анализ запроса клиента в организационной диагностике.
9. Программа диагностического исследования: структура и логика построения.
10. Количественные методы в организационной диагностике: требования и ограничения.
11. Качественные методы в диагностике организаций: интервью и фокус-группы.
12. Метод Дельфи в организационной диагностике и управленческих исследованиях.
13. Наблюдение как метод диагностики организационных процессов.
14. Диагностика индивидуального уровня в организации: мотивация и компетенции.
15. Диагностика группового уровня: оценка командной эффективности.
16. Социометрия как метод анализа внутригрупповых отношений.
17. Диагностика организационной культуры: подходы и методы.
18. Анализ и интерпретация данных в организационной диагностике.
19. Диагностическое заключение: структура, язык и логика представления результатов.
20. Этические и нормативные аспекты организационной диагностики.

Критерии	Показатели
Новизна реферируемого текста Макс. - 3 балла	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений
Степень раскрытия сущности проблемы Макс. - 3 балла	- 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	- 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 Темы докладов

1. Этапы организационной диагностики: от запроса до интерпретации результатов.
2. Выбор диагностических методов в зависимости от целей исследования.
3. Диагностика организационной культуры: сравнительный анализ подходов Э. Шейна и К. Камерона – Р. Куинна.
4. Роль диагностического заключения в управленческих решениях.
5. Использование результатов организационной диагностики в проектах организационного развития.

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.

1.4 Анализ кейсов

Кейс 1. «Запрос без диагноза»

Руководитель компании обращается к организационному психологу с запросом:
«В коллективе упала вовлеченность, сотрудники стали формально выполнять обязанности, участились конфликты между подразделениями».

Задание:

- определить тип диагностического запроса;
- сформулировать возможные диагностические гипотезы;
- предложить план диагностического исследования (уровни анализа, методы сбора данных);
- обосновать выбор методов с точки зрения валидности и надежности.

Кейс 2. «Противоречивые результаты»

В ходе диагностики организации были получены следующие данные:
по результатам анкетирования сотрудники демонстрируют высокую удовлетворенность работой, однако данные наблюдения и интервью указывают на выраженное недоверие к руководству и скрытые конфликты.

Задание:

- проанализировать возможные причины расхождения данных;
- оценить корректность использованного инструментария;
- предложить дополнительные методы диагностики;
- сформулировать рекомендации по интерпретации результатов и подготовке диагностического заключения.

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

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 для письменного тестирования

1. Организационная диагностика направлена прежде всего на:

- А) оценку личностных особенностей сотрудников
- Б) выявление и анализ организационных проблем и ресурсов ✓**
- В) контроль исполнения должностных инструкций
- Г) аттестацию персонала

2. Системный подход в организационной диагностике предполагает:

- А) анализ отдельных элементов без учета их взаимосвязей
- Б) изучение только формальной структуры организации
- В) рассмотрение организации как целостной системы взаимосвязанных элементов ✓**
- Г) фокус исключительно на индивидуальном уровне

3. К проблемной диагностике относится:

- А) оценка состояния организации после внедрения изменений
- Б) диагностика для прогнозирования будущих рисков
- В) диагностика, инициированная конкретной управленческой проблемой ✓**
- Г) регулярный мониторинг показателей деятельности

4. Диагностика постфактум проводится:

- А) до начала изменений
- Б) в процессе сбора данных
- В) после завершения событий или изменений ✓**
- Г) исключительно в прогнозных целях

5. Модель McKinsey «7-S» используется для:

- А) оценки индивидуальной мотивации
- Б) анализа соответствия элементов организационной системы ✓**
- В) диагностики профессиональных компетенций
- Г) оценки корпоративных рисков

6. Анализ запроса клиента в организационной диагностике необходим для:

- А) формального оформления договора
- Б) выбора статистических методов анализа
- В) преобразования запроса в диагностическую задачу ✓**
- Г) определения бюджета проекта

7. Программа диагностического исследования включает:

- А) только перечень методик
- Б) описание выборки, этапов и методов исследования ✓**
- В) только гипотезы исследования
- Г) только план представления результатов

8. Дескриптивная стратегия диагностики ориентирована на:

- А) выявление причинно-следственных связей
- Б) описание текущего состояния объекта ✓**
- В) прогнозирование развития организации
- Г) разработку управленческих решений

9. Валидность диагностического метода отражает:

- А) стабильность результатов во времени
- Б) степень соответствия измеряемого показателя цели измерения ✓**
- В) простоту применения методики
- Г) скорость обработки данных

10. Надежность диагностического инструмента означает:

- А) соответствие нормативным требованиям
- Б) устойчивость и воспроизводимость результатов ✓**
- В) возможность применения в любой организации
- Г) универсальность интерпретации

11. К количественным методам организационной диагностики относится:

- А) глубинное интервью
- Б) включенное наблюдение
- В) анкетирование ✓**
- Г) фокус-группа

12. К качественным методам организационной диагностики относится:

- А) стандартизированный тест
- Б) анкетирование
- В) социометрия
- Г) глубинное интервью ✓**

13. Метод Дельфи используется для:

- А) оценки мотивации персонала
- Б) получения экспертных оценок и прогнозов ✓**
- В) анализа конфликтов в группе
- Г) диагностики организационной культуры

14. Принцип триангуляции данных предполагает:

- А) использование одного наиболее надежного метода
- Б) сопоставление данных, полученных разными методами ✓**
- В) исключение качественных методов
- Г) анализ только количественных показателей

15. Диагностика индивидуального уровня организации направлена на оценку:

- А) бизнес-процессов
- Б) структуры управления
- В) мотивации и компетенций сотрудников ✓**
- Г) корпоративной стратегии

16. Социометрия применяется для диагностики:

- А) организационной культуры
- Б) формальных управленческих процессов
- В) внутригрупповых отношений ✓**
- Г) эффективности бизнес-процессов

17. Модель Э. Шейна используется для диагностики:

- А) лидерских стилей
- Б) организационной культуры ✓**
- В) мотивации персонала
- Г) профессионального выгорания

18. Анализ количественных данных в организационной диагностике включает:

- А) только описательные выводы
- Б) статистическую обработку данных ✓**
- В) экспертную оценку без расчетов
- Г) исключительно качественную интерпретацию

19. Диагностическое заключение должно содержать:

- А) только исходные данные
- Б) интерпретацию без выводов
- В) выводы и рекомендации на основе данных ✓**
- Г) исключительно графики и таблицы

20. Основная цель предоставления обратной связи клиенту:

- А) передача всех собранных данных
- Б) подтверждение гипотез консультанта
- В) поддержка управленческих решений на основе диагностики ✓**
- Г) формальное завершение проекта

Кейс “Проектирование диагностического исследования”

Кейс

Руководство компании среднего бизнеса (численность – около 120 человек) отмечает:

- снижение вовлеченности сотрудников;
- рост текучести персонала в ключевых подразделениях;
- увеличение числа межфункциональных конфликтов;
- формальное отношение сотрудников к инициативам руководства.

Руководство формулирует запрос:

«Необходимо понять причины происходящего и определить направления управленческих изменений».

Задание

1. Сформулировать диагностическую задачу на основе запроса клиента.

2. Определить уровни организационной диагностики (индивидуальный, групповой, организационный).
3. Предложить набор методик для проведения организационной диагностики (не менее 5), обосновав их выбор.
4. Описать последовательность этапов диагностического исследования.
5. Указать, какие данные будут получены в результате применения каждой методики.

Кейс Анализ результатов организационной диагностики

Исходные данные

В ходе организационной диагностики были получены следующие результаты:

1. **Анкетирование удовлетворенности трудом** показало:
 - средний уровень удовлетворенности условиями труда;
 - низкий уровень удовлетворенности стилем управления;
 - низкую оценку возможностей профессионального развития.
2. **Социометрическое исследование** выявило:
 - наличие изолированных сотрудников в ключевых подразделениях;
 - выраженные подгруппы с ограниченным взаимодействием между ними.
3. **Глубинные интервью с сотрудниками** показали:
 - недоверие к управленческим решениям;
 - отсутствие понимания стратегических целей организации;
 - ощущение несправедливости в распределении нагрузки.
4. **Наблюдение** за рабочими совещаниями выявило:
 - низкую вовлеченность сотрудников в обсуждение;
 - доминирование руководителя при отсутствии обратной связи.

Задание

1. Проанализировать представленные диагностические данные.
2. Сформулировать основные диагностические выводы.
3. Определить ключевые организационные проблемы.
4. Разработать рекомендации для руководства организации по результатам диагностики.
5. Обосновать предложенные рекомендации с опорой на полученные данные.

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

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворитель но/ зачтено	Неудовлетворитель но/не зачтено
ПК-2.1				
Знать теоретические основы организационной диагностики, психологические закономерности профессионального развития, карьерного выбора, отбора и оценки персонала, а также диагностические модели анализа кадровых процессов в организации	Демонстрирует системное понимание организационной диагностики и психологических аспектов карьерных и кадровых процессов, свободно оперирует профессиональными моделями	Знает основные положения и модели организационной диагностики, допускает отдельные неточности	Знает отдельные понятия и фрагменты теории без системной связи	Не знает базовых понятий и теоретических оснований дисциплины
Уметь интерпретировать запросы, связанные с карьерным развитием, подбором, оценкой и аттестацией персонала, выделять диагностические параметры и показатели на индивидуальном, групповом и организационном уровнях	Корректно интерпретирует кадровые и карьерные запросы, выделяет диагностические параметры на всех уровнях организации	Интерпретирует запросы в целом верно, но с ограниченным учетом уровней анализа	Частично понимает запрос, выделяет параметры фрагментарно	Не способен интерпретировать запрос и выделить диагностические параметры
Владеть понятийным аппаратом и аналитическим языком организационной диагностики для описания психологических аспектов кадровых решений и консультирования клиентов	Уверенно использует профессиональный язык и аналитические категории при описании кадровых решений	Использует профессиональные термины, но не всегда точно	Использует ограниченный набор терминов, допускает смысловые ошибки	Не владеет профессиональным языком организационной диагностики
ПК-2.2				
Знать методы и инструменты организационной и психологической диагностики, применяемые при анализе карьерных траекторий, систем подбора, оценки,	Глубоко знает методы и инструменты диагностики кадровых процессов и условия их применения	Знает основные методы диагностики и их назначение	Имеет общее представление о методах без понимания условий применения	Не знает диагностических методов и инструментов

аттестации и работы с кадровым резервом				
Уметь подбирать диагностические методы и технологии в зависимости от цели исследования, запроса клиента и организационного контекста	Обоснованно подбирает диагностические методы под задачу, запрос и контекст организации	Подбирает методы в целом корректно, но с ограниченным обоснованием	Подбор методов частично соответствует задаче	Не способен подобрать методы под диагностическую задачу
Владеть методическим инструментарием планирования и проектирования диагностических процедур в задачах кадрового консультирования	Самостоятельно проектирует диагностические процедуры для кадрового консультирования	Проектирует диагностические процедуры с опорой на шаблоны	Испытывает трудности при проектировании процедур	Не владеет навыками проектирования диагностических процедур
ПК-2.3				
Знать этапы и логику проведения организационной диагностики, требования к качеству данных, принципы анализа и интерпретации результатов диагностического исследования	Четко знает этапы диагностики, требования к данным и принципы интерпретации результатов	Знает основные этапы и принципы диагностики	Знает этапы диагностики фрагментарно	Не знает логики и этапов организационной диагностики
Уметь проводить организационно-психологическую диагностику кадровых процессов, анализировать полученные данные, формулировать выводы и рекомендации для клиента	Проводит диагностику кадровых процессов, корректно анализирует данные и формулирует выводы	Проводит диагностику с отдельными ошибками в анализе	Анализирует данные поверхностно, выводы частично обоснованы	Не способен провести анализ и сформулировать выводы
Владеть навыками комплексного анализа диагностических данных, оформления диагностического заключения и представления результатов в консультативной практике	Грамотно оформляет диагностическое заключение и формулирует практические рекомендации	Оформляет заключение с незначительными логическими пробелами	Заключение носит описательный характер, рекомендации общие	Не способен оформить диагностическое заключение и рекомендации



**Московский
Институт
Психоанализа**

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

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ОРГАНИЗАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Корпоративный психолог
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 Вопросы для устного опроса

Тема 1. Организация как система: уровни анализа и логика развития

1. Почему организация рассматривается как система?
2. Чем отличается индивидуальный, групповой и организационный уровень анализа?
3. Какие признаки отличают открытую систему от закрытой?
4. Как проявляется самоорганизация в организациях?
5. В чем состоит роль корпоративного психолога в развитии организации?

Тема 2. Стартапы, рост и жизненные циклы организации

1. Какие особенности поведения людей характерны для стартапа на ранних стадиях?
2. Какие кризисы роста описывает Адизес и почему они возникают?
3. Почему «инновационная энергия» падает при переходе к функциональной структуре?
4. Как формируется первый управленческий костяк?
5. Какие организационные риски характерны для периода бюрократизации?

Тема 3. Организационная культура и ее трансформация

1. Чем отличаются три уровня культуры по Шейну?
2. Что такое «культурная ДНК» организации?
3. Какие типы культурных конфликтов возникают в стартапах и корпорациях?
4. Как спиральная динамика помогает объяснить эволюцию организаций?
5. В чем особенности культурной трансформации как стратегического процесса?

Тема 4. Люди в системе: мотивация, вовлечённость, удовлетворённость и лояльность

1. Как измерить вовлеченность, удовлетворенность и лояльность персонала?
2. Какие факторы влияют на удовлетворенность сотрудников?
3. Чем эмоциональное выгорание отличается от усталости?
4. Как связано лидерство и психологическая безопасность?
5. Что такое организационный цинизм и почему он возникает?

Тема 5. Команды и групповые процессы в организации

1. Какие стадии проходит команда по Такману?
2. Какие роли Белбина наиболее критичны для эффективности?
3. В чем проявляется «социальная лень»?
4. Что такое групповое мышление?
5. Как фасилитация влияет на качество командных решений?

Тема 6. Организационные изменения: логика, структура и управление сопротивлением

1. Что отличает SPOD, VUCA и BANI-среды?
2. Как работает модель Кеневин?
3. Какие типы сопротивления изменениям существуют?
4. Какой вклад вносят коммуникации в успешность изменений?

5. Чем занимается агент изменений?

Тема 7. Организационный дизайн и развитие структуры

1. Какие организационные конфигурации выделяет Минцберг?
2. Как распределение полномочий влияет на эффективность структуры?
3. Что такое организационная гибкость?
4. Какие дисфункции структуры наиболее распространены?
5. Как технологии меняют дизайн организаций?

Тема 8. Практики организационного развития

1. Какие уровни диагностики существуют в организационном развитии?
2. Чем отличается индивидуальная диагностика от групповой?
3. Какие инструменты диагностики наиболее универсальны?
4. Что такое «дорожная карта изменений»?

Критерии и шкалы оценивания устного опроса студентов

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 Вопросы для письменного опроса

Тема 1. Организация как система

1. Объясните разницу между индивидуальным, групповым и организационным уровнями анализа.
2. Что отличает открытую систему от закрытой в контексте организации?

Тема 2. Стартапы, рост и жизненные циклы

1. Опишите типичный кризис роста по Адизесу и его причины.
2. Почему происходит переход от предпринимательской структуры к функциональной?

Тема 3. Организационная культура и ее трансформация

1. Объясните три уровня культуры по Шейну на примере любой компании.
2. В чем разница между субкультурой и контркультурой?

Тема 4. Люди в системе: вовлеченность, выгорание, лояльность

1. Назовите три фактора вовлеченности по Gallup и объясните их влияние.
2. В чем различие между эмоциональным выгоранием и низкой мотивацией?

Тема 5. Команды и групповые процессы

1. Опишите стадию “бурление” по Такману и ее поведенческие признаки.
2. Какие роли Белбина усиливают конфликтность команды?

Тема 6. Организационные изменения, сопротивление и неопределенность

1. Объясните разницу между средами VUCA и BANI.
2. Опишите два типа сопротивления изменениям и их причины.

Тема 7. Организационный дизайн и структура

1. В чем специфика механистической бюрократии по Минцбергу?
2. Как децентрализация влияет на устойчивость структуры?

Тема 8. Практики организационного развития

1. В чем различия между диагностикой на групповом и межгрупповом уровнях?
2. Что включает в себя формирование дорожной карты изменений?

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
---------------------	----------------------------------

1.3 Темы докладов

Тема 3. Организационная культура и ее трансформация

1. Анализ корпоративной культуры через модель Эдгара Шейна на примере российской компании.
2. Спиральная динамика в организациях: как уровень развития влияет на управленческие практики.
3. Культурные ритуалы и их роль в трансформации организации (на примерах российских компаний).

Тема 5. Команды и групповые процессы

1. Этапы развития команды по Такману: особенности, ошибки и руководящие вмешательства.
2. Командные роли Белбина и их влияние на динамику взаимодействия.
3. Феномен группового мышления: причины, признаки и способы профилактики.

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 недостаточно 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.

1.4 Письменное задание

Задание к теме “Организационный дизайн”

Создать таблицу со следующими данными:

1. Тип структуры (функциональная, проектная, матричная, дивизиональная, гибридная)
2. Признаки структуры (централизация, распределение ролей, уровень формализации)
3. Преимущества структуры

4. Дисфункции структуры
5. Соответствие стратегии организации

Письменное задание к теме “Практики организационного развития”

Создать таблицу со следующими данными:

1. Уровень диагностики (индивидуальный, групповой, межгрупповой, организационный)
2. Инструменты диагностики (интервью, наблюдение, опросники, анализ процессов)
3. Выявленные проблемы (кратко, структурно)
4. Рекомендуемая интервенция (фасилитация / обучение / структурная корректировка / корпоративные коммуникации)
5. Критерии успешности изменений

Критерии оценивания выполнения задания

Критерий	Баллы	Шкала
Полнота и корректность структуры таблицы	0-2	0 баллов — отсутствие структуры, 1 балл — частичное выполнение, 3 балла — полное и корректное выполнение.
Точность обоснования содержания	0-3	0 баллов — содержание отсутствует или ошибочно, 1 балл — низкая точность, 2 балла — достаточная точность, 3 балла — высокая точность и академичность
Аналитическая глубина выполнения	0-3	0 баллов — отсутствие аналитики, 1 балл — минимальная аналитика, 2 балла — достаточный аналитический уровень, 3 балла — высокая аналитическая проработка

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

1.5. Кейсы (анализ ситуаций).

Кейс 1.

Команда разработки нового продукта находится в стадии шторминг: часто возникают споры о приоритетах, несколько членов команды конкурируют за влияние, а один из участников полностью дистанцировался. Руководитель замечает падение эффективности и нарастающее напряжение.

Задание: определить роли членов команды (по Белбину), стадию развития (по Такману), возможные конфликты и предложить 2 управленческих вмешательства.

Кейс 2.

Компания внедряет новую CRM-систему. Часть сотрудников активно сопротивляется: одни считают систему «лишней», другие боятся не справиться, третьи воспринимают как угрозу автономии. Руководитель хочет запустить диагностику, чтобы понять глубину сопротивления и разработать план поддержки.

Задание: определить типы сопротивления (эмоциональное, когнитивное, политическое), уровень проблемы, 3 инструмента диагностики и 2 интервенции.

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

1.6 Проектное задание

Разработать проект программы организационного развития выбранной организации, направленной на решение одной из актуальных задач организации: развитие корпоративной культуры, повышение профессиональной эффективности персонала, профилактика профессионального выгорания, поддержка организационных изменений или улучшение командного взаимодействия.

В качестве объекта проектирования выбирать одну организацию из следующих вариантов:

- реальную организацию, в которой обучающийся проходил практику, работал или взаимодействовал в профессиональном контексте;
- организацию, описанную в открытых источниках (официальные сайты, публичные отчёты, интервью руководителей, аналитические материалы);

В рамках выполнения задания нужно:

- определить организационный контекст и сформулировать запрос, на который

- направлена программа;
- сформулировать цель и задачи программы с учетом просветительско-профилактического характера деятельности;
- спроектировать содержание программы, отражающее логику организационного развития и обучения сотрудников;
- обосновать выбор используемых методов и технологий обучения, тренинговых и развивающих практик;
- определить ожидаемые результаты реализации программы на уровне участников и организации.

Проект выполняется в письменной форме.

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

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.

Тест (20 вопросов)

1. Что является ключевой характеристикой организации как открытой системы?
А. Наличие фиксированной структуры
Б. Независимость от внешней среды
В. Обмен ресурсами и информацией со средой ✓
Г. Отсутствие адаптации
2. Какая стадия жизненного цикла по Адизесу следует после «Младенчества»?
А. Расцвет
Б. Аристократизм
В. Детство ✓
Г. Смерть
3. Что относится к артефактам в модели Эдгара Шейна?
А. Базовые допущения
Б. Глубинные убеждения
В. Внешние проявления культуры (офис, символы, ритуалы) ✓
Г. Ценности, заявленные в миссии
4. Какой элемент измеряет Gallup Q12?
А. Лидерский потенциал
Б. Удовлетворенность клиентов
В. Уровень вовлеченности сотрудников ✓
Г. Качество стратегических решений
5. Какой компонент является частью эмоционального выгорания по Маслач?
А. Повышенная мотивация
Б. Укрепление самоэффективности
В. Эмоциональное истощение ✓
Г. Рост креативности
6. Какая стадия командного развития по Такману связана с формированием норм?
А. Формирование
Б. Бурление
В. Нормирование ✓
Г. Эффективная работа
7. Какая роль по Белбину относится к социальным ролям?
А. Мыслитель
Б. Специалист
В. Координатор ✓
Г. Завершитель
8. Что является характерным признаком механистической бюрократии по Минцбергу?
А. Высокая гибкость
Б. Минимум регламентов
В. Жесткая формализация процессов ✓
Г. Самоуправление команд
9. Какое утверждение соответствует модели VUCA?
А. Среда предсказуемая и стабильная
Б. Стратегии работают одинаково долго
В. Среда характеризуется волатильностью, неопределённостью, сложностью и

неоднозначностью ✓

Г. Руководитель должен устранять всю неопределённость

10. Что является признаком контркультуры?

А. Лояльность к ценностям организации

Б. Противодействие доминирующей культуре ✓

В. Усиление корпоративных ритуалов

Г. Поддержание стратегических целей

11. Какой тип сопротивления изменениям связан с тревогой и страхом?

А. Когнитивное

Б. Рациональное

В. Эмоциональное ✓

Г. Политическое

12. Какая структура ориентирована на выпуск продукта и имеет управляющее влияние менеджеров проектов?

А. Функциональная

Б. Линейно-штабная

В. Проектная ✓

Г. Матричная функциональная

13. Какой элемент является частью модели организационного обучения Арджириса?

А. Теория ограниченной рациональности

Б. Управление по целям

В. Одинарная и двойная петля обучения ✓

Г. Теория обмена

14. Какой шаг входит в модель Коттера по управлению изменениями?

А. Разработка матричной структуры

Б. Создание карты процессов

В. Формирование коалиции сторонников изменений ✓

Г. Введение системы KPI

15. Что относится к характеристикам самоорганизующихся команд?

А. Высокий уровень формализации

Б. Вертикальная иерархия

В. Автономия в принятии решений ✓

Г. Централизация управления

16. Что является признаком стадии Эффективной работы по Такману?

А. Конфликты за влияние

Б. Формирование базовых норм

В. Высокая эффективность и координация действий ✓

Г. Зависимость от руководителя

17. Какой показатель коррелирует с высокой вовлеченностью сотрудников?

А. Рост конфликтов

Б. Падение ответственности

В. Увеличение инициативности ✓

Г. Изоляция команд

18. Какая характеристика отражает стратегическую роль культуры?

А. Культура не влияет на стратегию

Б. Культура — набор случайных традиций

В. Культура поддерживает или блокирует реализацию стратегии ✓

Г. Культура заменяет стратегию полностью

19. Что является типичной дисфункцией дивизиональной структуры?

А. Недостаток гибкости

Б. Перегрузка центрального офиса

В. Дублирование функций в подразделениях ✓

Г. Отсутствие стратегического фокуса

20. Что включает диагностика на межгрупповом уровне?

А. Мотивация отдельного сотрудника

Б. Личностные установки лидера

В. Взаимодействия между подразделениями, барьеры и конфликты ✓

Г. Глубинные убеждения команды

Анализ кейсов

Кейс 1

Компания «ТехЛайн» расширилась с 40 до 300 сотрудников за 4 года. Официально компания декларирует ценности открытости и сотрудничества, однако руководители подразделений принимают решения закрыто, часто меняют приоритеты и не объясняют причины изменений. Система адаптации новых сотрудников не формализована: каждый руководитель обучает по-своему, что ведет к расхождению представлений о нормах и целях. Внутренний опрос показал падение доверия, рост цинизма и жалобы на непрозрачность карьерных возможностей.

Стратегия компании направлена на усиление клиентского сервиса, но культура остается ориентированной на индивидуальные результаты и личные договоренности.

Коммуникационные барьеры между подразделениями растут, новые инициативы буксуют из-за скрытого сопротивления, а сотрудники все чаще говорят о «хаотичной» рабочей среде.

Задание:

Проанализируйте кейс, определите ключевые культурные противоречия, риски для стратегии и предложите направления организационного развития.

Кейс 2

В команде аналитиков компании «Дата Солюшн» сменился руководитель: им стал сотрудник, обладающий сильными техническими навыками, но избегавший ранее управленческих функций. После назначения задачи ставятся неструктурированно, часто меняются, и сотрудники жалуются, что «не понимают приоритетов». Команда разделилась: инициативные аналитики берут на себя все сложные задачи и быстро выгорают, тогда как другие сотрудники остаются в стороне.

Внутригрупповые конфликты усиливаются: доминантные роли вступают в конкуренцию, а более спокойные участники избегают обсуждений. Руководитель не вмешивается в конфликты, не даёт обратной связи и фактически выполняет роль старшего специалиста, а не лидера.

Команда застряла в стадии бурления, сроки выполнения проектов систематически нарушаются.

Задание:

Выявите роли участников команды, определите стиль лидерства, обозначьте ключевые ошибки

в постановке задач и предложите два управленческих вмешательства.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/ зачтено	Неудовлетворительно/не зачтено
ПК-1 Способен разрабатывать и реализовывать программы обучения взрослых для психологической помощи и повышения эффективности профессиональной деятельности клиентов и развития корпоративной культуры				
ПК-1.1 Способен анализировать содержание корпоративной культуры и психологической компетентности и профессиональной эффективности клиентов				
Знать основные модели организационной и корпоративной культуры, психологические компоненты профессиональной эффективности, факторы формирования и трансформации корпоративной культуры в организациях различного типа	Демонстрирует системное и глубокое знание моделей корпоративной культуры и психологических факторов профессиональной эффективности, корректно использует профессиональные понятия	Знает основные модели и факторы корпоративной культуры и профессиональной эффективности, допускает отдельные неточности в терминологии	Имеет фрагментарные представления о моделях корпоративной культуры и факторах эффективности, затрудняется в применении понятий	Не демонстрирует понимания сущности корпоративной культуры и психологических факторов профессиональной эффективности
Уметь анализировать корпоративную культуру организации, выявлять психологические ресурсы и дефициты профессиональной эффективности сотрудников и управленческих команд, интерпретировать данные организационной диагностики	Самостоятельно и обоснованно анализирует корпоративную культуру, выявляет ресурсы и дефициты профессиональной эффективности, корректно интерпретирует диагностические данные	Проводит анализ корпоративной культуры и профессиональной эффективности с частичной опорой на предложенные схемы и подсказки	Анализ носит описательный характер, выявление ресурсов и дефицитов поверхностно, интерпретация данных ограничена	Не способен провести анализ корпоративной культуры и интерпретировать результаты диагностики
Владеть навыками системного анализа корпоративной культуры и психологической компетентности персонала, применения диагностических данных для формулирования выводов о состоянии и направлениях развития организации	Уверенно применяет навыки системного анализа корпоративной культуры и формулирует обоснованные выводы о направлениях организационного развития	Применяет навыки анализа корпоративной культуры, выводы в целом корректны, но недостаточно глубоки	Применяет отдельные элементы анализа без целостного понимания ситуации	Не владеет навыками анализа корпоративной культуры и формулирования выводов
ПК-1.2. Демонстрирует знание психологических методов и технологий по развитию корпоративной культуры,				

психологической компетентности и профессиональной эффективности клиентов				
Знать психологические методы и технологии организационного развития, обучения взрослых, развития корпоративной культуры, повышения психологической компетентности и профессиональной эффективности сотрудников	Демонстрирует глубокое знание психологических методов и технологий организационного развития и обучения взрослых, понимает условия их применения	Знает основные методы и технологии организационного развития и обучения взрослых, допускает отдельные упрощения	Имеет общее представление о методах и технологиях без понимания логики их применения	Не знает психологические методы и технологии организационного развития
Уметь подбирать и обосновывать психологические методы и технологии развития корпоративной культуры и профессиональной эффективности в соответствии с задачами организации и характеристиками целевой группы	Обоснованно подбирает психологические методы и технологии развития корпоративной культуры с учетом задач организации и характеристик целевой группы	Подбирает методы и технологии развития с частичным учетом контекста и особенностей целевой группы	Выбор методов формален, слабо связан с задачами и контекстом организации	Не способен подобрать психологические методы и технологии развития
Владеть технологиями применения психологических методов организационного развития, обучения и развития персонала, адаптации инструментов под контекст организации и запрос клиента	Уверенно применяет психологические технологии организационного развития, адаптирует инструменты под запрос клиента и организационный контекст	Применяет технологии организационного развития по заданному алгоритму, адаптация ограничена	Применяет отдельные элементы технологий без системного подхода	Не владеет технологиями применения психологических методов организационного развития
ПК-1.3. Планирует этапы и содержание программ по развитию корпоративной культуры, психологической компетентности и профессиональной эффективности клиентов				
Знать принципы проектирования программ организационного развития, этапы разработки программ обучения взрослых и развития корпоративной культуры, критерии эффективности развивающих программ	Демонстрирует целостное понимание принципов и этапов проектирования программ организационного развития и критериев их эффективности	Знает основные этапы проектирования программ и критерии эффективности, допускает отдельные неточности	Имеет общее представление о проектировании программ без понимания логики этапов	Не знает принципов и этапов проектирования программ организационного развития
Уметь планировать этапы и содержание программ развития корпоративной культуры и профессиональной	Самостоятельно планирует этапы и содержание программы развития, корректно формулирует цели,	Планирует программу развития с опорой на шаблоны, цели и задачи сформулированы	Планирование носит фрагментарный характер, цели и задачи сформулированы	Не способен спланировать программу организационного развития

эффективности, формулировать цели, задачи, ожидаемые результаты и показатели эффективности программ	задачи и показатели эффективности	частично	нечетко	
Владеть навыками проектирования и структурирования программ организационного развития, разработки логики программы, интеграции диагностических и развивающих компонентов в целостный проект	Демонстрирует владение навыками проектирования целостных программ организационного развития с интеграцией диагностических и развивающих компонентов	Владение навыками проектирования программ в целом сформировано, структура программы частично нарушена	Навыки проектирования проявляются на уровне отдельных элементов без целостности	Не владеет навыками проектирования программ организационного развития



**Московский
Институт
Психоанализа**

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

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПСИХОЛОГИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

1. Текущий контроль

Форма контроля	Содержание задания	Используемые кейсы	Критерии оценивания
Анализ кейса (письменное задание)	Проанализировать кейс: определить уровень анализа (индивидуальный / групповой / организационный); выделить проблему; применить одну или несколько теорий курса; предложить рекомендации с позиции корпоративного психолога (консультативные и/или профилактические).	IT-стартап «DigiTech»; торговая компания «ЭлектроПлюс»; IT-компания «Сигнал» (мотивация); сеть клиник «МедГрупп»; команда data science; Goldman Sachs (гендер); Microsoft (показатели подразделения).	Полнота анализа, корректность применения теории, глубина выводов, реалистичность и обоснованность рекомендаций.
Мини-эссе	Написать эссе (1–2 стр.) на выбранную тему: «Самозффективность vs выученная беспомощность: что определяет результат?»; «Почему ОСВ-поведение не гарантирует карьерного роста?»; «Конфликт содержательных и процессуальных теорий мотивации в одном кейсе».	Любой кейс курса по теме эссе.	Логика аргументации, связь с теорией, опора на факты кейса, самостоятельность мышления.
Групповая работа / ролевая игра	В малых группах провести анализ проблемы из кейса; либо ролевая игра «руководитель - подчиненный - корпоративный психолог» по ситуации мотивации, лидерства или группового конфликта. Наблюдатели фиксируют стратегии, затем групповая рефлексия.	Кейс Елены-аналитика (Макклелланд); кейс Андрея - молодого руководителя; кейс Татьяны - финансового директора; кейс выбора CEO.	Активность, умение слушать и аргументировать, использование конструктивных стратегий, рефлексия позиции.
Тест по теории	Тест по основным понятиям: уровни анализа ОП, типы поведения, теории мотивации, стили лидерства, компоненты выгорания, виды приверженности, групповые феномены, гендерные эффекты.	Теоретический материал лекций и литературы.	Правильность ответов, понимание ключевых понятий, умение соотнести теорию с примерами.
Мини-проект: программа вмешательства	Разработать краткую программу (3–5 стр.) для организации: профилактика выгорания, повышение вовлеченности, развитие команды, адаптация стиля лидерства или др. Указать: целевую группу, цели, мероприятия, ожидаемые результаты и индикаторы.	Любая организация из кейсов курса или реальная.	Логика построения, связь целей с диагнозом, конкретность мероприятий, реализуемость, обоснованность показателей.

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.

2. Итоговый контроль (экзамен) - вставить:

Форма	Содержание	Кейсы	Критерии
Итоговый комплексный анализ кейса (письменная работа + устная защита)	Выбрать один крупный кейс и подготовить развернутый анализ (6–8 стр.): 1) описать контекст и определить проблему; 2) провести анализ на всех трех уровнях ОП; 3) применить не менее трех теорий/моделей курса; 4) предложить план вмешательства корпоративного психолога (консультативный + профилактический). Устная защита - 10–15 мин.	Любой кейс курса или кейс по согласованию с преподавателем.	Структурированность, полнота и глубина анализа, корректное применение теорий, реалистичность и системность рекомендаций, качество устной защиты.
Альтернатива: проект программы для организации	Разработать комплексную программу (6–8 стр.) по улучшению одного из аспектов организационного поведения (мотивация, лидерство, климат, командная эффективность, профилактика выгорания, инклюзивность и др.). Содержит: диагностику (какие инструменты), цели, план мероприятий, ожидаемые результаты и KPI, смету времени.	Любая организация.	Логика и обоснованность, связь с теорией курса, конкретность, реализуемость, качество защиты.

2. Итоговый контроль (зачет)

Тема дисциплины	Номера вопросов	Кол-во
Тема 1. Введение в ОП: предмет, уровни, типы поведения	1, 2, 3, 4, 5, 6	6
Тема 2. Психологические характеристики личности	7, 8, 9, 10, 11	5
Тема 3. Психические состояния: самоэффективность, стресс, выгорание, климат, справедливость	12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 23, 68, 69	10
Тема 4. Ценности, установки, вовлеченность, приверженность	19, 20, 21, 22, 24, 63, 64	7
Тема 5. Группы, команды, конфликты, переговоры	25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 60, 61, 62, 65	13
Тема 6. Лидерство: подходы и стили	34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 66, 67	11
Тема 7. Мотивация: теории и практика	43, 44, 45, 46, 47, 48, 70	7
Тема 8. Гендерные роли и психодиагностика руководителя	49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59	11
ИТОГО		70

№	Вопрос	Вариант А	Вариант Б	Вариант В	Вариант Г	Вариант Д	Правильн
---	--------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	----------

							ый ответ
1	Какие три ключевые цели организационного поведения выделяются в дисциплине?	Планирование, организация, контроль	Объяснение, предсказание, управление поведением	Найм, обучение, увольнение	Мотивация, лидерство, коммуникация	Анализ, синтез, оценка	Б
2	Кто провел Хоторнские эксперименты, ставшие основой школы человеческих отношений?	Ф. Тейлор	М. Вебер	Э. Мэйо	А. Файоль	Ф. Лютенс	В
3	Какой уровень анализа организационного поведения включает изучение групповой динамики, команд и лидерства?	Индивидуальный	Групповой	Организационный	Межорганизационный	Социетальный	Б
4	Согласно типологии Р. Мертона, как называется тип девиантного поведения, при котором человек принимает одобряемые обществом цели, но отвергает социально одобряемые средства?	Конформизм	Инновация	Ритуализм	Ретритизм	Мятеж	Б
5	Как называется тип девиантного поведения по Мертону, при котором человек отвергает цели, но следует установленным средствам (правилам)?	Конформизм	Инновация	Ритуализм	Ретритизм	Мятеж	В
6	Какие компоненты входят в концепцию ОСВ (Organizational Citizenship Behavior) по Д. Органу?	Власть, влияние, контроль, доминирование, подчинение	Альтруизм, добросовестность, спортивный дух, вежливость, гражданская активность	Планирование, организация, мотивация, контроль, координация	Лояльность, компетентность, инициативность, дисциплина, ответственность	Интеллект, креативность, харизма, выносливость, гибкость	Б
7	Что такое валидность теста?	Способность давать одинаковые результаты при повторном тестировании	Способность точно измерять именно то, для чего тест предназначен	Количество вопросов в тесте	Скорость прохождения теста	Уровень сложности вопросов	Б

8	Что такое надежность теста?	Способность точно измерять то, для чего тест предназначен	Количество вопросов в тесте	Способность давать одинаковые результаты при повторном тестировании в схожих условиях	Доступность теста для всех категорий сотрудников	Наличие нормативных данных	В
9	Какая из характеристик НЕ относится к «Темной триаде» личности?	Нарциссизм	Макиавеллизм	Психопатия	Перфекционизм	Все перечисленные относятся к темной триаде	Г
10	Какой тип личности по DISC характеризуется активной реакцией на противодействие среды?	I (Влияние)	S (Стабильность)	D (Доминирование)	C (Добросовестность)	Ни один из перечисленных	В
11	Что измеряет локус контроля?	Уровень интеллекта	Представление о том, кто контролирует события жизни	Степень эмоциональной устойчивости	Уровень креативности	Склонность к лидерству	Б
12	Какие четыре источника самооффективности выделил А. Бандура?	Деньги, статус, власть, признание	Опыт успеха, косвенный опыт, вербальное убеждение, физиологические/эмоциональные состояния	Обучение, наставничество, коучинг, тренинг	Интеллект, мотивация, характер, темперамент	Семья, образование, работа, хобби	Б
13	Что такое выученная беспомощность в организационном контексте?	Нежелание учиться новому	Психологическое состояние, при котором человек считает, что не может контролировать ситуацию	Физическая усталость от работы	Отсутствие необходимых навыков	Низкий уровень интеллекта	Б
14	Какие три компонента профессионального выгорания выделяет К. Маслач?	Усталость, раздражение, апатия	Эмоциональное истощение, деперсонализация, редукция профессиональных достижений	Тревога, депрессия, бессонница	Конфликтность, агрессия, изоляция	Снижение зарплаты, потеря статуса, увольнение	Б
15	Какой тип организационного климата предполагает вовлечение сотрудников в принятие решений?	Авторитарный	Патерналистский	Консультативный	Партисипативный	Либеральный	Г

16	Какие три типа организационной справедливости выделяются?	Финансовая, социальная, правовая	Дистрибутивная, процедурная, интеракционная	Горизонтальная, вертикальная, диагональная	Формальная, неформальная, смешанная	Внутренняя, внешняя, смешанная	Б
17	Какой из четырех мотивов «плохого» поведения характеризуется намеренным игнорированием работы, порчей вещей и нарушением договоренностей?	Борьба за внимание (демонстративность)	Месть	Борьба за власть	Избегание неудачи	Конформизм	Б
18	Что такое «эффект ореола» в социальном восприятии?	Тенденция оценивать человека на основе одного положительного качества	Стремление видеть в других свои собственные черты	Склонность запоминать последнюю информацию	Игнорирование информации, противоречащей убеждениям	Тенденция переоценивать способности новых сотрудников	А
19	Какие компоненты входят в трехкомпонентную модель установок (аттитюдов)?	Личностный, групповой, организационный	Когнитивный, эмоциональный, поведенческий	Внутренний, внешний, смешанный	Формальный, неформальный, ситуативный	Сознательный, бессознательный, автоматический	Б
20	Какие два типа ценностей выделял М. Рокич?	Внутренние и внешние	Личные и профессиональные	Терминальные и инструментальные	Материальные и духовные	Базовые и производные	В
21	Какие три компонента модели организационной приверженности Мейера и Аллен?	Когнитивная, эмоциональная, поведенческая	Аффективная, продолженная, нормативная	Личная, групповая, организационная	Внутренняя, внешняя, смешанная	Активная, пассивная, нейтральная	Б
22	Сколько вопросов содержит опросник вовлеченности Gallup Q12?	6	10	12	20	36	В
23	Согласно исследованиям, на сколько процентов снижается вовлеченность (эффективность) сотрудников из-за выгорания?	17%	25%	34%	47%	60%	Г
24	Что такое когнитивный диссонанс в организации?	Отсутствие необходимых знаний у сотрудника	Психологический дискомфорт при противоречии между убеждениями и реальным	Конфликт между отделами	Несоответствие квалификации и занимаемой должности	Различие во мнениях между руководителем и подчиненным	Б

			поведением/новой информацией				
25	Какой основной признак социальной группы НЕ указан в лекции?	Наличие общей цели	Взаимодействие между членами	Одинаковый возраст участников	Групповые нормы и ценности	Чувство принадлежности	В
26	Что такое социальная фасилитация?	Снижение индивидуальных усилий в группе	Эффект присутствия других, улучшающий выполнение простых задач	Метод решения конфликтов	Техника группового принятия решений	Способ формирования команды	Б
27	Что такое социальная лень?	Отсутствие мотивации у всех членов группы	Нежелание работать в выходные	Снижение индивидуальных усилий в группе (эффект «безбилетника»)	Медленная работа из-за усталости	Отсутствие лидера в группе	В
28	Какая роль по Белбину отвечает за генерацию новых и креативных идей?	Координатор	Генератор идей	Реализатор	Доводчик	Оценщик	Б
29	Какая роль по Белбину обеспечивает соблюдение сроков и качество выполнения работы?	Генератор идей	Исследователь ресурсов	Коллективист	Доводчик	Мотиватор	Г
30	Какой метод решения конфликтов предполагает профессиональное посредничество с соблюдением принципов нейтральности и конфиденциальности?	Арбитраж	Медиация	Фасилитация	Коучинг	Административный метод	Б
31	Что означает аббревиатура BATNA в переговорах?	Best Agreement Through Negotiation Analysis	Best Alternative To a Negotiated Agreement	Basic Approach To Negotiation Arrangement	Balanced Assessment of Terms and Needs Analysis	Business And Trade Negotiation Act	Б
32	Какая стратегия решения конфликтов характеризуется высокой заботой о собственных интересах и высокой заботой об интересах другой стороны?	Принуждение	Уступчивость	Компромисс	Сотрудничество	Уход (уклонение)	Г

33	Какая стратегия решения конфликтов характеризуется низкой заботой и о собственных интересах, и об интересах другой стороны?	Принуждение	Уступчивость	Компромисс	Сотрудничество	Уход (уклонение)	Д
34	Какие три классических стиля лидерства выделил Курт Левин?	Трансформационный, транзакционный, ситуационный	Авторитарный, демократический, либеральный	Директивный, поддерживающий, делегирующий	Харизматический, бюрократический, демократический	Формальный, неформальный, смешанный	Б
35	Что является ключевым отличием лидера от менеджера согласно лекции?	Лидер получает более высокую зарплату	Лидер - инноватор, вдохновляет и опирается на людей; менеджер - администратор, контролирует и опирается на систему	Лидер всегда занимает более высокую должность	Менеджер работает с людьми, лидер - с документами	Различий нет, это синонимы	Б
36	В модели ситуационного лидерства Херси-Бланшара, какой стиль применяется к сотруднику с уровнем готовности R1 (неспособен и не настроен)?	S4 - Делегирующий	S3 - Поощряющий	S2 - Убеждающий	S1 - Инструктирующий	S3 или S4 на выбор руководителя	Г
37	В модели ситуационного лидерства Херси-Бланшара, какой стиль подходит сотруднику R4 (способен и настроен)?	S1 - Инструктирующий	S2 - Убеждающий	S3 - Поощряющий	S4 - Делегирующий	S1 или S2 на выбор руководителя	Г
38	Какой стиль по модели Херси-Бланшара характеризуется высоким уровнем директивного поведения И высоким уровнем поддерживающего поведения?	S1 - Инструктирующий	S2 - Убеждающий	S3 - Поощряющий	S4 - Делегирующий	S1 и S3 одновременно	Б
39	Согласно ситуационной теории Фидлера, какой стиль лидерства эффективен в наиболее и наименее	Ориентированный на взаимоотношения	Ориентированный на задачу	Демократический	Либеральный	Ситуационный	Б

	благоприятных ситуациях?						
40	Какой тип лидерства фокусируется на вдохновении, развитии потенциала сотрудников и долгосрочных изменениях?	Трансакционное	Трансформационное	Авторитарное	Бюрократическое	Либеральное	Б
41	Какой тип лидерства основан на обмене «выполнение задач в обмен на вознаграждение» и соблюдении установленных правил?	Трансформационное	Трансакционное	Демократическое	Харизматическое	Ситуационное	Б
42	Какие четыре стиля руководства выделяет теория «Путь-Цель» Р. Хауса?	Авторитарный, демократический, либеральный, смешанный	Директивный, поддерживающий, соучаствующий, ориентированный на достижение	Инструктирующий, убеждающий, поощряющий, делегирующий	Формальный, неформальный, ситуационный, трансформационный	Коучинг, наставничество, консультирование, делегирование	Б
43	Согласно теории иерархии потребностей Маслоу, какой уровень потребностей должен быть удовлетворен прежде всего?	Самоактуализация	Уважение	Социальные	Безопасности	Физиологические	Д
44	По теории Герцберга, к какой категории факторов относится заработная плата?	Мотиваторы	Гигиенические факторы	Стимулирующие факторы	Факторы роста	Факторы достижения	Б
45	Какие три приобретенные потребности выделяет Макклелланд?	Физиологические, безопасность, социальные	Достижения (nAch), власти (nPow), аффилиации (nAff)	Автономия, компетентность, связанность	Признание, статус, самореализация	Деньги, карьера, интерес	Б
46	Какова формула мотивации по VIE-теории Врума?	$M = \text{Потребности} \times \text{Возможности}$	$M = E + I + V$	$M = E \times I \times V$	$M = (E + I) \times V$	$M = E \times (I + V)$	В
47	Согласно теории справедливости Адамса, что происходит, когда сотрудник ощущает недоплату по	Повышается мотивация	Возникает злость, снижение усилий, возможен саботаж или уход	Ничего не меняется	Повышается лояльность к организации	Сотрудник начинает работать усерднее	Б

	сравнению с коллегами?						
48	Какие три базовые потребности выделяет теория самодетерминации (SDT) Деси и Райана?	Достижения, власть, аффилиация	Безопасность, признание, самореализация	Автономия, компетентность, связанность	Деньги, статус, интерес	Контроль, свобода, справедливость	В
49	Что такое «стеклянный потолок» в контексте гендерных ролей в организации?	Прозрачная система оплаты труда	Невидимые барьеры, не позволяющие женщинам и меньшинствам подниматься выше определенного уровня в иерархии	Открытая организационная культура	Система видеонаблюдения в офисе	Прозрачность критериев продвижения	Б
50	Что такое backlash-эффект в контексте гендерных ролей?	Позитивная реакция на нестандартное поведение	Негативная реакция на поведение, нарушающее гендерные предписания	Эффект обучения на ошибках	Быстрый карьерный рост	Эффект командной работы	Б
51	Согласно исследованию «think manager, think male» В. Шайн, с чем совпадает образ успешного менеджера в сознании людей?	С характеристиками типичной женщины	С характеристиками типичного мужчины	С характеристиками молодого специалиста	С характеристиками опытного специалиста	Одинаково с обоими полами	Б
52	Что такое «стеклянный обрыв» (glass cliff)?	Невозможность продвижения	Ситуация, когда женщин чаще назначают на руководящие позиции в период кризиса компании	Увольнение по гендерному признаку	Снижение зарплаты после декрета	Переход на удаленную работу	Б
53	Какое понятие ввела социолог Арли Хохшильд для описания работы по управлению собственными эмоциями и эмоциями других?	Когнитивный диссонанс	Эмоциональный труд	Социальная фасилитация	Групповое мышление	Выученная беспомощность	Б
54	Сколько «линз» для наблюдения за руководителем предлагается в лекции 10?	Три	Четыре	Пять	Шесть	Восемь	Г
55	Какие шесть «линз» используются для диагностики руководителя?	Возраст, пол, образование, опыт,	Речь, жанр рассказа о себе, биография, отношение к	Внешность, голос, жесты, мимика,	Резюме, интервью, тест, кейс, рекомендации,	IQ, EQ, мотивация, ценности, характер, темперамент	Б

		статус, доход	подчиненным , рабочее пространство, поведение в стрессе	поза, взгляд	испытательн ый срок		
56	Какой из типов отношения руководителя к подчиненным характеризуется конкуренцией со своими людьми и нежеланием брать сильных сотрудников?	Родитель	Друг	Соперник	Кумир	Командир	В
57	Какой жизненный сценарий руководителя характеризуется постоянной борьбой за первенство, мобилизацией от трудностей?	Вечный ученик	Баловень судьбы	Боец	Серый кардинал	Наблюдатель	В
58	Какой жизненный сценарий характеризуется управлением из тени, через других, без потребности в публичном признании?	Боец	Первопроходец	Авантюрист	Серый кардинал	По течению	Г
59	Какой вариант самооценки руководителя маскируется за высокомерием и жесткостью, скрывая глубокую неуверенность?	Устойчиво высокая	Нестабильная	Маскируемая	Заниженная	Адекватная	В
60	Какой этап является первым в структуре процесса переговоров?	Достижение соглашения	Поиск решений	Подготовка	Прояснение позиций	Закрепление договоренностей	В
61	Что такое «кокус» в технике медиации?	Финальное соглашение	Индивидуальные конфиденциальные встречи медиатора со сторонами	Вступительное слово медиатора	Презентация позиций сторон	Формирование повестки	Б
62	Какой метод решения конфликтов особенно подходит при токсичных отношениях и неразрешимых противоречиях?	Медиация	Фасилитация	Коучинг	Разъединение	Компромисс	Г

63	Что измеряет опросник ENPS (Employee Net Promoter Score)?	Уровень стресса сотрудника	Готовность сотрудников рекомендовать компанию как место работы	Удовлетворенность зарплатой	Уровень компетенций	Степень выгорания	Б
64	Согласно исследованию SEARS, какова корреляция вовлеченности сотрудников с потребительской удовлетворенностью?	0,1–0,2	0,3–0,4	0,6–0,8	0,9–1,0	Корреляция не обнаружена	В
65	Какой из перечисленных типов команд характеризуется объединением специалистов из разных подразделений?	Функциональные	Проектные	Кросс-функциональные	Самоуправляемые	Виртуальные	В
66	Какие два подхода к изучению лидерства выделяются в лекции?	Количественный и качественный	Универалистский и контекстуальный	Теоретический и практический	Западный и восточный	Формальный и неформальный	Б
67	Согласно теории лидерских черт («Великого человека»), какое утверждение верно?	Лидерами рождаются, а не становятся	Лидерство определяется только ситуацией	Лидерские качества невозможно развить	Лидерство зависит только от должности	Лидером может стать только экстраверт	А
68	Какова модель К. Рифф психологического благополучия - сколько компонентов она включает?	3 компонента	4 компонента	5 компонент ов	6 компонентов	8 компонентов	Г
69	Какой компонент психологического благополучия по модели К. Рифф подразумевает наличие смысла и направления в жизни?	Самопринятие	Автономия	Цель в жизни	Личностный рост	Управление средой	В
70	Какой из «семи смертных грехов мотивационного менеджмента» описывает ситуацию, когда обещанное вознаграждение не выплачивается?	«Одна система для всех»	«Деньги решают все»	«Обещали - не дали»	«Контроль вместо доверия»	«Это их личная проблема»	В

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/не зачтено
ПК-2.1				
Знать предмет, цели и уровни анализа организационного поведения; типы поведения в организации; ключевые психологические характеристики личности в организационном контексте	Демонстрирует глубокое понимание предмета и типов поведения; может различать уровни анализа и связывать с поведением	Показывает знание основных понятий и типов поведения; допускает отдельные неточности	Знает отдельные элементы анализа; затрудняется связывать их с поведением	Не различает основные понятия, уровни анализа и типы поведения
Уметь анализировать конкретные организационные ситуации на индивидуальном, групповом и организационном уровнях; диагностировать мотивационные профили сотрудников и подбирать адекватные стимулы	Анализирует ситуации комплексно, выделяет ключевые факторы на всех уровнях, строит консультативные выводы	Анализирует ситуации корректно, но с отдельными упущениями	Частично анализирует ситуации; упускает важные уровни или факторы	Не может выполнить анализ или делает неверные выводы
Владеть навыками анализа кейсов об организационных конфликтах с позиций корпоративного психолога; навыками рефлексии собственной позиции и стиля поведения в конфликте	Уверенно интерпретирует поведение сотрудников; демонстрирует глубокую рефлексию собственной позиции	Интерпретирует поведение корректно, с небольшими ошибками	Интерпретация поверхностная; рефлексия ограничена	Не проводит интерпретацию; рефлексия отсутствует
ПК-2.2				
Знать природу и последствия стресса и профессионального выгорания; факторы организационного климата и доверия; роль ценностей, установок, вовлеченности и организационной приверженности; закономерности формирования, развития и функционирования групп и команд	Демонстрирует полное понимание психических состояний, климата и вовлеченности, связывает с организационным контекстом	Знает основные состояния и факторы, допускает небольшие неточности	Знает отдельные элементы; не связывает с контекстом	Не различает основные психические состояния и организационные факторы
Уметь выявлять признаки выгорания, низкой самооценки, социальной лени и предлагать программы вмешательства; проектировать мероприятия по повышению вовлеченности и сплоченности команд	Умело выявляет признаки, разрабатывает комплексные мероприятия по повышению мотивации и сплоченности	Выявляет признаки корректно; предлагает частичные меры	Выявляет отдельные признаки; меры ограничены	Не выявляет признаки; меры отсутствуют
Владеть базовыми техниками консультативного сопровождения участников конфликта и фасилитации групповых обсуждений конфликтных ситуаций;	Эффективно сопровождает группы, проводит фасилитацию и профилактику конфликтов	Проводит сопровождение с отдельными ошибками или неполно	Проводит сопровождение частично; ограниченные навыки фасилитации	Не проводит сопровождение; навыки отсутствуют

приемами профилактики организационных конфликтов				
ПК-2.3				
Знать общие подходы к анализу лидерства, мотивации и организационных процессов; принципы консультативной работы с поведением сотрудников и команд	Демонстрирует понимание общих подходов и консультативных принципов, связывает с организационными процессами	Знает основные подходы; допускает неточности	Знает отдельные подходы; связь с процессами ограничена	Не знает подходов и принципов консультирова ния
Уметь определять стиль лидерства руководителя и обосновывать рекомендации по его адаптации к ситуации; применять инструменты наблюдения для составления психологического портрета руководителя и выбора стратегии влияния	Умело оценивает стиль лидерства, разрабатывает рекомендации и применяет методы наблюдения	Оценивает стиль и разрабатывает рекомендации частично	Частично оценивает стиль; рекомендации ограничены	Не оценивает стиль; рекомендации отсутствуют
Владеть навыками консультативного сопровождения участников конфликтных ситуаций и фасилитации, умением разрабатывать тренинговые и регламентные мероприятия	Эффективно сопровождает руководителей и команды, разрабатывает интервенции и тренинговые мероприятия	Сопровождение проведено с отдельными упущениями; интервенции частично обоснованы	Сопровождение частично; интервенции ограничены	Не сопровождает; интервенции не разработаны



**Московский
Институт
Психоанализа**

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

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА И КОРПОРАТИВНЫЕ КОММУНИКАЦИИ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

1.1 Анализ кейса

Задание:

В организации Пром-Север за последний год наблюдается снижение вовлеченности сотрудников: выросло количество опозданий, увеличилась текучесть кадров среди квалифицированных специалистов, участились конфликты между отделами. Формально коммуникационные каналы работают (еженедельные планерки, рассылки, корпоративный портал), однако сотрудники отмечают, что информация теряется, задачи передаются с искажениями, а обратная связь воспринимается неоднозначно. Новые сотрудники говорят о том, что «не понимают, какие ценности здесь действительно важны», и что «ожидания руководства меняются от недели к неделе». Руководство считает, что проблема носит чисто дисциплинарный характер и зависит от уровня личной ответственности сотрудников.

Задание:

Провести анализ состояния корпоративной культуры и коммуникаций в организации Пром-Север. Определить, какие элементы культуры могут быть неустойчивыми или противоречивыми, какие коммуникативные барьеры вероятны, и какие риски для организации они создают. Сформулировать выводы и обосновать два возможных направления развития корпоративной культуры.

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

1.2 Проектное задание

Задание: разработать краткий проект программы развития корпоративной культуры для выбранной организации. В проекте должны быть указаны цель программы, 3–4 ключевых задачи, описание целевой культурной модели, основные мероприятия по развитию корпоративных коммуникаций и предполагаемые показатели оценки результата.

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

1.3 Тест (проверка знаний терминологии и принципов)

Задание:

10 вопросов с выбором ответа/кратким ответом. Примеры:

1. Что относится к артефактам корпоративной культуры?
 - а) ценностные ориентации сотрудников
 - б) видимые символы, ритуалы, оформление пространства (верный)**
 - в) личностные установки руководителей

2. Что является типичным коммуникативным барьером в организации?
 - а) ясная система обратной связи
 - б) неоднозначность формулировок задач (верный)**
 - в) регулярные информационные встречи

3. Какой метод чаще всего используется для выявления ценностей корпоративной культуры?
 - а) анализ артефактов и интервью (верный)**
 - б) графический тест
 - в) лабораторный эксперимент

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

1.4 Групповая дискуссия (интерактивная форма)

Темы:

1. Влияние корпоративных коммуникаций на профессиональную мотивацию сотрудников.
2. Противоречия корпоративных ценностей и реальные управленческие практики.
3. Роль руководителя в поддержании и трансляции культуры.
4. Коммуникативные барьеры в современных организациях.
5. Как культура влияет на способность организации к изменениям.

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. Способы анализа корпоративной культуры в современных организациях.
2. Роль ценностей и норм в формировании корпоративной культуры.
3. Коммуникационная среда и ее влияние на эффективность сотрудников.
4. Символика и ритуалы как элементы корпоративной культуры.
5. Сильная и слабая корпоративная культура: сравнительный анализ.
6. Коммуникативные искажения и их последствия для организации.
7. Роль внутренних коммуникаций в адаптации новых сотрудников.
8. Корпоративная культура как фактор удержания персонала.
9. Методы диагностики корпоративных коммуникаций.
10. Психологические особенности трансформации корпоративной культуры.

Критерии и показатели оценки реферата

Критерии	Показатели
Новизна реферируемого текста Макс. - 3 балла	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений

Степень раскрытия сущности проблемы Макс. - 3 балла	- 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	- 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)

Темы докладов

1. Основные модели корпоративной культуры.
2. Факторы формирования корпоративной культуры.
3. Формальные и неформальные каналы коммуникаций.
4. Организационные ритуалы и их функции.
5. Особенности взаимодействия сотрудников в разных культурных типах организаций.
6. Коммуникационные стратегии при внедрении изменений.
7. Психологические причины конфликтов в корпоративных коммуникациях.
8. Корпоративная идентичность и её связь с культурой.
9. Роль обучения в развитии корпоративной культуры.
10. Оценка эффективности коммуникационных программ.

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 включает в себя структура корпоративной культуры.
2. Какие уровни корпоративной культуры выделяют исследователи.
3. Какие функции выполняет корпоративная культура в организации.
4. Какие барьеры могут возникать в корпоративных коммуникациях.
5. Какие методы применяются для диагностики корпоративной культуры.
6. В чем различие между формальными и неформальными коммуникациями.
7. Как корпоративная культура влияет на поведение сотрудников.
8. Какие элементы коммуникационной среды определяют качество взаимодействия в коллективе.
9. Какие факторы могут ослаблять корпоративную культуру.
10. Какова роль руководителя в поддержании корпоративной культуры.

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
---------------------	----------------------------------

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 зачету:

1. Структура корпоративной культуры и взаимосвязь её элементов в функционировании организации.
2. Роль базовых ценностей в формировании норм и моделей поведения сотрудников.
3. Подход Э. Шейна к анализу корпоративной культуры: уровни, содержание, критические аспекты.
4. Типологии корпоративной культуры и их применение в психологическом анализе организации.
5. Отличие корпоративной культуры от организационного климата: психологические критерии и проявления.
6. Влияние корпоративной культуры на профессиональную эффективность и устойчивость коллектива.
7. Формальные и неформальные коммуникации в организации: функции, риски и ограничения.
8. Психологические барьеры корпоративных коммуникаций и механизмы их преодоления.
9. Трансляция ценностей и норм через корпоративные коммуникации: каналы, знаки, ритуалы.
10. Методы диагностики корпоративной культуры: преимущества, ограничения, условия корректного применения.
11. Методы исследования коммуникаций: анализ потоков, структуры, взаимодействий.
12. Интерпретация данных о корпоративной культуре: типовые ошибки и способы их предотвращения.
13. Факторы противоречивости корпоративной культуры и их влияние на поведение сотрудников.
14. Роль руководства в поддержании и изменении корпоративной культуры.
15. Психологические технологии развития корпоративной культуры и условия их эффективности.
16. Коммуникационные стратегии при внедрении организационных изменений.
17. Влияние корпоративной культуры на адаптацию новых сотрудников.
18. Корпоративная идентичность как результат и инструмент взаимодействия сотрудников.
19. Риски, возникающие при слабой или несформированной корпоративной культуре.
20. Принципы разработки программ развития корпоративной культуры: структура, критерии, оценка эффективности.

Тест

1. Что относится к артефактам корпоративной культуры?
 - А. Ценности организации
 - Б. Установки сотрудников
 - В. Оформление пространства, ритуалы, символы✓
 - Г. Эмоциональные реакции коллектива
2. Что является ключевой функцией корпоративной культуры?
 - А. Формирование юридических норм

- Б. **Поддержание согласованного поведения сотрудников**✓
В. Управление финансовыми потоками
Г. Контроль внешних коммуникаций
3. Что характеризует подход Э. Шейна?
А. Описание только символов
Б. **Трехуровневая модель культуры**✓
В. Анализ рыночной стратегии
Г. Оценка кадровых процедур
4. Какое утверждение относится к сильной корпоративной культуре?
А. Нормы не совпадают с поведением сотрудников
Б. **Ценности разделяются большинством работников**✓
В. Нормы неизвестны
Г. Стил ь взаимодействия нестабилен
5. Что относится к формальным корпоративным коммуникациям?
А. Слухи
Б. Неформальные встречи
В. **Регламентированные совещания**✓
Г. Спонтанные разговоры
6. Что является коммуникативным барьером?
А. Открытая обратная связь
Б. Уточняющие вопросы
В. **Неоднозначность инструкций**✓
Г. Регулярные информирования
7. Какой метод чаще всего используют для изучения ценностей?
А. Лабораторный эксперимент
Б. **Интервью и анализ повествований**✓
В. Социометрия
Г. Ролевые игры
8. Что показывает анализ коммуникационных потоков?
А. Финансовое состояние
Б. **Кто является ключевыми носителями информации**✓
В. Уровень удовлетворенности
Г. Стаж сотрудников
9. Что является элементом корпоративной идентичности?
А. Тарифная сетка
Б. Перечень отпусков
В. **Образ себя как части организации**✓
Г. Технические инструкции
10. Что является признаком слабой корпоративной культуры?
А. Высокая предсказуемость
Б. **Несогласованность в поведении сотрудников**✓
В. Стабильные нормы
Г. Единый стил ь взаимодействия

11. Какой фактор способствует искажению информации в организации?
А. Четкие инструкции
Б. **Многоступенчатая передача сообщений✓**
В. Открытые каналы
Г. Прямое взаимодействие
12. Что является преимуществом интервью при диагностике культуры?
А. Быстрое получение статистики
Б. **Возможность выявить скрытые смыслы✓**
В. Гарантированная репрезентативность
Г. Исключение субъективности
13. Какое утверждение относится к ритуалам корпоративной культуры?
А. Это случайные действия
Б. **Регулярные символические действия, закрепляющие ценности✓**
В. Финансовые отчеты
Г. Юридические документы
14. Какой риск связан с противоречивой корпоративной культурой?
А. Рост прибыли
Б. **Повышение внутреннего напряжения и конфликтов✓**
В. Четкая нормативность
Г. Стабилизация процессов
15. Что является целью развития корпоративной культуры?
А. Изменение юридической структуры
Б. **Повышение согласованности и эффективности взаимодействия✓**
В. Сокращение бюджета
Г. Увеличение документооборота
16. Что помогает формировать ценности у сотрудников?
А. Непредсказуемость решений
Б. Скрытые правила
В. **Последовательное поведение руководителей✓**
Г. Неформальное общение
17. Что относится к методам исследования коммуникаций?
А. Тест Роршаха
Б. **Анализ коммуникационной сети✓**
В. Рисуночные методики
Г. Биографическое интервью
18. Какой элемент указывает на устойчивость корпоративной культуры?
А. Постоянная смена ценностей
Б. **Стабильность норм поведения✓**
В. Вариативные требования к сотрудникам
Г. Случайность ритуалов
19. Что является необходимым условием корректной диагностики культуры?
А. Исключение интервью
Б. Оценка одного события
В. **Использование нескольких методов✓**

Г. Только письменные отчеты

20. Что включает программа развития корпоративной культуры?

А. Случайные мероприятия

Б. Только финансовые стимулы

В. Цели, задачи, этапы, мероприятия✓

Г. Перечень технического оборудования

Кейс 1 В организации, активно развивающейся последние два года, появилось несколько новых подразделений. Сотрудники отмечают, что каждый отдел работает по своим негласным правилам, ценности различаются, руководители транслируют противоречивые требования. Между отделами возникают конфликты, которые руководители объясняют личными особенностями сотрудников. Новички говорят, что «не понимают, что здесь считается правильным поведением», а опытные сотрудники считают, что «компания потеряла свое лицо». Руководство полагает, что проблема связана с недостатком трудовой дисциплины.

Задание: проанализировать состояние корпоративной культуры, выявить противоречивые элементы, возможные риски и предложить два направления развития культуры.

Кейс 2 Организация внедрила новый канал внутренних коммуникаций: корпоративный мессенджер. Предполагалось, что сотрудники будут быстрее обмениваться информацией и согласовывать задачи. Однако загрузка мессенджера оказалась чрезмерной: сообщения поступают круглосуточно, сотрудники жалуются на недосказанность задач, невозможность отделить важное от второстепенного, эмоциональные всплески в переписке. Руководители разных уровней используют канал по-разному: кто-то пишет официальные объявления, кто-то обсуждает частные вопросы. Формальные инструкции существуют, но применяются неравномерно.

Задание: определить коммуникативные барьеры, причины перегрузки информационных потоков и предложить меры повышения эффективности корпоративных коммуникаций.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительн о/ зачтено	Неудовлетворител ьно/не зачтено
ПК-1.1				
Знать элементы корпоративной культуры (ценности, нормы, ритуалы, символы) и их влияние на профессиональное поведение и эффективность сотрудников	Знает закономерности корпоративной культуры, факторы эффективности и особенности взаимодействия сотрудников	Описывает основные элементы, но без углубления	Перечисляет фрагменты знаний, частично неполно	Не знает ключевых элементов
Уметь проводить анализ культурной среды организации: выявлять культурные паттерны, противоречия, риски и ресурсы, связанные с поведением сотрудников	Умеет анализировать культурную среду, выявлять ресурсы и риски	Анализирует правильно, но менее системно	Анализ фрагментарный, неполный	Не умеет анализировать

Владеть навыками структурирования результатов анализа корпоративной культуры и формулирования выводов о влиянии культуры на профессиональную деятельность	Владеет методами оценки культурных характеристик, формирует четкие аналитические выводы	Использует методы с небольшими ошибками	Использует методы формально	Не владеет методами
ПК-1.2				
Знать психологические методы и технологии развития корпоративной культуры и корпоративных коммуникаций (ценностные программы, символическое управление, коммуникационные практики)	Знает психологические технологии развития корпоративной культуры и коммуникаций	Знает основные технологии, но с упрощениями	Частично знает или путает термины	Не знает технологий
Уметь подбирать и обосновывать психологические технологии, соответствующие задачам развития корпоративной культуры и улучшения коммуникаций в организации	Умеет подбирать технологии под конкретную задачу развития культуры	Подбирает технологии, но аргументация неполная	Подбор частично случайный	Не может подобрать технологии
Владеть навыками применения методов развития культуры и коммуникаций, демонстрируя понимание их механизмов и ожидаемых эффектов	Владеет навыками применения технологий, демонстрирует понимание их механизма	Применяет технологии с неточностями	Применяет фрагментарно	Не владеет технологиями
ПК-1.3				
Знать структуру программ развития корпоративной культуры: цели, этапы, инструменты, критерии оценки и принципы внедрения	Знает структуру программ развития корпоративной культуры, критерии эффективности	Знает структуру, но менее уверенно	Частично знает или путает элементы	Не знает структуры
Уметь проектировать программу развития корпоративной культуры: формулировать задачи, определять этапы, выбирать инструменты и методы реализации	Умеет проектировать программу развития с конкретными этапами и логикой	Проектирует программу с небольшими недочетами	Программа формальная или неполная	Не может разработать программу
Владеть навыками разработки и обоснования плана мероприятий по развитию корпоративной культуры и коммуникационной среды, включая оценку ожидаемых результатов	Владеет навыками планирования мероприятий и оценки результатов	Планирует с ошибками, но в целом логично	Планирование поверхностное	Не владеет навыками планирования



**Московский
Институт
Психоанализа**

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

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПСИХОЛОГИЯ ЛИДЕРСТВА И РУКОВОДСТВА
(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

1.1 Проектное задание (разработка фрагмента цифровой среды)

Задание: «Разработка программы развития лидерских компетенций для начинающих руководителей»

1. Определить 5–7 ключевых лидерских компетенций, актуальных для современных организаций.
2. Разработать структуру программы развития (цели, задачи, этапы).
3. Предложить минимум 3 оценочных инструмента (пред-диагностика, промежуточный контроль, финальная оценка).
4. Разработать 2 практических упражнения, направленных на развитие выбранных компетенций.
5. Представить проект в виде краткой презентации (или письменного отчёта до 4 страниц).

Текст задания:

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. Какой элемент является ключевым при ситуационном лидерстве?
А. Личные качества руководителя
В. Уровень зрелости исполнителей ✓
С. Формальная структура организации
2. Что является основой экспертной власти?
А. Компетентность и профессиональные знания руководителя ✓
В. Контроль над ресурсами
С. Формально закреплённые полномочия
3. Какой фактор чаще всего запускает скрытый конфликт в команде?
А. Дефицит времени на выполнение задач
В. Различия профессионального опыта
С. Размытость ролей и ответственности ✓

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 (например - Экспертная оценка цифрового курса) (практическое применение)

Кейс:

В подразделении компании Промышленная инициатива два года подряд демонстрировались высокие показатели эффективности. Формальным руководителем отдела является Антон, однако фактическое влияние в команде постепенно сместилось к наиболее опытному сотруднику — Ларисе. Коллеги чаще обращаются к ней за советами, решения нередко принимаются после её комментариев, а к предложениям Антона сотрудники относятся формально.

Антон избегает прямого лидерства: старается не инициировать обсуждения, редко даёт обратную

связь, предпочитает письменные коммуникации. Лариса, наоборот, проявляет инициативу, берёт на себя сложные задачи и активно формирует мнение группы.

Последние полгода показатели команды начали падать: сроки срываются, ответственность размыта, сотрудники жалуются на неясность ролей. Между Антоном и Ларисой возникло скрытое напряжение — формальный руководитель считает, что Лариса подрывает его авторитет, а Лариса убеждена, что Антон не выполняет свои управленческие функции.

Задание

1. Определите, какие лидерские стили проявляют Антон и Лариса.
2. Проанализируйте влияние распределенного лидерства на групповую динамику в команде.
3. Определите ключевые причины падения эффективности.
4. Сформулируйте рекомендации:

– руководителю,

– команде,

– организации (если требуется система поддержки руководителей).

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

Критерии оценивания выполнения экспертной оценки цифрового курса

Параметр	Баллы	Шкала
Полнота анализа	0-3	0 – описание без оценки, 1-2 – частичный разбор, 3 – все критерии учтены
Глубина аргументации	0-3	0 – субъективные мнения, 1-2 – с примерами, 3 – ссылки на теорию

Качество оформления	0-2	0 – нарушена структура, 1 – минимально, 2 – четко и профессионально
---------------------	-----	---

Итого: 8 баллов

Шкала оценивания выполнения экспертной оценки цифрового курса

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

1.4 Групповая дискуссия (интерактивная форма)

Темы для групповой дискуссии:

Лидерство как процесс или как свойство личности?

Может ли команда эффективно работать без формального руководителя?

Влияние эмоционального интеллекта на управленческие решения.

Этика лидерства: где проходит граница влияния?

Почему харизматические лидеры одновременно наиболее успешны и наиболее рискованны для организации?

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. Эволюция теорий лидерства в организационной психологии.
2. Источники власти руководителя и их влияние на поведение сотрудников.
3. Стили лидерства и условия их эффективности.
4. Лидерство как фактор групповой динамики.
5. Психология доверия в отношениях руководителя и подчинённых.
6. Роль эмоционального интеллекта в эффективности управления.
7. Лидерство и организационная культура: взаимное влияние.
8. Особенности развития лидерских компетенций в современной организации.
9. Ошибки руководителей как психологический феномен.
10. Психологические риски харизматического лидерства.

Критерии и показатели оценки реферата

Критерии	Показатели
Новизна реферируемого текста Макс. - 3 балла	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений
Степень раскрытия сущности проблемы Макс. - 3 балла	- 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	- 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. Лидерство в организациях: современные тенденции.
2. Управленческая власть: структура и механизмы.
3. Функции современного руководителя.
4. Ролевые конфликты в команде и поведение лидера.
5. Качества эффективного руководителя: обзор исследований.

6. Методы диагностики лидерского потенциала.
7. Модели организационного поведения и лидерство.
8. Психотипы руководителей и их влияние на стиль управления.
9. Делегирование как инструмент лидерства.
10. Влияние организационных изменений на лидерские роли.

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 недостаточно 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. Понятие лидерства и отличие лидерства от руководства.
2. Основные стили лидерства и их характеристики.
3. Источники власти руководителя.
4. Понятие групповой динамики и её этапы.
5. Лидерство в контексте организационного поведения.
6. Влияние организационной структуры на стиль управления.
7. Психологические качества эффективного лидера.
8. Причины формирования неформального лидерства.
9. Конфликты в команде и роль руководителя в их разрешении.
10. Факторы эффективности командной работы.

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

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:

1. Основные этапы эволюции теорий лидерства и их вклад в современное понимание управленческого поведения.
2. Отличия личностных и поведенческих моделей лидерства и ограничения каждого подхода.
3. Ситуационные модели лидерства: предпосылки, основные идеи и критерии выбора стиля.
4. Психологические механизмы власти и влияния в организации и их роль в управлении.
5. Структура власти в организации и особенности взаимодействия формального и неформального лидерства.
6. Роль эмоционального интеллекта в эффективности руководителя и принятии управленческих решений.
7. Психологические причины возникновения неформального лидерства и его влияние на групповую динамику.
8. Особенности групповой динамики и поведение лидера на разных стадиях развития группы.
9. Факторы эффективности командной работы и роль руководителя в их формировании.
10. Модели организационного поведения и их связь с лидерскими стилями.
11. Управленческая коммуникация как инструмент лидерства: виды, барьеры, методы повышения эффективности.
12. Делегирование полномочий как инструмент развития лидерства и повышения ответственности сотрудников.
13. Мотивационные подходы в руководстве и их влияние на поведение подчиненных.
14. Психологические механизмы сопротивления изменениям и роль лидера в их преодолении.
15. Этические аспекты лидерства и моральная ответственность руководителя.
16. Методы оценки лидерского потенциала и управленческой эффективности.
17. Особенности лидерства в условиях неопределенности и высокого уровня организационных изменений.
18. Конфликты в команде: психологические причины, типы и стратегии поведения руководителя.
19. Связь организационной культуры и стиля руководства: взаимное влияние и условия соответствия.
20. Психологические ошибки руководителей и их влияние на принятие решений и результативность команды.

Тест

1. Какой подход рассматривает лидерство как совокупность врождённых качеств?
 - А. Поведенческий
 - Б. Личностный ✓**
 - В. Ситуационный
 - Г. Контекстный

2. Что является центральным элементом модели Херси и Бланшара?
А. Стиль руководителя
Б. Организационная культура
В. Уровень зрелости подчинённых ✓
Г. Тип задач
3. Какой тип власти основан на признанной компетентности руководителя?
А. Принудительная
Б. Экспертная ✓
В. Референтная
Г. Законная
4. Какое поведение руководителя соответствует участию сотрудников в принятии решений?
А. Авторитарное
Б. Инструментальное
В. Демократическое ✓
Г. Контролирующее
5. Что относится к ключевому элементу групповой динамики?
А. Иерархия должностей
Б. Ролевое распределение ✓
В. Система мотивации
Г. Формальная структура
6. В какой модели лидерства учтены характеристики ситуации, лидера и последователей?
А. Теория черт
Б. Теория Лайкерта
В. Теория МакКлелланда
Г. Контингентная модель Фидлера ✓
7. Что чаще всего вызывает скрытые конфликты в команде?
А. Высокая текучесть персонала
Б. Недостаток компетенций
В. Размытость ролей ✓
Г. Чрезмерная автономия сотрудников
8. Какой стиль лидерства наиболее подходит для кризисной ситуации?
А. Делегирующий
Б. Участвующий
В. Директивный ✓
Г. Коучинговый
9. Что усиливает влияние руководителя больше всего?
А. Формальные полномочия
Б. Власть информации
В. Доверие сотрудников ✓
Г. Дистанция власти
10. Какой стиль руководства ориентирован на высокие отношения и низкий контроль?
А. Диктаторский

Б. Поддерживающий ✓

В. Инструментальный

Г. Участвующий

11. Какой тип лидерства характерен для лидеров, вдохновляющих сотрудников на ценностные изменения?
А. Транзакционное
Б. Трансформационное ✓
В. Авторитарное
Г. Бюрократическое
12. Какой механизм власти связан с ожиданием получения вознаграждения?
А. Экспертная власть
Б. Вознаграждающая власть ✓
В. Легитимная власть
Г. Харизматическая власть
13. Что является ключевым фактором эффективности обратной связи?
А. Жесткость формулировок
Б. Односторонность коммуникации
В. Конкретность и своевременность ✓
Г. Эмоциональная дистанция
14. Как называется стадия, на которой формируются нормы и роли группы?
А. Форминг
Б. Штурминг
В. Норминг ✓
Г. Перформинг
15. Какой стиль поведения в конфликте направлен на сотрудничество?
А. Уклонение
Б. Соперничество
В. Компромисс
Г. Кооперация ✓
16. Какой фактор сильнее всего определяет неформальное лидерство?
А. Возраст сотрудника
Б. Формальный статус
В. Социальное влияние ✓
Г. Стаж работы
17. Что является характерным риском харизматического лидерства?
А. Низкая мотивация сотрудников
Б. Неспособность к принятию решений
В. Снижение критичности к лидеру ✓
Г. Дефицит коммуникации
18. Что включает в себя управленческая компетентность?
А. Только профессиональные знания
Б. Только личные качества
В. Только регламентированные полномочия
Г. Интеграцию знаний, навыков и поведенческих моделей ✓

19. Какой элемент лидерства относится к межличностному уровню?
- А. Распределение полномочий
 - Б. Влияние на мотивацию сотрудников ✓**
 - В. Формирование стратегии компании
 - Г. Построение структуры организации
20. Какой компонент лидерства рассматривается в моделях эмоционального интеллекта?
- А. Стратегическое планирование
 - Б. Управление проектами
 - В. Саморегуляция и эмпатия ✓**
 - Г. Контроль ресурсов

Письменный анализ кейсов.

Кейс 1.

Команда отдела развития получила задачу вывести новый продукт на рынок в сжатые сроки. Руководитель подразделения сообщил цели проекта, но не распределил роли и зоны ответственности. Сотрудники приступили к работе каждый в своём направлении. Через месяц результаты оказались фрагментарными: часть задач выполнена, но общая логика работы отсутствует. В команде возникли взаимные претензии и недовольство качеством коммуникации. Неформальный лидер группы попытался взять управление на себя, однако столкнулся с сопротивлением двух сотрудников, которые отказались выполнять его поручения, мотивируя это отсутствием формального статуса.

Задание:

1. Определите стиль руководства.
2. Опишите влияние размытости ролей на групповую динамику.
3. Предложите меры по восстановлению эффективности команды.

Кейс 2

Компания внедряет новую цифровую систему управления процессами. Руководитель департамента Елена активно продвигает изменения, проводит встречи, демонстрирует преимущества и формирует рабочие группы. Однако около половины сотрудников демонстрируют пассивное сопротивление: затягивают сроки, задают вопросы, не связанные с проектом, выражают сомнение в необходимости нововведений. В коллективе сформировалось три неформальные подгруппы: сторонники изменений, нейтральные наблюдатели и открытые оппоненты. Елена ощущает эмоциональное выгорание, так как ощущает недостаток поддержки со стороны вышестоящего руководства. Внешние показатели работы подразделения начинают ухудшаться.

Задание:

1. Определите факторы сопротивления изменениям.
2. Проанализируйте роль Елены как лидера в процессе изменений.
3. Разработайте рекомендации по восстановлению работоспособности команды и снижению сопротивления.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/не зачтено
ПК-1.1				
Знать основные элементы корпоративной культуры, факторы профессиональной эффективности и психологической компетентности в организациях, а также их проявления в поведении руководителей и сотрудников	Демонстрирует точное и структурированное знание элементов корпоративной культуры и факторов профессиональной эффективности, корректно использует терминологию и приводит релевантные примеры	Показывает достаточно полные знания основных элементов корпоративной культуры и факторов эффективности, допускает незначительные неточности	Описывает элементы корпоративной культуры в общих чертах, знания фрагментарны, терминология используется частично корректно	Не может описать элементы корпоративной культуры, определения неверны или отсутствуют
Уметь проводить анализ корпоративной культуры и уровней психологической компетентности клиентов, интерпретируя выявленные характеристики с позиции влияния на профессиональную деятельность	Выполняет глубокий анализ, выделяет ключевые характеристики и их взаимосвязи с профессиональной эффективностью, формулирует обоснованные выводы	Выполняет анализ в достаточном объеме, выделяет основные характеристики, выводы частично аргументированы	Анализ поверхностный, выделяет отдельные элементы без объяснения взаимосвязей, выводы слабые	Не способен выполнить анализ, описание несвязное или неверное
Владеть приемами структурированного анализа корпоративной культуры и психологической компетентности, позволяющими формировать обоснованные выводы о состоянии организационной среды	Уверенно применяет методы анализа, корректно структурирует информацию, демонстрирует владение аналитическими инструментами	Применяет методы анализа с небольшими недочетами, структура информации в целом сохранена	Применяет методы частично, допускает значимые нарушения логики и структуры	Не владеет методами анализа, работа нерепрезентативна или ошибочна
ПК-1.2				
Знать психологические методы и технологии формирования и развития корпоративной культуры, повышения профессиональной эффективности и развития компетентностного профиля сотрудников	Точно и последовательно описывает методы и технологии развития, корректно объясняет их применение в организациях	Описывает основные методы и технологии, допускает незначительные неточности при объяснении применения	Знания ограничены перечислением отдельных методов без объяснения логики применения	Не знает методов, приводит неверные или не соответствующие примеры
Уметь выбирать методы и	Умеет	Делает выбор	Выбор методов	Не способен

технологии развития корпоративной культуры и психологической компетентности в соответствии с особенностями группы и целями обучающих программ	обоснованно выбирать методы под задачу, учитывая специфику группы, контекст и цели программы	корректно, обосновывает частично, учитывает основные параметры ситуации	неполный или частично неверный, обоснование слабое	выбрать метод, выбор случайный или необоснованный
Владеть способами применения развивающих методов и технологий, ориентированных на повышение профессиональной эффективности клиентов и укрепление корпоративной культуры	Уверенно применяет технологии развития, демонстрирует знание этапов и логики работы, корректно описывает результаты	Применяет технологии с небольшими ошибками, логика работы частично выдержана	Использует технологии неполно, нарушает последовательность, результаты неясны	Не владеет технологиями, допускает существенные ошибки
ПК-1.3				
Знать этапы, принципы и структуру программ обучения взрослых, направленных на развитие корпоративной культуры и психологической компетентности сотрудников	Чётко и полно описывает этапы, структуру и принципы построения программ обучения взрослых, демонстрирует системное понимание	Описывает этапы и структуру в достаточном объёме, небольшие неточности не искажают содержания	Знания ограничены перечислением этапов без раскрытия логики	Не может описать этапы программы или делает это неверно
Уметь разрабатывать содержание программ развития корпоративной культуры и профессиональной эффективности, определяя цели, задачи, методы и логическую последовательность обучения	Разрабатывает программу логично и последовательно, корректно формулирует цели, задачи, методы и ожидаемые результаты	Разрабатывает программу в целом корректно, отдельные элементы нуждаются в уточнении	Разработка неполная, логика нарушена, элементы программы не согласованы	Не способен разработать программу, элементы отсутствуют или не имеют смысла
Владеть навыками проектирования программ обучения взрослых, включая планирование этапов, подбор методов и форматов работы, соответствующих профессиональному контексту клиентов	Уверенно проектирует обучающие программы, демонстрируя владение методиками, структурой и логикой построения работы	Проектирует программу с небольшими методическими неточностями	Проектирование ограничено, структура программы слабая, элементы не соответствуют целям	Не владеет методами проектирования, программа не сформирована



**Московский
Институт
Психоанализа**

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

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ КОНФЛИКТЫ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

1.1 Проектное задание

Проектное задание: Разработка консультативного плана разрешения организационного конфликта

Задание: проанализировать выбранный кейс (например, ИТ-компания с перегрузкой разработчиков) и разработать консультативный план вмешательства. Необходимо: 1) описать участников, предмет, тип и причины конфликта; 2) определить стратегию консультативного вмешательства для сотрудников и руководителя; 3) предложить два варианта организационного вмешательства; 4) оформить письменный план с пошаговыми действиями и аргументированными рекомендациями для предотвращения деструктивных последствий.

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:

Вопрос 1: Какой тип конфликта чаще всего возникает при несоответствии карьерных ожиданий сотрудников и кадровой политики компании?

- А) Межгрупповой
- Б) Межличностный ✓
- В) Внутриличностный

Вопрос 2: Что является ключевым элементом конструктивного конфликта?

- А) Игнорирование мнений сотрудников
- Б) Соперничество без обсуждения
- В) Совместное решение проблем с учетом интересов сторон ✓

Открытый вопрос: Опишите два метода консультативного вмешательства корпоративного психолога, которые могут использоваться для разрешения конфликта в отделе IT при перегрузке разработчиков.

Ответ должен включать: описание техники (например, фасилитация групповой дискуссии, индивидуальное консультирование), ожидаемый результат вмешательства и краткое обоснование выбора метода в контексте кадрового и организационного конфликта.

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:

Описание: В компании “Открытое сердце” при распределении ролей возник конфликт между новым менеджером проектов и старой командой дизайнеров. Новая система распределения задач и КПЭ не учитывала опыт старших сотрудников, что вызвало сопротивление, снижение мотивации и споры о приоритетах задач. Конфликт охватил всю команду и повлиял на сроки выполнения проекта. Специалист по работе с персоналом отмечает рост жалоб и снижение удовлетворенности работой.

Задание: проанализировать конфликтную ситуацию: определить участников, предмет, тип и глубинные причины конфликта; оценить последствия для команды и организации; предложить

две стратегии консультативного вмешательства для руководителя и сотрудников; разработать план мероприятий по профилактике подобных конфликтов в будущем.

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:

10 тем

1. Влияние карьерных ожиданий сотрудников на возникновение конфликтов
2. Конструктивные стратегии разрешения конфликтов в малых командах
3. Роль корпоративного психолога в управлении организационными конфликтами
4. Как распределение задач и КПЭ может провоцировать конфликты
5. Психологические методы профилактики деструктивных конфликтов
6. Влияние коммуникационных барьеров на динамику конфликта
7. Этика консультирования в разрешении кадровых конфликтов
8. Использование конфликтов как ресурса развития команды

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. Анализ типов организационных конфликтов и их признаки
2. Причины возникновения конфликтов в проектных командах
3. Роль личностных различий в деструктивных конфликтах
4. Горизонтальные и вертикальные конфликты: сравнительный анализ
5. Методы диагностики конфликтов в организации
6. Стратегии консультативного вмешательства корпоративного психолога
7. Психологические аспекты распределения ролей и задач
8. Конфликты при внедрении КПЭ и систем аттестации
9. Превращение конструктивных конфликтов в ресурс развития
10. Проблемы коммуникации как источник организационных конфликтов

Критерии и показатели оценки реферата

Критерии	Показатели
Новизна реферируемого текста Макс. - 3 балла	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений

Степень раскрытия сущности проблемы Макс. - 3 балла	- 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	- 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. Введение в психологическую типологию конфликтов
Тема 2. Анализ кейсов межличностных конфликтов в командах ИТ
Тема 3. Роль руководителя в предотвращении деструктивных конфликтов
Тема 4. Методы фасилитации и групповой работы при конфликтных ситуациях
Тема 5. Практические подходы к консультированию сотрудников при перегрузке
Тема 6. Стратегии вмешательства при конфликтах в кадровой политике
Тема 7. Роль корпоративного психолога в разрешении споров между подразделениями
Тема 8. Профилактика конфликтов через разработку регламентов и инструкций
Тема 9. Использование конструктивных конфликтов как ресурса развития организации
Тема 10. Применение психологических методов оценки конфликтных рисков

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. Дайте определение организационного конфликта и его функции в компании
2. Назовите основные виды конфликтов по направленности и значению
3. Какие причины конфликта связаны с ресурсами и распределением ролей?
4. Объясните различие между конструктивным и деструктивным конфликтом
5. Какие стратегии консультативного вмешательства применяются при кадровых конфликтах?
6. Опишите роль корпоративного психолога в профилактике и разрешении конфликтов
7. Как карьерные ожидания сотрудников влияют на динамику конфликта?
8. Перечислите методы диагностики конфликтов в организации
9. Как использовать конфликт как ресурс развития команды?
10. Назовите основные ошибки руководителя, провоцирующие конфликты
11. Как личностные различия сотрудников влияют на возникновение конфликтов?
12. Какие инструменты фасилитации применяются при разрешении конфликтов?
13. В чем различие горизонтальных и вертикальных конфликтов?
14. Как оценивать последствия конфликта для подразделения и организации?
15. Какие методы профилактики деструктивных конфликтов наиболее эффективны?
16. Как правильно структурировать консультативное вмешательство?
17. Какие последствия может иметь игнорирование проблемного конфликта?
18. Как связаны КПЭ и конфликты в проектной команде?
19. Какие психологические методики применяются при анализе конфликтов?
20. Как аргументированно представлять рекомендации по разрешению конфликта?

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

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.

20 вопросов к устному опросу

1. Дайте определение организационного конфликта и его функции для компании.
2. Какие типы конфликтов существуют в организации по направленности и значению?
3. Какие объективные причины вызывают конфликты в команде?
4. Какие субъективные причины конфликта связаны с личностными особенностями сотрудников?
5. В чем различие конструктивного и деструктивного конфликта?
6. Какие последствия для организации имеет игнорирование проблемного конфликта?
7. Как карьерные ожидания сотрудников влияют на динамику конфликта?
8. Какие стратегии консультативного вмешательства применяются корпоративным психологом?
9. Какие методы диагностики конфликтов используются в организации?
10. Как распределение ролей и обязанностей влияет на возникновение конфликтов?
11. В чем различие горизонтальных и вертикальных конфликтов?
12. Какие ошибки руководителя чаще всего приводят к эскалации конфликтов?
13. Какие инструменты фасилитации применяются для работы с конфликтными группами?
14. Как определить тип конфликта по объективным и субъективным признакам?
15. Как влияние организационной структуры может провоцировать конфликты?
16. Какие методы профилактики деструктивных конфликтов наиболее эффективны?
17. Как оценивать последствия конфликта для сотрудников и подразделений?
18. Какие психологические методики используются для анализа причин конфликтов?
19. Как аргументированно представлять рекомендации по разрешению конфликта?
20. Как использовать конфликт как ресурс развития организации и команды?

Тест

1. Что является ключевым элементом конструктивного конфликта?
А) Игнорирование мнений сотрудников
Б) Соперничество без обсуждения
В) Совместное решение проблем с учетом интересов сторон ✓
Г) Давление на подчиненных
2. Какой тип конфликта чаще всего возникает при несоответствии карьерных ожиданий и кадровой политики?
А) Межгрупповой
Б) Межличностный ✓

- В) Внутриличный
Г) Вертикальный
3. Какой стиль поведения в конфликте по модели Томаса–Килманна характеризуется высокой ориентацией на результат и отношения?
А) Уклонение
Б) Компромисс
В) Сотрудничество ✓
Г) Соперничество
4. Что является структурной причиной конфликта?
А) Эмоциональное напряжение
Б) Личностные различия
В) Неясность ролей и обязанностей ✓
Г) Темперамент сотрудников
5. Какой метод диагностики является качественным?
А) Анкетирование
Б) Тестирование
В) Интервью ✓
Г) Анализ статистических данных
6. Какой подход рассматривает конфликт как естественный элемент функционирования организации?
А) Психодинамический
Б) Поведенческий
В) Структурный ✓
Г) Функциональный
7. Какая стадия конфликта включает персонализацию и эскалацию противостояния?
А) Латентная
Б) Осознание
В) Эскалация ✓
Г) Разрешение
8. В чем особенность деструктивного конфликта?
А) Повышение мотивации
Б) Совместное решение задач
В) Нарушение коммуникации и снижение эффективности ✓
Г) Формирование новых идей
9. Какие элементы включает анализ конфликтной ситуации?
А) Только участников
Б) Только предмет
В) Участники, предмет, причины и последствия ✓
Г) Только последствия
10. Что является целью профилактики конфликтов?
А) Уклонение от проблем
Б) Давление на сотрудников
В) Минимизация деструктивного воздействия и развитие конструктивных отношений ✓
Г) Игнорирование конфликтов
11. Как карьерные ожидания сотрудников могут провоцировать конфликты?
А) При равном распределении задач
Б) При открытой коммуникации
В) При несоответствии ожиданий и оценок ✓
Г) При высокой мотивации
12. Какой элемент диагностики позволяет оценить уровень эскалации конфликта?
А) Анкетирование

- Б) Анализ КПЭ
 - В) Наблюдение и интервью ✓**
 - Г) Анализ документов
13. Что позволяет превратить конфликт в ресурс развития команды?
- А) Игнорирование эмоций
 - Б) Давление на слабую сторону
 - В) Использование конструктивных элементов и совместное решение проблем ✓**
 - Г) Изоляция конфликтующих
14. Что влияет на возникновение межгрупповых конфликтов?
- А) Стиль руководства
 - Б) Индивидуальные предпочтения
 - В) Различие целей подразделений ✓**
 - Г) Отсутствие КРІ
15. Какие действия корпоративного психолога относятся к консультативным?
- А) Прямое распоряжение сотрудниками
 - Б) Игнорирование жалоб
 - В) Анализ ситуации, рекомендации, фасилитация обсуждений ✓**
 - Г) Контроль дисциплины
16. Что является инструментом оценки типа конфликта?
- А) SWOT-анализ
 - Б) Оценка КПЭ
 - В) Тест Томаса-Килмана ✓**
 - Г) Диагностика стресса
17. Какой тип конфликта характерен для распределения ролей в проектной команде?
- А) Вертикальный
 - Б) Внутриличностный
 - В) Горизонтальный ✓**
 - Г) Межорганизационный
18. Какие методы профилактики конфликтов считаются эффективными?
- А) Игнорирование
 - Б) Давление на подчиненных
 - В) Тренинги, регламенты, консультирование ✓**
 - Г) Усиление конкуренции
19. Что помогает оценить последствия конфликта для подразделения?
- А) Оценка КПЭ и производительности
 - Б) Интервью с сотрудниками
 - В) Комбинация методов диагностики и анализа ситуации ✓**
 - Г) Наблюдение за поведением менеджера
20. Какой элемент включает консультативное сопровождение конфликта?
- А) Давление на участников
 - Б) Принятие решений за команду
 - В) Рекомендации, фасилитация обсуждений и индивидуальное консультирование ✓**
 - Г) Игнорирование разногласий

Кейс 1 В отделе компании, работающей с массовым потребительским рынком, внедряется новая система оценки работы сотрудников и распределения задач. Это вызывает напряжение между менеджерами отдела продаж и сотрудниками службы логистики. Одни считают, что цели нереалистичны, другие жалуются на перегрузку, теряется координация, падает вовлеченность команды. Конфликт затрагивает несколько подразделений, увеличиваются ошибки и задержки в работе. Служба персонала фиксирует рост жалоб и снижение удовлетворенности сотрудников.

Задание: определить тип и участников конфликта, выделить причины на уровнях организации,

группы и личности, оценить последствия для подразделений, предложить два консультативных и два организационных вмешательства для снижения напряженности и повышения эффективности работы команды.

Кейс 2 В креативном агентстве распределение ролей в новом проекте вызывает сопротивление команды дизайнеров и менеджеров. Конфликт возник из-за непонимания задач, пересечения полномочий и неопределенности ролей. Сотрудники демонстрируют снижение мотивации, конфликты перерастают в межличностные споры, сроки выполнения проекта под угрозой. Руководитель испытывает трудности с координацией и поддержанием командного взаимодействия.

Задание: проанализировать конфликт, выделить участников, предмет и тип, оценить последствия для команды, разработать рекомендации по консультативному вмешательству и профилактическим мероприятиям для предотвращения повторных конфликтов.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/не зачтено
ПК-2.1				
Знать природу и сущностные характеристики организационного конфликта, его функции и роль в развитии организации, основные виды, типологии и глубинные причины конфликтов в организациях	Знать теории, функции и типологии конфликтов, глубинные причины и последствия для организации, умеет аргументировано объяснить	Знать основные характеристики конфликтов, типологии и причины, объясняет с отдельными упрощениями	Знать отдельные характеристики конфликтов, типологии и причины, слабо связывает с последствиями	Знать фрагментарно или неправильно, не связывает с последствиями для организации
Уметь анализировать конкретные конфликтные ситуации в организациях, выделять участников, предмет, тип и причины конфликта, оценивать возможные последствия для организации и сотрудников	Уметь точно анализировать конфликт, выявлять участников, предмет и причины, делать логичные выводы	Уметь анализировать конфликт, выделять участников и причины частично	Уметь описывать ситуацию поверхностно, отдельные элементы не определяет	Уметь анализировать конфликт неверно или не выявлять участников и причины
Владеть навыками анализа кейсов, консультативного сопровождения участников конфликта, фасилитации групповых обсуждений и разработки мероприятий по профилактике и разрешению конфликтов	Владеть консультативными и фасилитационными методами, уверенно применять их для диагностики и разрешения конфликтов	Владеть базовыми методами, применять их с ограниченной глубиной анализа	Владеть методами частично, применять поверхностно	Не владеет методами, применение некорректно
ПК-2.2				
Знать основные подходы и методы диагностики, профилактики и конструктивного разрешения организационных конфликтов	Знать все современные методы диагностики и профилактики, может обосновать их выбор	Знать основные методы, может объяснить часть выбора	Знать отдельные методы, объяснение выборочно	Знать фрагментарно или неправильно, не объясняет методы
Уметь подбирать и	Уметь выбирать	Уметь подбирать	Уметь	Не умеет

обосновывать стратегии консультативного и организационного вмешательства для профилактики и разрешения конфликта, планировать мероприятия по использованию конструктивных конфликтов как ресурса развития	методы и стратегии полностью корректно, обосновывать их с профессиональной точностью	методы и стратегии в целом корректно, с неполным обоснованием	подбирать стратегии формально, обоснование слабое	подбирать стратегии, обоснование отсутствует
Владеть приёмами консультативного вмешательства, разработки тренинговых, просветительских и регламентных мероприятий, навыками рефлексии собственной позиции и стиля поведения в конфликте	Владеть навыками консультирования и организации вмешательства, применять эффективно и безопасно	Владеть навыками, применять корректно, но не всегда эффективно	Владеть навыками частично, применять поверхностно	Не владеет навыками или применять некорректно
ПК-2.3				
Знать критерии выбора методов консультирования и инструменты оценки конфликта в кадровых и организационных процессах	Знать критерии и инструменты полностью, объясняет профессионально	Знать основные критерии и инструменты, объясняет с упрощениями	Знать отдельные критерии и инструменты, объяснение неполное	Знать фрагментарно или неправильно, не объясняет
Уметь структурировать и планировать мероприятия по профилактике деструктивных конфликтов и сопровождению сотрудников	Уметь структурировать и планировать мероприятия полностью, логично и профессионально	Уметь планировать и структурировать, но с частичными упрощениями	Планирование и структура частично, логика слабая	Не умеет структурировать и планировать мероприятия
Владеть навыками практического консультирования участников конфликтов, аргументированно представлять выводы и рекомендации в устной и письменной форме	Владеть навыками практического консультирования, аргументированно представлять рекомендации устно и письменно	Владеть навыками, представлять рекомендации в целом корректно	Владеть навыками частично, рекомендации поверхностны	Не владеет навыками или рекомендации некорректны



**Московский
Институт
Психоанализа**

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

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПСИХОЛОГИЯ САМОЭФФЕКТИВНОСТИ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

1.1 Проектное задание

Проектное задание: Разработка индивидуальной программы повышения профессиональной самооффективности

На основе изученных теоретических подходов к самооффективности, саморегуляции и профессиональному развитию разработать индивидуальную программу повышения собственной профессиональной самооффективности в контексте деятельности корпоративного психолога. Программа должна включать анализ текущего уровня самооффективности, формулировку целей профессионального развития, описание психологических ресурсов и ограничений, а также обоснованный выбор психологических методов и техник развития самооффективности.

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:

Тест:

1. Самоэффективность в концепции А. Бандуры в первую очередь определяется как
А) уровень общей удовлетворенности жизнью
Б) **вера субъекта в собственную способность успешно выполнять деятельность**
В) совокупность личностных черт
2. К какому психологическому подходу относится теория саморегуляции К. Карвера и М. Шайера
А) психоаналитическому
Б) бихевиористскому
В) **социально-когнитивному**
3. Раскройте значение самоэффективности в профессиональной деятельности корпоративного психолога. В ответе должны быть отражены связь самоэффективности с профессиональной компетентностью, саморегуляцией и устойчивостью деятельности.

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: Корпоративный психолог, работающий в крупной организации, отмечает снижение уверенности в своих профессиональных действиях при реализации сложных консультативных проектов. Он избегает инициативы, откладывает принятие решений и испытывает трудности в аргументации профессиональной позиции перед руководством, несмотря на наличие необходимых знаний и опыта.

Задание: Проанализируйте ситуацию с позиции теории самоэффективности и регуляторных механизмов личности. Определите возможные психологические причины снижения самоэффективности и предложите направления психологической работы по ее восстановлению и развитию.

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. Самоэффективность как фактор профессиональной устойчивости корпоративного психолога
2. Роль саморегуляции и рефлексии в поддержании профессиональной эффективности
3. Соотношение самоэффективности и профессиональной идентичности
4. Самоэффективность и профессиональное выгорание
5. Пределы и ограничения развития самоэффективности в профессиональной деятельности

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

Темы рефератов:

1. Концепция самооффективности А. Бандуры в современной психологии
2. Самооффективность в структуре профессионального развития личности
3. Психологические ресурсы профессиональной эффективности
4. Теории саморегуляции поведения и деятельности
5. Локус контроля и его роль в профессиональной эффективности
6. Самооффективность и мотивация достижения
7. Профессиональная самооффективность в консультативной деятельности
8. Самооффективность как фактор карьерного развития
9. Психологическая устойчивость и самооффективность
10. Самооффективность корпоративного психолога в организационном контексте

Критерии и показатели оценки реферата

Критерии	Показатели
Новизна реферируемого текста Макс. - 3 балла	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений
Степень раскрытия сущности проблемы Макс. - 3 балла	- 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	- 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)

Темы докладов:

- Тема 1. Самоэффективность как предмет психологического исследования
- Тема 2. Источники формирования самоэффективности личности
- Тема 3. Саморегуляция как механизм поддержания профессиональной эффективности
- Тема 4. Самоэффективность и профессиональная идентичность
- Тема 5. Самоэффективность в условиях организационных изменений
- Тема 6. Карьерное развитие и профессиональная самоэффективность
- Тема 7. Методы развития самоэффективности в психологической практике
- Тема 8. Самоэффективность и стрессоустойчивость
- Тема 9. Самоэффективность в деятельности корпоративного психолога
- Тема 10. Самоэффективность как компонент профессиональной компетентности

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 недостаточно 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. Дайте определение самоэффективности в социально-когнитивной теории.
2. В чем отличие самоэффективности от уверенности в себе.
3. Какие источники формирования самоэффективности выделяет А. Бандура.
4. Раскройте роль саморегуляции в профессиональной деятельности.
5. Как связаны самоэффективность и мотивация достижения.
6. Охарактеризуйте влияние локуса контроля на профессиональную эффективность.
7. Как самоэффективность проявляется в деятельности корпоративного психолога.
8. В чем значение рефлексии для развития самоэффективности.
9. Как самоэффективность связана с профессиональной устойчивостью.
10. Назовите основные направления развития профессиональной самоэффективности

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

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 устному зачету с оценкой:

1. Раскройте понятие самоэффективности в социально-когнитивной теории и покажите его значение для профессиональной деятельности.
2. Охарактеризуйте источники формирования самоэффективности и их роль в профессиональном развитии личности.
3. Проанализируйте соотношение понятий самоэффективности, уверенности в себе и субъективного контроля.
4. Опишите место самоэффективности в структуре профессиональной идентичности.
5. Раскройте психологические механизмы саморегуляции деятельности и их связь с самоэффективностью.
6. Проанализируйте теорию саморегуляции К. Карвера и М. Шайера в контексте профессиональной эффективности.
7. Охарактеризуйте роль мотивации достижения в формировании профессиональной самоэффективности.
8. Раскройте значение локуса контроля для профессионального поведения и эффективности деятельности.
9. Проанализируйте концепцию сохранения ресурсов С. Хобфолла и ее связь с самоэффективностью.
10. Охарактеризуйте самоэффективность как фактор профессиональной устойчивости.
11. Раскройте роль рефлексии в поддержании и развитии профессиональной самоэффективности.
12. Проанализируйте связь самоэффективности и профессионального выгорания.
13. Охарактеризуйте самоэффективность в контексте карьерного развития личности.
14. Раскройте основные положения теории карьерного развития Д. Супермена в связи с самоэффективностью.
15. Проанализируйте значение самоэффективности в консультативной деятельности

корпоративного психолога.

16. Охарактеризуйте психологические методы самодиагностики самооффективности.
17. Раскройте требования к интерпретации результатов диагностики самооффективности.
18. Проанализируйте роль самооффективности в управлении профессиональными задачами.
19. Охарактеризуйте подходы к развитию самооффективности в профессиональной деятельности.
20. Раскройте значение индивидуальной программы профессионального развития для поддержания самооффективности.

Тест

1. Самооффективность в концепции А. Бандуры определяется как
 - А) уровень субъективного благополучия
 - Б) устойчивая черта личности
 - В) **✓ вера субъекта в собственную способность успешно выполнять деятельность**
 - Г) совокупность профессиональных знаний
2. К какому теоретическому направлению относится концепция самооффективности
 - А) психоаналитическому
 - Б) гуманистическому
 - В) **✓ социально-когнитивному**
 - Г) бихевиористскому
3. Какой источник формирования самооффективности считается наиболее значимым
 - А) социальное сравнение
 - Б) словесное подкрепление
 - В) эмоциональные состояния
 - Г) **✓ собственный успешный опыт деятельности**
4. Саморегуляция в модели К. Карвера и М. Шайера рассматривается как
 - А) реакция на внешнее подкрепление
 - Б) **✓ процесс сопоставления текущего состояния с целью**
 - В) результат бессознательных конфликтов
 - Г) проявление личностных черт
5. Локус контроля по Дж. Роттеру отражает
 - А) уровень тревожности
 - Б) степень мотивации
 - В) **✓ представления о причинах успехов и неудач**
 - Г) особенности темперамента
6. Мотивация достижения в теории Д. МакКлелланда связана прежде всего с
 - А) потребностью в аффилиации
 - Б) потребностью во власти
 - В) **✓ стремлением к успеху и избеганием неудачи**
 - Г) потребностью в безопасности
7. Концепция сохранения ресурсов С. Хобфолла объясняет стресс как
 - А) внутренний конфликт личности
 - Б) результат фрустрации
 - В) **✓ угрозу потери или фактическую потерю ресурсов**
 - Г) следствие когнитивных искажений

8. Самоэффективность оказывает прямое влияние на
А) уровень интеллекта
Б) тип темперамента
В) **✓ настойчивость и выбор сложности задач**
Г) биологические ритмы
9. Профессиональная идентичность связана с самоэффективностью через
А) социальное одобрение
Б) уровень образования
В) **✓ осознание своей профессиональной роли и возможностей**
Г) формальные должностные требования
10. В теории Д. Суперса карьера рассматривается как
А) последовательность должностей
Б) **✓ процесс развития личности на протяжении жизни**
В) совокупность профессиональных навыков
Г) социальный статус
11. Самоэффективность корпоративного психолога наиболее значима при
А) выполнении рутинных операций
Б) следовании инструкциям
В) **✓ решении сложных и неопределенных профессиональных задач**
Г) формальном соблюдении регламентов
12. Профессиональная рефлексия направлена прежде всего на
А) оценку внешних условий
Б) **✓ анализ собственного профессионального опыта и действий**
В) контроль поведения других
Г) формирование мотивации
13. Самоэффективность способствует профессиональной устойчивости за счет
А) избегания ответственности
Б) снижения требований
В) **✓ повышения способности справляться с трудностями**
Г) сокращения нагрузки
14. Диагностика самоэффективности относится преимущественно к
А) клинической психологии
Б) психофизиологии
В) **✓ психологии личности и труда**
Г) нейропсихологии
15. Интерпретация данных диагностики самоэффективности должна учитывать
А) только количественные показатели
Б) **✓ контекст профессиональной деятельности**
В) нормативные ожидания руководства
Г) личные предпочтения психолога
16. Развитие самоэффективности взрослых опирается прежде всего на
А) директивное обучение
Б) **✓ осознанный анализ опыта и целеполагание**
В) внушение

Г) подражание

17. Профессиональное выгорание связано с самоэффективностью через

А) уровень интеллекта

Б) ☒ **снижение веры в собственные профессиональные возможности**

В) возраст

Г) стаж работы

18. Самоэффективность влияет на карьерное развитие через

А) формальные критерии отбора

Б) ☒ **активность в принятии карьерных решений**

В) социальное давление

Г) организационную структуру

19. Самоэффективность не связана напрямую с

А) мотивацией

Б) саморегуляцией

В) профессиональной устойчивостью

Г) ☒ **типом нервной системы**

20. Индивидуальная программа развития самоэффективности должна включать

А) только перечень целей

Б) ☒ **анализ ресурсов, целей и способов их достижения**

В) формальные требования

Г) оценку внешней среды

Кейс 1 Корпоративный психолог с опытом работы более пяти лет отмечает, что в условиях расширения функционала и роста ответственности он стал избегать участия в стратегических проектах, предпочитая выполнять привычные задачи. При этом уровень профессиональных знаний и формальных компетенций остается высоким. Задание: Проанализируйте ситуацию с точки зрения теории самоэффективности и механизмов саморегуляции. Определите возможные причины снижения самоэффективности и предложите направления психологической работы по ее восстановлению.

Кейс 2 Начинаящий корпоративный психолог успешно справляется с отдельными консультативными задачами, однако испытывает значительные трудности при необходимости самостоятельно планировать работу и принимать профессиональные решения в условиях неопределенности. Он часто обращается за подтверждением правильности своих действий и избегает ответственности. Задание: Проанализируйте ситуацию с позиции формирования профессиональной самоэффективности. Определите факторы, влияющие на поведение специалиста, и предложите способы развития его профессиональной самоэффективности.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/не зачтено
ПК-2.1				
Знать психологические теории профессионального развития,	Глубоко знает психологические	Знает основные теории с	Имеет общее представление	Не знает теорий

карьерного выбора и профессиональной самоэффективности	теории карьерного развития и профессиональной самоэффективности	отдельными неточностями	о теориях	карьерного развития
Уметь анализировать психологические факторы профессиональной эффективности и карьерного развития клиентов	Корректно анализирует психологические факторы карьерной и профессиональной эффективности	Анализирует факторы с частичными упрощениями	Анализ носит поверхностный характер	Не способен анализировать факторы эффективности
Владеть навыками профессионального анализа карьерных и профессиональных запросов с учетом уровня самоэффективности	Демонстрирует устойчивые навыки анализа карьерных и профессиональных запросов	Применяет навыки анализа при поддержке	Анализирует формально	Не владеет навыками анализа запросов
ПК-2.2				
Знать психологические методы и технологии развития самоэффективности, профессиональных ресурсов и регуляции деятельности	Полно знает методы и технологии развития профессиональной самоэффективности	Знает основные методы и технологии	Имеет общее представление о методах	Не знает методов развития самоэффективности
Уметь подбирать психологические методы и технологии развития профессиональной эффективности в консультативной практике	Обоснованно подбирает методы развития самоэффективности под консультативные задачи	Подбирает методы с отдельными неточностями	Испытывает затруднения в подборе методов	Не способен подобрать методы
Владеть навыками методически корректного применения психологических технологий развития самоэффективности	Уверенно применяет методы развития самоэффективности в консультативной практике	Применяет методы при методической поддержке	Использует методы формально	Не владеет навыками применения методов
ПК-2.3				
Знать особенности применения психологических методов развития самоэффективности в индивидуальном и организационном консультировании	Знает особенности применения методов развития самоэффективности в организационном консультировании	Знает основные особенности применения	Имеет общее представление о применении	Не знает особенностей применения методов
Уметь использовать психологические методы и техники развития самоэффективности при консультировании клиентов	Самостоятельно использует методы развития самоэффективности в консультировании	Использует методы с отдельными ошибками	Использует методы эпизодически	Не способен использовать методы
Владеть навыками интеграции психологических методов развития самоэффективности в консультативные и развивающие программы	Демонстрирует устойчивые навыки интеграции методов самоэффективности в консультативные программы	Интегрирует методы при поддержке	Интеграция носит формальный характер	Не владеет навыками интеграции методов



**Московский
Институт
Психоанализа**

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

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости (темы докладов, рефератов, эссе, тестовые задания, кейсовые задания и т.п.) (а также, обязательно представить задания для подготовки к практическим занятиям, а также критерии и шкалу оценивания к ним)

Примерный перечень вопросов для обсуждения на практических занятиях (устный опрос)

1. Раскройте сущность процесса мотивации трудовой деятельности.
2. Наличие каких элементов необходимо в структуре процесса формирования мотива труда? Дайте краткую характеристику влияния каждого элемента на процесс формирования мотива труда.
3. В каких условиях формируется мотив труда?
4. Как взаимосвязаны стимул труда и процесс стимулирования трудовой деятельности?
5. Обоснуйте роль и значение благ в процессе мотивации трудовой деятельности.
6. Что такое мотивация трудовой деятельности?
7. Что такое мотив труда? Перечислите этапы формирования мотива труда. Назовите элементы процесса формирования мотива труда.
8. Что такое потребность? Приведите примеры биологических и социальных потребностей человека.
9. Что такое благо? Приведите классификацию благ (ценностей).
10. Что такое трудовая деятельность? Определите цену трудовой деятельности.
11. Что такое стимул и стимулирование трудовой деятельности?
12. Охарактеризуйте взаимосвязи и взаимодействие понятий: стимул, стимулирование, мотив, мотивация.
13. Перечислите, какие классификации типов мотивации вы знаете?
14. Отличие внутреннего вознаграждения от внешнего.
15. Что следует делать руководителю для поддержания мотивации подчиненных?
16. В чем заключается принципиальная разница между содержательными и процессуальными теориями мотивации?
17. Охарактеризуйте преимущества и недостатки содержательных теорий мотивации трудовой деятельности.
18. Раскройте сущность теории А. Маслоу. Чем обусловлена последовательность потребностей в «пирамиде»?
19. Какое практическое значение имеет теория Ф. Герцберга?
20. Какие потребности присутствуют во всех рассмотренных содержательных теориях мотивации?
21. Какие теории мотивации актуальны в современных российских предприятиях (организациях)?
22. На каких взаимосвязях основана теория ожидания В. Врума?
23. Что из себя представляет процесс постановки целей в теории Э. Локка?
24. В чем заключается практическая значимость теории ожидания? Назовите возможные сложности ее применения.
25. Что отличает теорию МакГрегора от других процессуальных теорий мотивации?
26. Опишите механизм мотивации в теории Портера-Лоулера.
27. Перечислите практические рекомендации, как посредством целеполагания можно повысить эффективность трудовой деятельности.
28. Назовите три главных принципа японского менеджмента.

29. В чем заключается групповая психология в японских корпорациях?
30. За счет чего достигается «корпоративное единство» в японских компаниях?
31. На каких этнокультурных особенностях основан японский менеджмент персонала?
32. Назовите особенности адаптации и продвижения в японских корпорациях?
33. Что такое система многоаспектной квалификации?
34. Раскройте сущность патернализма в управлении.
35. В чем заключаются преимущества пожизненного найма для персонала и для компании?
36. Какие мероприятия осуществляются в настоящее время для поддержания эффективного управления в японских фирмах?
37. В чем заключается сущность концепции человеческих ресурсов?
38. На что в первую очередь ориентирована система управления персоналом в американских компаниях?
39. Каким образом мотивируют руководителей американских компаний?
40. Какие тенденции сложились сегодня в управлении американскими компаниями?
41. Что из американского и японского опыта управления и мотивации персонала можно позаимствовать российским компаниям?
42. Сравните основные направления кадровой работы в американских и японских компаниях. Чья система мотивации персонала эффективней с вашей точки зрения? Ответ обоснуйте.
43. Что относится к первичным, и что ко вторичным потребностям человека?
44. Что такое потребность индивида и как ее определить?
45. Чем потребность отличается от мотива?
46. Опишите мотивационную модель через потребности в упрощенном виде.
47. Перечислите и раскройте содержание мотивационных состояний человека.
48. Чем отличается сознательная мотивация от бессознательной?
49. Сравните понятие личность, индивид, индивидуальность.
50. В каких психологических теориях рассматриваются мотивы поведения личности?
51. Каким образом мотив начинает приобретать ведущий характер?
52. Что определяет направленность личности?
53. Что такое социализация и чем она определяется?
54. В чем заключается суть гуморальной теории о темпераментах человека?
55. Раскройте содержание конституциональной теории Кречмера.
56. Какой вклад в развитие представлений о мотивации дает теория Павлова?
57. Опишите вкратце типы темперамента человека и особенности их мотивации.
58. Что такое акцентуация и в чем суть типологии Леонгарда?
59. Перечислите типы личности согласно Леонгарду.
60. Какие типы личности выделил К. Юнг?
61. Опишите классификацию акцентуированных личностей П.Б. Ганнушкина.
62. Чем определяются типы личности; в чем проявляется характер?
63. В каких сферах деятельности разные типы личности могут найти себе применение? Какие типы личности лучше других реализуются на руководящих должностях?
64. Какие типы личности рекомендовано объединять в одном коллективе для выполнения профессиональных задач.
65. Раскройте сущность понятия «оплата труда».
66. Назовите основные функции оплаты труда.

67. Назовите правовые основы организации оплаты труда, закрепленные в современном российском трудовом законодательстве.
68. Раскройте содержание компонентов оплаты труда.
69. Назовите составляющие тарифных условий оплаты труда.
70. Раскройте сущность систем повременной оплаты труда.
71. Охарактеризуйте системы сдельной оплаты труда.
72. Перечислите дополнительные системы оплаты труда. Проведите сравнительный анализ различных систем оплаты труда, выделяя их положительные и отрицательные стороны.
73. В чем заключается особенность гибкой системы оплаты труда.
74. Назовите виды премирования и его составные части.
75. Какие надбавки и доплаты к заработной плате существуют?
76. В чем заключается суть оплаты за квалификацию? Каковы преимущества данной системы оплаты труда.
77. Опишите системы Скэнлона, Ракера, Ипрошеар.
78. При каких условиях система участия в прибыли будет эффективным?
79. Назовите методы и условия разработки оплаты по ключевым показателям эффективности.
80. Что такое социальная организация?
81. Что в себя включает «социальная карта»?
82. Какие социальные программы используют современные компании?
83. Что такое «патернализм» и каким образом он может стимулировать персонал?
84. Перечислите характеристики работы, положительно влияющие на трудовую мотивацию.
85. Назовите положительные и отрицательные стороны ротации и перестановки персонала.
86. Каким образом в нематериальном стимулировании можно задействовать самооценку и творческое стимулирование?
87. Какие направления стимулирования свободным временем вы можете назвать?
88. Что можно отнести к мотивирующим элементам корпоративной культуры?
89. Какие мотивы достигаются через вовлечение в командную работу?
90. Раскройте содержание стимулирования обучением.
91. Как влияет на мотивацию продвижение по службе и делегирование полномочий?
92. Какие элементы включает моральное стимулирование?
93. Приведите примеры похвалы сотрудников. Какие «красивые» наименования должностей можно использовать в качестве стимулов?
94. Каким образом условия труда могут демотивировать сотрудника?
95. Что в себя включают издержки на трудовые ресурсы?
96. Как рассчитывается эффект от управления персоналом?
97. Назовите подходы к оценке управления персоналом.
98. Как рассчитывается производительность труда и эффект от снижения текучести кадров? Как рассчитывается суммарная эффективность?
99. Как минимизируются затраты при реализации программ мотивации?
100. Как осуществляется выбор наиболее эффективных методов управления?
101. Перечислите методики оценки эффективности управления персоналом.
102. Что необходимо для формирования мотивационного механизма?
103. Перечислите основные показатели, которые характеризуют экономические интересы бизнеса.

Задания к практическим занятиям

Ситуация 1

Компания занимается оптовыми продажами и соответственно имеет достаточно большой штат торговых представителей. А вот возможностей для карьерного роста очень мало и эта тема не особо обсуждается в компании. Считается, что продавники зарабатывают хорошие деньги (если хорошо работают, конечно) и этого вполне хватает.

Но вот парадокс: 60% из них не задерживаются там дольше, чем на год. Опросили нескольких «звёздных» сотрудников, покинувших компанию. И получили один ответ: ты можешь быть супер-продавцом, или быть в числе отстающих, кроме зарплаты не изменится ничего. И через год, и через два, и через пять лет ты будешь тем же самым торговым представителем, с тем же набором обязанностей, полномочий, ответственности.

Предложите направления развития деловой карьеры торгпредов как инструмента мотивации персонала.

Ситуация 2

Одного из опытных сотрудников отдела персонала повысили, включив в его обязанности контролирующую функцию. Теперь от результатов его проверок зависит дисциплинарная оценка работы всех сотрудников офиса (в том числе начисление штрафов и поощрений).

В результате в коллективе изменилось отношение к проверяющему: его не приглашают на общие мероприятия, с ним не обсуждают новости, т.к. боятся сказать лишнее. Его игнорируют. В результате человек находится в постоянном стрессе, разрываясь между необходимостью ответственно выполнять возложенные на него обязанности и потребностью быть частью команды.

Как снизить уровень стресса сотрудника? Возможен ли в данной ситуации компромиссный вариант?

Ситуация 3

В компании общение между подчиненными и руководителем сводится к следующему: «Получи задание, выполняй, срок тебе два месяца. Сделал раньше? Получи другой проект! На выполнение два месяца». В течение двух месяцев команда уделяет семь недель соревнованиям по компьютерной игре Counter Strike и только две недели выполнению задания. Все проекты при этом сдаются в срок. Всегда. Вопрос сотрудникам: за два месяца Вы можете выполнить несколько проектов, почему сдаете только один?.. Ответ: «На задание дают два месяца. Пробовали сдавать раньше – от них никакой похвалы не услышишь, никто и руку не пожмёт. Только новой работой загрузят. Так зачем напрягаться?»

Насколько быстро можно изменить сложившуюся ситуацию?

Ситуация 4

В компании в течение трёх месяцев не выплачивали премию персоналу. И никто из руководства с сотрудниками это не обсуждал. В это время компания должна была получить очень крупную сумму за один заказ, которая не только позволила бы выплатить все долги сотрудникам, но и продолжать успешно работать. Это тоже был «великий секрет»! В результате только в одном отделе уволились три сотрудника, включая руководителя. Найти опытных специалистов в этой отрасли сложно, обучать новых до необходимой квалификации – долго.

Что необходимо предпринять в данной ситуации?

Ситуация 5

В феврале этого года в консалтинговую компанию обратилась организация, специализирующаяся на газификации жилых частных домов. На тот момент компания столкнулась с проблемой невыполнения плана продаж на определенной заданной территории. Компании при таких продажах грозила потеря контракта с Генеральным партнёром и заказчиком – поставщиком природного газа.

Отдел продаж компании состоял из 18 проектировщиков-продавцов и 1 начальника. Ежемесячно продавцам ставились индивидуальные планы продаж на основе результатов предыдущего месяца и оценки потенциала сотрудника (потенциал оценивался субъективно начальником отдела продаж).

Сотрудники отдела продаж имели систему мотивации, главным и единственным критерием которой было количество подключенных абонентов. В компании была также определенная проблема в том, что продавцы выполняли месячный план продаж в последние 10 дней месяца, и в компании это выливалось в неравномерное поступление заказов от абонентов. В связи с этим отдел продаж 20 дней месяца отдыхал, а 10 дней месяца «зашивался».

Часть продавцов выполняли планы в течение нескольких последних месяцев, другая часть не выполняла план продаж в этот же период. Все работники отдела не имели «своей» индивидуальной территории, только общую, поэтому работали хаотично, без ежедневного плана посещения потенциальных абонентов. В отделе продаж также не было единой и индивидуальной базы данных по потенциальным абонентам на заданной территории. Многие сотрудники отдела не проходили специального обучения навыкам работы с клиентом.

Что можно предложить в рамках кадрового консалтинга?

КЕЙС «КЛУБ 100»

В 1981 г. Даниэль К. Бойл из фирмы «Даймонд Ишернсвилл» подал идею создания «Клуба 100» на заводе этой фирмы (Палмер, шт. Массачусетс), изготавливающем картонные упаковки. Будучи руководителем службы кадров, этого завода, Бойл поражался тому, сколько времени ему приходилось уделять «трудным» работникам и малозначительным трудовым спорам. В этой связи идея «Клуба 100» возникла у него как способ привлечения внимания к тем работникам, которые изо дня в день делали именно то, что и были обязаны делать.

На заводе в Палмере работало 300 человек. 25% из них были членами профсоюза рабочих бумажной промышленности. Моральный уровень персонала был очень низок. Проведённые незадолго перед этим обследования показали, что 79% работников считали, что они получают недостаточное вознаграждение за хорошую работу.

Идея «Клуба 100» представляла собой скорее план привлечения должного внимания к хорошим работникам с помощью балльной системы, а не схему дополнительной стимулирующей оплаты. За год работы без прогулов начислялось 25 баллов, за год без нарушений дисциплины - 25 баллов, за год работы без опозданий - 15 баллов.

Дополнительные баллы начислялись работникам также за поданные ими предложения по улучшению техники безопасности, повышению производительности и за обслуживание местного населения. Работники, набравшие 100 баллов, получали нейлоновую куртку с фирменным знаком и надписью «Клуб 100». Работники, набравшие более 150 баллов, получали право выбрать по каталогу небольшие подарки за счет фирмы. Те работники, которые не тратили заработанные ими за год баллы, могли накапливать их на своих счетах, и когда счет достигал 600 баллов, они получали право на более ценные подарки (например, радиотелефон).

Только за первый год после реализации идеи «Клуба 100» производительность труда на заводе возросла на 14.7%. Продолжала она увеличиваться и в последующем.

Проведенное через два года после начала реализации плана обследование работников показало, что 86% из них чувствует, что руководство считает их работу важной, а 81% считал, что фирма отдает им должное. После того, как реализация плана «Клуба 100» началась на других заводах фирмы, в отделении «Даймонд Фибергласс Продактс» в целом количество отклонений от требуемого уровня качества уменьшилось на 40%, а производительность труда возросла на 14,5%.

Почему же работникам оказались так дороги нейлоновые куртки и недорогие сувениры? Бойл в этой связи рассказывал историю о том, как одна женщина-работница хвалилась своей курткой кассиру местного банка: «Мои хозяева дали мне это за то, что я хорошо работаю. В первый раз за те 18 лет, что я работаю на фирму, они наградили меня за мою обычную повседневную работу». За эти годы женщина заработала свыше 200 тыс. долларов, но зарплата для нее была эквивалентом затраченных усилий, а не символом признания ее заслуг.

ВОПРОСЫ

- 1. Рассмотрите идею «Клуба 100» с точки зрения внешних и внутренних вознаграждений.*
- 2. Как работает идея «Клуба 100» в плане мотивации работников?*
- 3. Какая из содержательных теорий мотивации лучше всего подходит для описания механизма действий «Клуба 100»?*

КЕЙС «СОЗДАНИЕ НЕМАТЕРИАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ»

Вас пригласили на должность директора по персоналу в крупную российскую компанию, с численностью персонала более 1000 человек с развитой филиальной сетью.

Основное направление деятельности компании – услуги. Текучесть персонала на уровне 5–6% в год. Управление (структура компании) построена по принципу вертикальных связей с четко выделенными направлениями деятельности. Плюсом является полная налоговая прозрачность компании, т.е., как сейчас принято говорить «в компании «белые» зарплаты». Средний уровень заработной платы составляет 1000 долларов США после налогообложения.

В представленной ситуации компания переживает период бурного роста, т.е. в компанию принимается ежемесячно порядка 10–15 человек на самые разные позиции. На данный момент в компании нет четкой системы немонетарной мотивации.

ВОПРОСЫ

- 1. Предложите принципы формирования немонетарной системы мотивации для сотрудников компании.*
- 2. Предложите структуру пакета немонетарной мотивации.*
- 3. Какие шаги Вы будете предпринимать, какие ресурсы Вам понадобятся для реализации намеченной программы?*
- 4. Какие плюсы и минусы для персонала компании Вы видите в предложенной Вами программе?*

КЕЙС КОМПАНИЯ «НИКА»

Денис Ковальчук является Генеральным директором и владельцем компании "Ника", занимающейся закупками в Москве и оптовой торговлей в Самаре компьютерной техникой. В компании работают два специалиста по закупке компьютеров в Москве, получающие должностные оклады, и месячные премии в размере до 40% оклада (решение о выплате премий принимает Генеральный директор), и пять коммерческих агентов, занятых продажами

розничным продавцам в Самаре и получающих комиссионные в размере 10% от суммы продаж. Цены на реализуемые компьютеры и комплектующие к ним устанавливает Генеральный директор.

Анализ финансовых результатов за последние шесть месяцев показал Денису, что прибыльность компании стала сокращаться, несмотря на постоянный рост объемов реализации и сохранение товарных запасов на одном уровне, и, что, кроме того, увеличились сроки сбора дебиторской задолженности.

Специалисты по закупкам в течение всех шести месяцев получали 40% премию, однако их вознаграждение составляло только 50% от среднего дохода коммерческого агента.

ВОПРОСЫ

- 1. Проанализируйте развитие ситуации в "Нике"? Чем можно объяснить достигнутые результаты? Как они могут быть связаны с системой компенсации?*
- 2. Какую систему вознаграждения вы были предложили для "Ники"?*
- 3. Как бы вы посоветовали внедрять эту систему?*

КЕЙС «СИСТЕМА МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ДЛЯ СРЕДНЕГО ЗВЕНА КОМПАНИИ»

Об организации

Компания занимается производством, закупкой и продажей корпусной мебели, работает на рынке 7 лет. Ассортимент рассчитан на средний ценовой сегмент потребителей. Активно работает с крупными мебельными магазинами (отдел оптовых продаж). Кроме того, занимается привлечением корпоративных клиентов посредством рассылки рекламных каталогов, активной работы call-центра, с последующим выездом менеджера по продажам к заказчику. В компании есть собственный склад с демонстрационным залом, транспортный цех и дизайн-студия. В фирме работает около 300 человек.

Цели компании на год (фрагмент)

1. Увеличить объем продаж на 15%.
2. Улучшить качество обслуживания клиентов путем введения и соблюдения стандартов работы.
3. Снизить текучесть персонала до 10% (особое внимание уделить отделам корпоративных продаж, складу, транспортному цеху).

Ситуация в компании

Анализ клиентской базы показал, что компания недополучает ежегодно порядка 8,5% от оборота из-за потери клиентов, что за предыдущий год составило 300 млн руб.

Разовые пробные покупки и разговоры с несколькими бывшими заказчиками показали, что менеджеры по продажам часто формально подходят к обслуживанию клиентов, не вникают в особенности их запроса, не помогают в решении сложных задач; периодически происходят срывы сроков поставки (т. к. компания N в первую очередь направляет продукцию своим оптовым покупателям).

Четкого планирования производства и закупок не существует, поэтому иногда склад переполнен, а бывает, что не хватает самого ходового товара. В отделах существуют примерные планы работ, но они не согласуются и не утверждаются, а используются для внутреннего ориентира.

Специфика работы блока продаж

Оптовое подразделение преимущественно занимается обслуживанием существующих клиентов, и отслеживает появление новых (что бывает нечасто). Цена ошибки высока: при отказе работы даже одного оптового заказчика произойдет обвал продаж.

Корпоративное подразделение, включая все его отделы, занимается преимущественно активными продажами: предлагает клиентам комплексный продукт – мебель + дизайн + доставка и сборка на месте + индивидуальные консультации. Система оплаты в оптовом и корпоративном отделах одинаковая.

Система оплаты труда

Начальники отделов продаж получают оклад и премию, распределяемую директором произвольно; сотрудники – оклад и премию, которая начисляется также исходя из мнения непосредственного начальника. Зарплата руководителей склада и транспортного отдела состоит из оклада и премии, которая рассчитывается на основе указаний директора. Сотрудники этих подразделений получают только оклад.

ВОПРОС

Как разработать комплексную систему мотивации (моральную и материальную) для среднего звена компании (на примере начальников подразделений оптовых, корпоративных продаж, склада, транспортного цеха) с учетом целей и ситуации в организации?

КЕЙС «СТИМУЛИРОВАНИЕ ПРОДАВЦОВ ТОРГОВОЙ СЕТИ»

Компания

Небольшая сеть, состоящая из трех магазинов модной одежды. В каждом из них трудятся две смены по 2 продавца. Рабочий день – с 10.00 до 22.00. Торговые точки расположены в гипермаркетах на окраинах крупного города. Срок существования на рынке – 3 года.

Персонал

Студентки малопрестижных вузов (учатся на заочном и вечернем отделениях). Многие получают высшее образование для “галочки”.

Система стимулирования

Продавцы получают базовую зарплату (оклад + премиальные 50% от оклада), не зависящую от результатов их работы. Отдельно для каждого магазина задается минимальный план продаж. При условии его выполнения прибавляется дополнительная сумма – 5% от выручки сверх плана, которая распределяется на всех сотрудников торговой точки.

Проблемы

Уровень мотивированности продавцов оставляет желать лучшего. В результате имеет место высокая текучесть кадров (основные причины, по словам сотрудниц – низкая оплата и невозможность роста), “ленивая” работа с клиентами, несоблюдение стандартов обслуживания, нередкие случаи воровства (продавцы проводят махинации со скидками, артикулами, могут не выбить чек).

Девушки постоянно перезваниваются друг с другом. По “сарафанному радио” передается не только рабочая информация, но также слухи и сплетни. Поэтому часто распространяется негативное настроение, возникают недоразумения, необоснованная паника среди персонала: сотрудницы “накручивают” друг друга и увольняются.

Стандарты обслуживания клиентов и другие документы, регламентирующие деятельность продавцов компании, изложены в неудобной форме, что мешает изучению и усвоению необходимых для работы сведений. Некоторые стандарты и регламенты отсутствуют.

Выполнение директором большого количества разноплановых функций не дает ему возможности осуществлять полноценный контроль над работой продавцов, они предоставлены сами себе. К нематериальному стимулированию он относится скептически. Готов повышать заработную плату, но только тем, кто действительно отлично работает.

ВОПРОС

Как увеличить мотивацию сотрудников, существенно не повышая уровень затрат на персонал?

Темы рефератов

1. Мотивация и стимулирование персонала на государственном (коммерческом предприятии).
2. Мотивация работников предприятия в современных экономических условиях.
3. Мотивация поведения личности в процессе труда.
4. Мотивация деятельности в менеджменте.
5. Исследование ценностных ориентаций и потребностей работников.
6. Потребности человека в работах З.Фрейда и К.Юнга.
7. Как создать эффективный трудовой коллектив на основе типологии личности.
8. Социально-психологические методы мотивации.
9. Тип темперамента и тип личности: как определить и как использовать.
10. «Школа научного управления», как первоначальный этап в развитие менеджмента и мотивации труда.
11. Эволюция мотивационных концепций - от древних времён до наших дней.
12. Тарифные и бестарифные системы оплаты труда: достоинства и недостатки.
13. Значение социального партнёрства и социальной политики как мотивационных ресурсов управления персоналом.
14. Управление мотивационным механизмом фирмы в рыночных условиях.
15. Фонд оплаты труда современной компании: источники формирования.
16. Выбор эффективной формы оплаты труда в зависимости от видов деятельности.
17. Влияние корпоративной культуры на эффективность мотивации труда.
18. Мотивация персонала с помощью лидерства и командообразования.
19. KPI – как ведущая система стимулирования труда персонала.
20. Мотивация предпринимательства в России и за рубежом.
21. Методы управления мотивацией, их сравнительный анализ.
22. Управление мотивационным механизмом фирмы в рыночных условиях.
23. Влияние корпоративной культуры на эффективность мотивации труда.
24. Социальные программы как инструмент трудовой мотивации.

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 (тестовые задания (обязательно), кейсовые задания и т.п.)

Итоговое тестирование

- В какой период профессиональной деятельности формируется мотивация труда?
 - до начала профессиональной деятельности
 - после приобретения трудового стажа 10-15 лет
 - во время адаптации в коллективе
 - после получения желаемой отдачи от трудовой деятельности
 - после признания важности труда
- В соответствии с теорией «Х» Дугласа МакГрегора человек
 - стремиться к проявлению самостоятельности
 - обладает творческим мышлением
 - проявляет интерес к работе вне зависимости от форм мотивации
 - не любит работать и старается избежать ответственности
- В чем заключается основная идея классической теории мотивации?
 - самоутверждение – единственный мотивирующий фактор в работе
 - деньги – единственный мотивирующий фактор в работе
 - жажда власти – основной мотивирующий фактор в работе
 - мотивирует стремление к расширению масштаба контроля
 - человека мотивируют потребности высших уровней
- В чем заключается цель стимулирования персонала?
 - побудить человека избегать конфликтов
 - побудить человека делать больше и лучше того, что обусловлено трудовыми отношениями
 - побудить человека не превышать своих полномочий
 - внушить человеку чувство собственного достоинства
 - обеспечить человеку достойный уровень жизни
- В чем суть классической теории мотивации?
 - деньги – единственный мотивационный фактор
 - человека заставляют действовать внутренние потребности
 - поведение человека определяется его ожиданиями
 - самоутверждение – единственный мотивирующий фактор в работе

- е) жажда власти – основной мотивирующий фактор в работе
6. Вероятность увольнения по собственному желанию выше
- а) у недавно нанятых на работу сотрудников
 - б) у сотрудников, проработавших в организации 8-10 лет
 - с) у сотрудников, проработавших в организации 15-20 лет
 - д) у сотрудников, длительное время работающих в организации
 - е) не зависит от стажа работы в организации
7. Для увеличения эффективности труда необходимо
- а) четко формулировать цель работы
 - б) давать общее представление о необходимых результатах
 - с) ориентироваться не на результат, а на процесс работы
 - д) своевременно стимулировать работников
 - е) все вместе
8. Если результаты деятельности работника неудовлетворительны, то как руководителю предпочтительнее сообщить об этом
- а) высказать свою оценку в СМИ фирмы
 - б) высказать свою оценку сотруднику публично
 - с) вообще не говорить работнику о характере данной ему оценки, а сразу принять соответствующие меры
 - д) высказаться в отношении отдельных достижений сотрудника и подробнее остановиться на тех результатах, которые не удовлетворяют руководство компании
9. За что лучше всего, с точки зрения компании, платить сотруднику премию
- а) за достижение плановых показателей
 - б) за перевыполнение плана
 - с) за выдающиеся заслуги
 - д) не за что-то, а пропорционально чему-то, например зарплате
10. Завышение размеров вознаграждения сотрудника обычно приводит к
- а) постоянному увеличению эффективности его работы
 - б) временному увеличению эффективности его работы
 - с) постоянному уменьшению эффективности его работы
 - д) временному уменьшению эффективности его работы
 - е) снижению мотивации работника
11. Заключение трудовых договоров позволяет удовлетворить потребность
- а) в уважении
 - б) в самореализации
 - с) в безопасности
 - д) в стремлении к власти
 - е) в стремлении к независимости
12. К добровольным социальным льготам относятся
- а) обязательное медицинское страхование
 - б) оплата больничных листов
 - с) обязательное пенсионное страхование
 - д) оплата питания
 - е) все перечисленные льготы являются добровольными
13. К представителям какой группы теории мотивации относятся Абрахам Маслоу, Дэвид МакКлеланд, Фредерик Герцберг?

- a) содержательной
- b) процессуальной
- c) классической
- d) количественной
- e) административной

14. К процессуальным теориям мотивации относится

- a) теория двух факторов Герцберга
- b) теория ожиданий
- c) теория ERG Альдерфера
- d) теория А.Маслоу
- e) теория А.Файоля

15. Как условно называют теорию мотивации Виктора Врума?

- a) теория ожиданий
- b) теория справедливости
- c) теория X, Y
- d) пирамида Врума
- e) содержательная теория

16. Какая группа потребностей является первичной, базовой в иерархии А.Маслоу?

- a) в самовыражении, самоопределении
- b) в общественном признании
- c) в безопасности
- d) физиологические
- e) социальные

17. Какая из предложенных современных концепций мотивации была разработана профессором Калифорнийского университета В.Оучи?

- a) теория x
- b) теория y
- c) теория z
- d) пирамида потребностей
- e) теория ожидания

18. Какая из теорий мотивации включает в себя следующие переменные: усилие, восприятие, результаты, вознаграждение, степень удовлетворения?

- a) теория ожидания
- b) модель Портера-Лоулера
- c) теория справедливости Адамса
- d) теория ERG Альдерфера
- e) теория А.Маслоу

19. Какие из приведенных потребностей свойственны всем людям?

- a) в самовыражении, самоопределении
- b) в общественном признании
- c) в безопасности
- d) физиологические
- e) социальные

20. Какие основные формы стимулов выделяют?

- a) принуждение, материальное поощрение, моральное поощрение, самоутверждение
- b) моральное стимулирование, материальное стимулирование, функциональное стимулирование, структурное стимулирование

- c) стимул, мотив, потребность, нужда
- d) похвала, просьба, убеждение
- e) зарплата, премия, подарки

21. Каким образом проявляется в поведении человека доминирование мотива достижения успеха (выберите несколько ответов)?
- a) действовать лучше работников-конкурентов
 - b) желание не отличаться от других работников
 - c) достигать сложных целей или даже превосходить их
 - d) находить лучшие пути для выполнения заданий
 - e) отсутствует стремление выражать и отстаивать свою точку зрения, отличную от мнения большинства
22. Какой из нижеперечисленных пунктов не относится к основным факторам мотивации труда?
- a) интересная работа
 - b) продвижение по службе
 - c) уровень заработной платы
 - d) стаж работы
 - e) условия труда
23. Кто из ученых анализировал и сопоставлял две мотивационные теории «Х» и «Y»?
- a) Абрахам Маслоу
 - b) Фредерик Херцберг
 - c) Ф.Тейлор
 - d) Д.Макгрегор
 - e) В.Врум
24. Кто из ученых при классификации мотивов выделил в отдельную группу гигиенические мотивы?
- a) К.Мадсен
 - b) А.Маслоу
 - c) Ф.Герцберг
 - d) К.Альфред
 - e) В.Врум
25. Маслоу расположил потребности в следующей последовательности
- a) физиологические, потребности в безопасности, социальные, уважения, самосовершенствования
 - b) потребности в безопасности, физиологические, социальные, самосовершенствования, уважения
 - c) социальные, физиологические, потребности в безопасности, уважения, самосовершенствования
 - d) самосовершенствования, социальные, потребности в безопасности, физиологические, уважения
 - e) социальные, потребности в безопасности, физиологические уважения, самосовершенствования
26. На какие две группы подразделяются современные теории мотивации?
- a) классические, прогрессивные
 - b) социальные, экономические
 - c) содержательные, процессуальные
 - d) теоретические, эмпирические
 - e) научные, практические

27. Наибольшую ценность с точки зрения мотивирования имеет работа
- а) предъявляющая завышенные требования к возможностям работника
 - б) требующая от сотрудника значительных усилий
 - с) не требующая от сотрудника значительных усилий
 - д) не оплачиваемая в полном объеме
 - е) оплачиваемая ниже, чем предыдущая работа
28. По Герцбергу основным фактором, влияющим на удовлетворенность трудом, является
- а) самостоятельность работников на своем рабочем месте
 - б) ориентация работников на достижения
 - с) благоприятные отношения с руководителем
 - д) свобода в выборе времени отдыха в течение рабочего дня
 - е) удовлетворение физиологических потребностей
29. Первоочередное предоставление льгот и бонусов руководящим сотрудникам
- а) увеличивает трудовую мотивацию персонала компании
 - б) уменьшает трудовую мотивацию персонала компании
 - с) не влияет на трудовую мотивацию персонала компании
 - д) укрепляет чувство справедливости у работников
 - е) является рациональным и отражает принципы процессуальных теорий мотивации
30. Побудить исполнителя к активному сотрудничеству возможно двумя способами
- а) моральным и материальным поощрением
 - б) угрозой увольнения и снижения заработной платы
 - с) убеждением и участием
 - д) администрированием и приказами
 - е) манипулированием и просьбами
31. Под обогащением труда обычно понимают
- а) увеличение размера вознаграждения
 - б) увеличение количества выполняемых функций
 - с) возможности карьерного роста
 - д) автоматизация труда
 - е) возможность невыполнения функциональных обязанностей
32. Под термином "мотивация" понимают
- а) поведение человека, направленное на достижение определенной цели
 - б) совокупность процессов, которые побуждают и ориентируют поведение человека
 - с) выбираемые человеком цели и средства их достижения
 - д) реакция человека на любые психологические воздействия
 - е) смысл трудовой деятельности
33. Понятие "абсентизм" используют для обозначения
- а) текучести кадров
 - б) преданности организации
 - с) процесса отторжения работы
 - д) жизнь во благо других людей
 - е) быстрого роста профессионализма
34. Постоянная критика результатов работы сотрудника обычно приводит к
- а) увеличению эффективности его труда
 - б) уменьшению эффективности его труда
 - с) увеличению потребности в обучении

- d) снижению степени конфликтности личности
- e) росту преданности организации

35. Постоянная угроза увольнения за несоответствие занимаемой должности

- a) увеличивает преданность организации
- b) уменьшает преданность организации
- c) не влияет на преданность организации
- d) снижает степень конфликтности личности
- e) увеличивает эффективность труда

36. При сообщении о необходимости уменьшения размеров вознаграждения желательно

- a) проявить жесткость, чтобы отсечь ненужные возражения
- b) честно объяснить причины принимаемых мер
- c) пообещать компенсацию в дальнейшем, даже если знаете, что для этого не будет средств, чтобы настроить сотрудников на работу
- d) внушить работнику, что большего он не заслуживает
- e) подчиненным ничего объяснять не следует

37. Принципы Э.Мэйо, иерархия потребностей У.Маслоу, Хоторнские эксперименты являются вкладом в теорию управления

- a) бихевиористов
- b) школы человеческих отношений
- c) классической школы управления
- d) школы научного управления
- e) административной школы

38. Процессуальные теории мотивации изучают

- a) содержание потребностей и мотивов человека
- b) факторы, влияющие на формирование потребностей
- c) взаимосвязь поведения и его ожидаемых результатов
- d) основные способы принуждения к труду
- e) влияние психологических особенностей человека на мотивации

39. Резкое увеличение количества случаев мелкого воровства, самовольного сокращения рабочего дня и других аналогичных проявлений (при сохранении кадрового состава) обычно могут быть устранены путем

- a) увеличения воспринимаемой справедливости системы вознаграждений
- b) усиления контроля и дисциплинарных мер
- c) замены части менеджеров среднего звена
- d) повышения привлекательности работы
- e) улучшения условий труда

40. С точки зрения мотивирования сотрудников основная задача организации корпоративных праздников состоит в том, чтобы

- a) привнести в работу радость
- b) продемонстрировать уважение руководства к сотрудникам
- c) компенсировать невысокий уровень оплаты труда в компании
- d) все верно
- e) все неверно

41. Самостоятельными мотивирующими факторами могут служить такие особенности содержания работы, как (выберите несколько ответов)

- a) автономность
- b) повторяемость

- c) разнообразие требуемых навыков
- d) простота требуемых знаний
- e) монотонность работы
- f) конвейерная зависимость

42. Свободные, обусловленные внутренними побуждениями действия человека, направленные на достижение своих целей, реализацию своих интересов – это

- a) стимулы
- b) мотивы
- c) мотивационная деятельность
- d) потребности
- e) цели

43. Сила мотива определяется

- a) степенью актуальности той или иной потребности для работника
- b) направленностью потребности
- c) степенью уверенности в собственных силах
- d) характером человека
- e) степенью изменчивости потребностей

44. Содержательные теории мотивации основываются на

- a) представлении о справедливости вознаграждения
- b) анализе процесса выполнения работы
- c) концепции потребностей работника
- d) идее об удовлетворенности трудом
- e) оценке соотношения усилий и получаемого результата

45. Такие недостатки условий работы, как теснота, шум, недостаточность освещения и др.

- a) уменьшают удовлетворенность работой
- b) увеличивают неудовлетворенность работой
- c) не влияют на удовлетворенность и неудовлетворенность работой
- d) мотивируют работника
- e) позволяют работнику удовлетворить потребность в уважении

46. Теории мотивации Врума, Портера и Лоулера являются

- a) содержательными
- b) процессуальными
- c) системными
- d) организационными
- e) описательными

47. Человек ленив, старается избегать работы. Людей нужно принуждать к труду – это

- a) теория «Х»
- b) теория «Y»
- c) теория «Z»
- d) теория ожиданий
- e) теория справедливости

48. Что означает буквально «стимул» в переводе с латинского?

- a) материальное поощрение за хорошо сделанную работу
- b) приманка для животных, когда необходимо, чтобы они сделали что-либо
- c) остроконечная палка, которой подгоняют животных
- d) принуждение
- e) манипулирование

49. Чтобы вознаграждение служило мотивирующим фактором необходимо, чтобы оно соответствовало
- возможностям организации
 - ценности сотрудника
 - ожиданиям сотрудника
 - среднеотраслевому уровню
 - вознаграждению за предыдущую работу
50. Мотив — это
- осознанное побуждение к достижению конкретной цели, понимаемое индивидом
 - недостаток в чем-либо
 - готовность действовать в ожидании конкретного результата
 - генетически обусловленное врожденное качество индивида генетически обусловленное врожденное качество индивида генетически обусловленное врожденное качество индивида
51. Потребность принадлежать к роду, национальности, социальной группе, самовыражаться, строить свою карьеру, быть признанным это
- социальный мотив
 - биологический мотив
 - мотив состязательности
 - мотив коллективизма
52. Назовите этапы процесса мотивации
- возникновение потребности, поиск путей ее удовлетворения, осуществление действия, удовлетворение (или неудовлетворение)
 - осознание потребности, удовлетворение потребности, снижение мотивации
 - осознание мотива, внешнее стимулирование, получение результата, внутреннее вознаграждение
53. Какая потребность у работников японских компаний считается наиболее выраженной?
- безопасности
 - причастности (защищенности)
 - самореализации
 - признании
54. Система многоаспектной квалификации, при которой классификация рабочих заданий сотрудников будет как можно более гибкой, и один сотрудник сможет выполнять разнообразные задания называется в Японии...
- "Танокко сэйдо"
 - "Нэнко дзерцу"
 - «Кейрецу»
55. Что в американской системе мотивации персонала является наиболее важным аспектом?
- обучение и развитие персонала
 - материальное стимулирование по результатам труда
 - социальное развитие сотрудников
56. Что НЕ характерно для американской системы мотивации персонала?
- Оплата труда по индивидуальным достижениям
 - Замедленная оценка работы сотрудника и служебный рост
 - Личные неформальные отношения с подчиненными
 - Ориентация управления на отдельную личность

57. Противоречие в системе знаний человека, порождающее у него неприятные переживания и побуждающее его к действиям, направленным на устранение этого противоречия это...
- a) консонанс
 - b) когнитивный диссонанс
 - c) когнитивная атрибуция
58. «Формула успеха» Аткинсона выражается в утверждении
- a) люди очень довольны тем, что им удалось избежать неудачи
 - b) чем ниже вероятность успеха, тем выше уровень побуждения к нему в связи с его ценой
 - c) неудача при решении легкой задачи более притягательна для индивида, чем поражение при решении трудной задачи
59. Мотивационное состояние, при котором потребности соотнесены с конкретным предметом их удовлетворения это...
- a) Желание
 - b) Интерес
 - c) Страсть
 - d) Влечение
60. Совокупность врожденных и приобретенных регуляционных свойств, которые определяют психофизиологические возможности индивида в различных видах деятельности — это...
- a) Установка
 - b) Способности
 - c) Мотив
 - d) Намерение
61. Индивидуально своеобразную, природно-обусловленную совокупность динамических проявлений психики – интенсивности, скорости, темпа, ритма психических процессов и состояний называют...
- a) характер
 - b) темперамент
 - c) психомоторику
 - d) невротизм
62. Какой тип темперамента И.П. Павлов отнес к уравновешенному инертному?
- a) холерик
 - b) сангвиник
 - c) флегматик
 - d) меланхолик
63. Единство неповторимых свойств конкретного человека, своеобразие его психофизиологической структуры — это
- a) Индивидуальность
 - b) Характер
 - c) Личность
 - d) Психотип
64. Кто связал темперамент человека с его телосложением(конституцией)?
- a) Э. Кречмер
 - b) К. Леонгард
 - c) И.П. Павлов

d) К. Юнг

65. Кому в соответствии с классификацией акцентуированных личностей свойственны высокий энергетизм, агрессивность, любовь к порядку, тщательность?

- a) эпилептоиду
- b) шизоиду
- c) психоастеноиду
- d) истероиду

66. Кому из психотипов в соответствии с классификацией К. Леонгарда свойственны слабость, пониженное настроение, повышенная чувствительность, тревожность, мнительность?

- a) гипертимику
- b) гипотимику
- c) дистимному типу
- d) циклоидному типу

67. Отметьте верные утверждения.

- a) Мотивационный механизм должен строиться с учетом особенностей персонала, работающего в организации, включающих в себя потребности, интересы, установки и ценностные ориентации работников
- b) Мотивационный механизм предприятия – это комплексная система применяемых инструментов и способов воздействия на работающий персонал для обеспечения достижения целей мотивационной политики
- c) Мотивационный механизм управления поведением сотрудников базируется на таких факторах, как система формальных процедур и правил выполнения функций и работ
- d) Мотивационный механизм должен способствовать применению в организации различных форм контроля и координации

68. Из каких подсистем состоит система мотивации персонала в современной организации?

- a) материальной и нематериальной
- b) денежной и неденежной
- c) экономической и социально-психологической
- d) поощрений и наказаний

69. В теории Дж Роттера верят в собственные способности влиять на внешние обстоятельства и подчинять себе успех

- a) интерналы
- b) экстерналы
- c) интроверты
- d) экстраверты

70. К каким методам мотивации относятся указы, уставы, правила, госстандарты?

- a) организационно-стабилизирующие методы
- b) методы организационного воздействия
- c) распорядительные методы
- d) дисциплинарные методы

Примерный перечень вопросов для контроля знаний на экзамене

Вопросы для проверки уровня обученности "знать"

1. Мотивация трудовой деятельности в системе управления.

2. Категориальный аппарат теории мотивации: потребности, мотивы, стимулы.

Взаимосвязь мотивов и стимулов.

3. Мотивация труда в контексте сравнительного менеджмента.

4. Краткосрочные и долгосрочные мотиваторы. Преимущества и недостатки использования. Категории нематериальных вознаграждений.
5. Стимулирование труда управленческого персонала.
6. Основные этапы мотивационного процесса. Их характеристика.
7. Материальное стимулирование на японских предприятиях.
8. Эволюция моделей трудовой мотивации
9. Нетрадиционные системы компенсации. Особенности применения.
10. Мотивация труда в постиндустриальном обществе.
11. Новые тенденции в установлении окладов и часовых тарифных ставок: метод растяжек
12. Мотивационный механизм в теориях Маслоу, Альдерфера. Основные выводы, недостатки, практика применения.

13. Использование балльного метода оценки рабочего места для разработки тарифной системы оплаты.

14. Практическое значение мотивационных теорий Херцберга и МакКлелланда

15. Разработка системы оплаты труда в рамках традиционной системы компенсации. Основные этапы создания.

Вопросы для проверки уровня обученности "уметь"

1. Соотношение групп потребностей в теориях Маслоу, Альдерфера, Мак Келланда и Герцберга.

2. Система распределения доходов Импрошеар.

3. Мотивационная теория ожидания и модель Портера-Лоулера: практика применения.

4. Системы распределения доходов Скэнлона, Ракера

5. Теория справедливости. Прогнозы реакции сотрудников на несправедливую оплату труда. Проблемы, связанные с использованием теории справедливости.

6. Системы участия в прибыли и системы распределения доходов. Результаты использования. Основные этапы разработки.

7. Модель атрибуции и фундаментальное атрибутивное пристрастие в объяснении поведения работников.

8. Зарубежные системы заработной платы: система Барта, Роуэна, Эмерсона.

9. Использование теории мотивации Аткинсона для работников с различной степенью мотивации успеха.

10. Зарубежные системы заработной платы: система Хэлси, Бедо.

11. Мотивация посредством проектирования работы (модель Хэкмана и Олдхэма).

12. Зарубежные системы заработной платы: система Тейлора, Меррика, Гантта.

13. Бестарифная система оплаты труда с распределением фонда оплаты на основе балльной оценки.

14. Бестарифная система оплаты труда. Условия применения. Вилочная модель.

15. Теории «Х» и «Y». В. Зигерт и Л. Ланг об интерпретации теорий

Вопросы для проверки уровня обученности "владеть"

1. Тарифная система оплаты труда.

2. Оптимум мотивации. Закон Йеркса-Додсона.

3. Формы и системы оплаты труда: достоинства, недостатки, сферы применения.

4. Участие в управлении как метод мотивации работников.

5. Понятие заработной платы, ее функции, принципы оплаты труда

6. Программы участия работников в управлении

7. Преимущества и недостатки систем материального стимулирования. Основные критерии стимулов. Денежное вознаграждение в контексте теорий мотивации.

8. Управление по целям в контексте мотивации персонала. Ошибки и причины неудач использования

9. Система вознаграждения в организации. Варианты стимулирующих систем. Метод «кафе».

10. Текучесть персонала. Взаимосвязь с абсентеизмом.

11. Проектирование рабочего места. Обогащение труда. Качество трудовой жизни.

12. Исследование уровня удовлетворенности трудом. Индексы удовлетворенности.

13. Удовлетворенность трудом как установка. Характеристики работы, формирующие удовлетворенность. Проблема «мотивационного выгорания»

14. Взаимосвязь между удовлетворенностью трудом и личностью, возрастом работника, его удовлетворенностью жизнью. Удовлетворенность трудом и производительность.

15. Взаимосвязь между удовлетворенностью трудом и личностью, возрастом работника, его удовлетворенностью жизнью. Удовлетворенность трудом и производительность.

Критерии и шкала оценивания:

Оценка	Критерии оценивания
«отлично» /зачтено	Оценка «отлично» выставляется в том случае, если 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.
«хорошо»/ зачтено	Оценка «хорошо» выставляется в том случае, если обучающийся 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	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, если 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....
«неудовлетворительно»/ не зачтено	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в том случае, если 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.



**Московский
Институт
Психоанализа**

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

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИОННОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

1.1 Проектное задание

Проектное задание: Проект консультативного вмешательства в организации

Разработать проект организационного консультирования для условной организации с описанием исходного запроса, уровня консультирования, целей и задач вмешательства, предполагаемых этапов консультативного процесса, используемых методов и ожидаемых результатов. В проекте необходимо отразить профессиональную позицию консультанта, обоснование выбора форм психологической помощи и учет этических аспектов консультативной деятельности.

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. Какая модель организационного консультирования ориентирована на совместную работу консультанта и клиента с акцентом на изменения процессов внутри организации?
 А) Экспертная модель
 Б) **Процессная модель**
 В) Административная модель
2. Какой уровень организационного консультирования направлен на работу с межличностными и групповыми взаимодействиями?
 А) Индивидуальный
 Б) **Групповой**
 В) Организационный
3. Опишите этапы организационного консультирования и раскройте содержание каждого этапа, включая вход в организацию, анализ запроса, диагностику, формирование рекомендаций и обратную связь. В ответе должны быть отражены логика консультативного процесса и роль консультанта на каждом этапе.

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)

Текст кейса:

В организации проводится аттестация сотрудников с целью формирования кадрового резерва. Часть сотрудников выражает недовольство критериями оценки, руководители подразделений демонстрируют субъективность в рекомендациях, сотрудники испытывают тревогу и снижение мотивации. Руководство обращается к организационному психологу за консультативной поддержкой процесса.

Задание: проанализировать психологическое содержание запроса, определить задачи консультирования, предложить методы психологической диагностики и консультативного сопровождения, обозначить профессиональную позицию организационного психолога.

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. Роль организационного консультанта в системе управления организацией
2. Границы ответственности консультанта и заказчика
3. Экспертный и процессный подходы в организационном консультировании
4. Этические дилеммы в работе организационного консультанта
5. Возможности и ограничения психологической помощи в организациях
6. Консультирование как инструмент организационных изменений
7. Работа с сопротивлением персонала в консультативном процессе
8. Инклюзивный подход в организационном консультировании

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	0-3	0 – общие фразы, 1-2 – частично реализуемо, 3 – конкретные

ценность идей		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

Темы рефератов

1. Организационное консультирование как направление прикладной психологии
2. Модели организационного консультирования: сравнительный анализ
3. Системный подход в организационном консультировании
4. Этапы консультативного процесса в работе с организаций
5. Профессиональная позиция и роль организационного консультанта
6. Методы организационной диагностики в консультировании
7. Этика организационного консультирования
8. Групповые формы консультативной работы в организациях
9. Оценка эффективности организационного консультирования
10. Особенности консультирования сотрудников с ограниченными возможностями здоровья

Критерии и показатели оценки реферата

Критерии	Показатели
Новизна реферируемого текста Макс. - 3 балла	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений

Степень раскрытия сущности проблемы Макс. - 3 балла	- 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	- 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)

Темы докладов

- Тема 1. Основные формы психологической помощи в организациях
- Тема 2. Процессный подход в организационном консультировании
- Тема 3. Экспертная модель организационного консультирования
- Тема 4. Организация как объект психологического консультирования
- Тема 5. Консультативный контракт и его значение
- Тема 6. Методы работы консультанта с организационным запросом
- Тема 7. Фасилитация как форма консультативной работы
- Тема 8. Этические принципы деятельности организационного консультанта
- Тема 9. Инклюзивные аспекты консультирования в организациях
- Тема 10. Показатели результативности организационного консультирования

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 недостаточно 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

Вопросы для устного опроса

1. Дайте определение организационного консультирования
2. В чем состоит специфика организационного консультирования как формы психологической помощи
3. Назовите основные уровни организационного консультирования
4. Охарактеризуйте экспертный подход в организационном консультировании
5. Охарактеризуйте процессный подход в организационном консультировании
6. Перечислите основные этапы организационного консультирования
7. Какие методы используются на этапе организационной диагностики
8. В чем заключается профессиональная роль организационного консультанта
9. Какие этические принципы лежат в основе организационного консультирования
10. Как оценивается эффективность консультативной деятельности в организации

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

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.

20 вопросов:

1. Раскройте понятие организационного консультирования и покажите его место в системе прикладной психологии.
2. Проанализируйте соотношение организационного консультирования, организационной психологии и психологии управления.
3. Охарактеризуйте уровни организационного консультирования и специфику работы консультанта на каждом из них.
4. Сравните экспертный и процессный подходы в организационном консультировании, обозначив их возможности и ограничения.
5. Раскройте содержание клиент-центрированного подхода в организационном консультировании.
6. Опишите системный подход к анализу организации как объекта консультирования.
7. Проанализируйте этапы организационного консультирования и их логическую последовательность.
8. Охарактеризуйте этап входа консультанта в организацию и формулирования консультативного запроса.
9. Раскройте роль организационной диагностики в консультативном процессе.
10. Охарактеризуйте основные методы организационной диагностики, используемые в консультировании.
11. Проанализируйте консультативную беседу как базовый метод индивидуального организационного консультирования.
12. Раскройте специфику групповых форм консультативной работы в организациях.
13. Охарактеризуйте фасилитацию как форму организационного консультирования.
14. Проанализируйте профессиональную роль и позицию организационного консультанта.
15. Раскройте понятие консультативного контракта и его значение для консультативного процесса.
16. Проанализируйте основные этические принципы организационного консультирования.
17. Охарактеризуйте типичные этические дилеммы в деятельности организационного консультанта.
18. Раскройте особенности консультирования сотрудников с ограниченными возможностями здоровья в организации.
19. Проанализируйте принципы инклюзивного подхода в организационном консультировании.
20. Охарактеризуйте критерии и способы оценки эффективности организационного консультирования.

Тест

1. Какова основная цель организационного консультирования?
А) Контроль деятельности сотрудников
Б) **✓ Содействие решению психологических и организационных проблем организации**
В) Административное управление персоналом
Г) Замена функций руководства
2. Какой уровень организационного консультирования ориентирован на работу с отдельным сотрудником?
А) **✓ Индивидуальный**
Б) Групповой
В) Организационный
Г) Стратегический
3. Какая модель консультирования предполагает передачу готовых решений клиенту?
А) Процессная
Б) Клиент-центрированная
В) **✓ Экспертная**
Г) Системная
4. В чем ключевая особенность процессного подхода в консультировании?
А) Диагностика без участия клиента
Б) Формализация управленческих решений
В) **✓ Совместная работа консультанта и клиента над изменениями**
Г) Административное воздействие
5. Какой этап консультирования связан с уточнением запроса и ожиданий заказчика?
А) Оценка эффективности
Б) Реализация рекомендаций
В) **✓ Вход в организацию**
Г) Завершение консультирования
6. Что является объектом организационной диагностики?
А) Личностные черты консультанта
Б) **✓ Психологические и социальные процессы в организации**
В) Финансовые показатели
Г) Юридические документы
7. Какой метод чаще используется для анализа групповых процессов?
А) Анкетирование
Б) **✓ Наблюдение и групповые обсуждения**
В) Тестирование интеллекта
Г) Биографический метод
8. Какова функция консультативного контракта?
А) Юридическое оформление кадровых решений
Б) **✓ Фиксация целей, границ и ответственности сторон**
В) Контроль исполнения рекомендаций
Г) Оценка персонала
9. Какая форма работы относится к групповому консультированию?

- А) Индивидуальное интервью
 - Б) **✓ Фасилитационная сессия**
 - В) Экспертное заключение
 - Г) Анализ документов
10. Что относится к профессиональной этике консультанта?
- А) Подчинение административным требованиям
 - Б) **✓ Соблюдение конфиденциальности и границ роли**
 - В) Передача информации третьим лицам
 - Г) Давление на заказчика
11. Какой принцип лежит в основе инклюзивного консультирования?
- А) Унификация методов работы
 - Б) **✓ Учет индивидуальных особенностей сотрудников**
 - В) Исключение сотрудников с ОВЗ
 - Г) Формальный подход
12. Какой показатель относится к оценке эффективности консультирования?
- А) Количество отчетов
 - Б) **✓ Изменение организационных процессов и взаимодействий**
 - В) Продолжительность проекта
 - Г) Объем документации
13. Что является основной задачей консультанта на диагностическом этапе?
- А) Разработка рекомендаций
 - Б) **✓ Сбор и анализ информации о проблеме**
 - В) Контроль исполнения решений
 - Г) Обучение персонала
14. Какая роль характерна для процессного консультанта?
- А) Эксперт-наставник
 - Б) **✓ Фасилитатор изменений**
 - В) Администратор
 - Г) Контролер
15. Какой метод относится к индивидуальным методам консультирования?
- А) Стратегическая сессия
 - Б) **✓ Консультативная беседа**
 - В) Фокус-группа
 - Г) Командный тренинг
16. Что означает системный взгляд на организацию?
- А) Анализ отдельных сотрудников
 - Б) **✓ Рассмотрение организации как целостной системы взаимосвязей**
 - В) Финансовый анализ
 - Г) Оценка эффективности менеджмента
17. Какой фактор осложняет консультативный процесс?
- А) Четко сформулированный запрос
 - Б) **✓ Сопротивление изменениям**
 - В) Поддержка руководства
 - Г) Открытая коммуникация

18. Какой этап завершает консультативный процесс?
- А) Диагностика
 - Б) Формирование контракта
 - В) **✓ Обратная связь и оценка результатов**
 - Г) Вход в организацию
19. Что является ключевым ресурсом консультанта?
- А) Административная власть
 - Б) **✓ Профессиональная компетентность и позиция**
 - В) Доступ к информации
 - Г) Формальные полномочия
20. Какова цель фасилитации в консультировании?
- А) Контроль решений группы
 - Б) **✓ Поддержка группового обсуждения и совместного поиска решений**
 - В) Экспертная оценка
 - Г) Административное управление

Кейс 1 В организации среднего бизнеса отмечается снижение вовлеченности сотрудников, рост текучести персонала и увеличение количества межличностных конфликтов в командах. Руководство связывает проблему с изменениями в системе управления и обращается к организационному консультанту за помощью. Проанализируйте ситуацию, определите уровень и форму организационного консультирования, возможные причины проблем, этапы консультативной работы и методы, которые целесообразно использовать.

Кейс 2 В крупной организации реализуется программа инклюзивного трудоустройства. Часть руководителей подразделений выражает сопротивление работе с сотрудниками с ограниченными возможностями здоровья, что отражается на психологическом климате и эффективности взаимодействия в командах. Проанализируйте запрос, обозначьте этические и организационные аспекты ситуации, предложите форму психологической помощи и обоснуйте выбор методов организационного консультирования.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительн о/ зачтено	Неудовлетворител ьно/не зачтено
ПК-2.1				
Знать психологические основы организационного консультирования, психологические закономерности профессионального выбора и карьерного развития, психологические аспекты подбора, отбора, оценки, аттестации и формирования кадрового резерва в организации	Демонстрирует системное и целостное знание психологических основ организационного консультирования и психологических аспектов карьерных и кадровых процессов, корректно использует профессиональные понятия	Знает основные психологические аспекты консультирования и кадровых процессов, допускает отдельные терминологические неточности	Имеет фрагментарные представления о психологических аспектах карьерных и кадровых процессов	Не демонстрирует знания психологических основ организационного консультирования

Уметь анализировать карьерные и кадровые запросы клиентов с позиций организационной психологии, выявлять психологическое содержание запросов и соотносить их с уровнями организационного консультирования	Самостоятельно и обоснованно анализирует кадровые и карьерные запросы, выявляет их психологическое содержание и уровень консультативной работы	Анализирует запросы в целом корректно, допускает частичную неполноту анализа	Анализ запроса поверхностный, психологическое содержание выявляется частично	Не способен проанализировать кадровый или карьерный запрос
Владеть навыками профессионального психологического анализа кадровых и карьерных процессов в организации с учетом индивидуальных, групповых и организационных факторов	Уверенно владеет навыками психологического анализа кадровых и карьерных процессов с учетом индивидуальных, групповых и организационных факторов	Владеет навыками анализа, допускает отдельные методические неточности	Использует отдельные элементы анализа без системности	Не владеет навыками психологического анализа кадровых и карьерных процессов
ПК-2.2				
Знать методы организационной диагностики, консультативные модели, психологические методы интервьюирования, оценки и сопровождения, применяемые в карьерных и кадровых процессах	Полно и корректно знает методы организационной диагностики и консультативные технологии, применяемые в карьерных и кадровых процессах	Знает основные методы и технологии, допускает отдельные неточности	Имеет общее представление о методах и технологиях без понимания их различий	Не знает методов организационной диагностики и консультативных технологий
Уметь подбирать и обосновывать психологические методы и технологии организационного консультирования в задачах сопровождения карьеры, подбора, оценки и развития персонала	Обоснованно подбирает и аргументирует выбор методов и технологий организационного консультирования в соответствии с запросом	Подбирает методы в целом верно, аргументация частично недостаточна	Выбор методов носит формальный характер	Не способен подобрать и обосновать методы консультирования
Владеть навыками применения психологических диагностических, интервьюерских и оценочных технологий в консультативной практике организационного психолога	Уверенно применяет диагностические, интервьюерские и оценочные технологии в консультативной практике организационного психолога	Применяет технологии с отдельными затруднениями	Использует технологии фрагментарно и без учета контекста	Не владеет диагностическими и оценочными технологиями
ПК-2.3				
Знать этапы и логику организационного консультирования, профессиональные и этические требования к деятельности	Глубоко знает этапы организационного консультирования и профессионально-этические	Знает основные этапы и требования, допускает отдельные неточности	Имеет общее представление об этапах консультирования и этике	Не знает этапов организационного консультирования и профессионально-этических

организационного психолога-консультанта	требования к деятельности организационного психолога			требований
Уметь применять методы организационного консультирования для решения психологических задач карьерного сопровождения, подбора, оценки и развития персонала	Обоснованно и корректно применяет методы организационного консультирования при решении кадровых и карьерных задач	Применяет методы с частичной методической неточностью	Применяет методы формально, без учета психологического содержания задачи	Не способен применять методы организационного консультирования
Владеть навыками проведения консультативной работы в роли организационного психолога, включая формулирование психологических заключений, рекомендаций и профессиональной обратной связи	Уверенно владеет навыками консультативной работы, формулирует психологические заключения, рекомендации и профессиональную обратную связь	Владеет основными навыками консультативной работы, допускает отдельные затруднения	Навыки консультативной работы выражены частично и нестабильно	Не владеет навыками консультативной работы организационного психолога



**Московский
Институт
Психоанализа**

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

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПСИХОТЕРАПИЯ В РАБОТЕ С ПЕРСОНАЛОМ
(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

1.1 Проектное задание

Проектное задание:

Разработка программы развития психологической устойчивости персонала на основе психотерапевтических подходов

Необходимо разработать проект программы повышения психологической устойчивости сотрудников организации.

В проекте отразить:

- цели, задачи и ожидаемые результаты программы;
- психотерапевтические подходы, положенные в основу (АСТ, гештальт, транзактный анализ, системная семейная терапия);
- этапы внедрения программы;
- формы групповой и индивидуальной работы;
- критерии оценки эффективности.

Объем текста – 3–4 страницы.

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. Какой из психотерапевтических подходов акцентирует внимание на осознанности и

принятии собственных состояний?

А) Транзактный анализ

В) Терапия принятия и ответственности (АСТ)

С) Психоанализ

2. Какой из принципов гештальт-терапии лежит в основе построения контакта в организации?

А) Интерпретация прошлого опыта

В) Осознание «здесь и сейчас»

С) Анализ сценариев детства

3. Назовите три ключевых процесса, формирующих психологическую гибкость по модели АСТ.

(В ответе должно быть указано: когнитивная диффузия, принятие, действия, основанные на ценностях.)

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)

Ситуация:

В компании наблюдается рост эмоционального выгорания среди специалистов отдела продаж. Сотрудники жалуются на усталость, раздражительность, потерю интереса к работе. Руководитель считает, что причина – в личной неустойчивости работников, и предлагает тренинги по мотивации.

Задание:

1. Проанализируйте ситуацию с точки зрения организационной психотерапии.
2. Определите возможные причины выгорания на уровне организации.
3. Предложите краткосрочную психотерапевтическую интервенцию, направленную на восстановление ресурса сотрудников и коррекцию организационных факторов.

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. Границы ответственности корпоративного психолога.
2. Этические дилеммы в работе с персоналом.
3. Психологическая помощь и организационные интересы: возможен ли баланс?
4. Диагностика и самодиагностика эмоционального выгорания.
5. Принятие и сопротивление изменениям в организации.
6. Влияние ценностей и норм корпоративной культуры на психологическое благополучие сотрудников.
7. Роль команды как терапевтической среды.
8. Психологическая устойчивость руководителя и влияние на подчиненных.

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. Психотерапевтические подходы в организационной практике.
2. Этические принципы психолога в корпоративной среде.
3. АСТ как инструмент развития психологической гибкости сотрудников.
4. Сравнение подходов гештальт-терапии и транзактного анализа в работе с командами.
5. Методы диагностики психологического состояния сотрудников.
6. Организационные факторы развития профессионального выгорания.
7. Техники психологической коррекции в условиях кризиса.
8. Семейная системная терапия как модель анализа организационных взаимодействий.
9. Роль психолога в стратегических сессиях и программах изменений.
10. Развитие корпоративной культуры через психотерапевтические принципы.

Критерии и показатели оценки реферата

Критерии	Показатели
Новизна реферируемого текста Макс. - 3 балла	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений
Степень раскрытия сущности проблемы Макс. - 3 балла	- 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	- 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)

Темы докладов:

- Тема 1. Психологическая помощь в организации: современные подходы.
- Тема 2. Применение гештальт-принципов в управлении персоналом.
- Тема 3. Транзактный анализ в работе с командами.
- Тема 4. Модели диагностики стрессовых состояний сотрудников.
- Тема 5. Краткосрочные психотерапевтические интервенции в корпоративной среде.
- Тема 6. Роль фасилитации в профилактике конфликтов.
- Тема 7. Терапия принятия и ответственности (АСТ) в программах управления персоналом.
- Тема 8. Методы профилактики эмоционального выгорания.
- Тема 9. Этические границы психологического вмешательства в организации.
- Тема 10. Проектирование корпоративных программ психологического благополучия.

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 различие между консультированием и психотерапией в корпоративной среде?
2. Какие этические принципы определяют границы работы корпоративного психолога?
3. Как психотерапевт может оценить психологическую устойчивость команды?
4. Какие элементы транзактного анализа наиболее полезны для анализа коммуникаций в компании?
5. Каковы основные процессы психологической гибкости в модели АСТ?
6. Какие организационные факторы способствуют развитию профессионального выгорания?
7. Как использовать принципы гештальт-подхода при работе с конфликтами в команде?
8. Какие методы релаксации и осознанности могут быть внедрены в работу с персоналом?

9. В чем заключается роль корпоративного психолога при проектировании программ развития?
10. Как оценить эффективность психотерапевтических интервенций в организации?

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

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.

20 вопросов к устному зачёту

1. Понятие и цели психотерапии в корпоративной среде.
2. Основные направления современной психотерапии и их применение в работе с персоналом.
3. Роль корпоративного психолога в системе организационной помощи.
4. Этические границы и профессиональная ответственность корпоративного психолога.
5. Механизмы переноса и контрпереноса в организационном контексте.
6. Диагностика психологического состояния сотрудников на основе психотерапевтических моделей.
7. Использование транзактного анализа для анализа коммуникаций в организациях.
8. Принципы гештальт-терапии и их применение при работе с командами.
9. Принципы системной семейной терапии и их аналогии в организационной структуре.
10. Основы терапии принятия и ответственности (АСТ) и её применение в работе с персоналом.
11. Шесть процессов психологической гибкости в модели АСТ.
12. Методы когнитивной диффузии и осознанности при управлении стрессом.
13. Техники краткосрочной психотерапии в решении рабочих конфликтов.
14. Этапы групповой динамики и роль психолога в фасилитации процессов.
15. Психологическая профилактика и методы предотвращения профессионального выгорания.

16. Психофизиологические основы стресса и пути его регуляции.
17. Роль организационной культуры в формировании психологической устойчивости персонала.
18. Методы проектирования корпоративных программ психологического благополучия.
19. Оценка эффективности психотерапевтических интервенций в организациях.
20. Этика, границы и саморегуляция специалиста, работающего с персоналом.

Тест из 20 вопросов (по 4 варианта)

1. Какой из подходов рассматривает человека как целостную систему, стремящуюся к осознанию?
А) Психоанализ
Б) Когнитивно-поведенческая терапия
В) Гештальт-терапия ✓
Г) Рационально-эмотивная терапия
2. Какой автор разработал транзактный анализ?
А) Ф. Перлз
Б) Э. Берн ✓
В) К. Роджерс
Г) С. Хейз
3. Какой процесс в терапии принятия и ответственности способствует осознанию текущего момента?
А) Когнитивная реструктуризация
Б) Рациональный анализ
В) Осознанность ✓
Г) Интерпретация сновидений
4. Кто считается основателем системной семейной терапии?
А) А. Бек
Б) К. Роджерс
В) С. Минухин ✓
Г) А. Адлер
5. Какой элемент гештальт-подхода связан с завершением неосознанных процессов?
А) Рефрейминг
Б) Закрытие незавершенного гештальта ✓
В) Когнитивная диффузия
Г) Рационализация
6. Какой психотерапевтический принцип лежит в основе корпоративной фасилитации?
А) Сопротивление изменениям
Б) Интерпретация бессознательного
В) «Здесь и сейчас» ✓
Г) Рациональное убеждение
7. Основная цель терапии принятия и ответственности —
А) Избавление от негативных эмоций
Б) Развитие психологической гибкости ✓
В) Повышение уверенности
Г) Контроль мыслей

8. Какой подход рассматривает организацию как систему взаимосвязанных подсистем?
А) Психодинамический
Б) Системный ✓
В) Гештальт-подход
Г) Транзактный анализ
9. Кто является автором концепции выгорания?
А) К. Роджерс
Б) К. Маслач ✓
В) Г. Селье
Г) Д. Кларк
10. Какой метод можно использовать для диагностики стрессового состояния сотрудников?
А) Тест Роршаха
Б) Шкала выгорания Маслач ✓
В) Тест Люшера
Г) MMPI-2
11. Какой процесс включает осознание и принятие внутреннего опыта без оценки?
А) Рационализация
Б) Проекция
В) Принятие ✓
Г) Подавление
12. Что означает понятие «контракт» в психотерапии организации?
А) Соглашение о целях, границах и ответственности ✓
Б) Трудовой договор
В) Устная договоренность
Г) Отчёт о консультировании
13. Какой из элементов АСТ помогает отделяться от своих мыслей?
А) Когнитивная диффузия ✓
Б) Рационализация
В) Интерпретация
Г) Рефрейминг
14. Какое из утверждений верно для гештальт-подхода?
А) Сознание возникает в процессе контакта ✓
Б) Главенствует бессознательное
В) Главный акцент на поведении
Г) Главная цель — анализ прошлого
15. Что является ключевым в транзактном анализе?
А) Психосоматика
Б) Родитель-Взрослый-Ребёнок ✓
В) Фазы развития
Г) Психосексуальные стадии
16. К какому направлению относится АСТ-терапия?
А) Гуманистическому
Б) Психоаналитическому
В) Когнитивно-поведенческому ✓

Г) Телесно-ориентированному

17. Что понимается под «феноменом поля» в гештальт-подходе?

А) **Взаимосвязанность человека и среды** ✓

Б) Влияние бессознательного

В) Скрытые роли

Г) Групповое давление

18. Что включает программа профилактики выгорания?

А) Только релаксацию

Б) **Работу с ценностями, осознанностью и балансом нагрузки** ✓

В) Когнитивную терапию

Г) Изоляцию

19. Что характеризует корпоративного психолога?

А) Работа только с личными проблемами

Б) **Ответственность за психическое благополучие персонала** ✓

В) Административные функции

Г) Мотивация на прибыль

20. Основная цель групповой работы по Ялому —

А) Поддержание субординации

Б) **Личностный рост через групповое взаимодействие** ✓

В) Контроль поведения

Г) Изучение когнитивных искажений

Кейс 1 (сложный) В крупной ИТ-компании после реструктуризации вырос уровень тревожности у сотрудников: падает продуктивность, растут конфликты между отделами.

Задание:

1. Определите вероятные причины дезадаптации с позиций АСТ и системного подхода.
2. Сформулируйте план психологической интервенции (индивидуальной и групповой).
3. Опишите критерии эффективности работы психолога.

Кейс 2 (базовый) Новый руководитель отдела продаж внедрил жёсткую систему отчётности. Несколько сотрудников стали жаловаться на раздражительность, бессонницу, потерю интереса к работе.

Задание:

1. Проанализируйте ситуацию через модель гештальт-подхода и концепцию выгорания.
2. Предложите психотерапевтические методы стабилизации состояния персонала.
3. Определите, какие действия допустимы для корпоративного психолога с точки зрения профессиональной этики.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительн о/ зачтено	Неудовлетворител ьно/не зачтено
ПК-1.1.				

Знать основные компоненты корпоративной культуры как системы смыслов: ценности, нормы, правила поведения, символы, ритуалы, этические стандарты и способы их формирования в организации; психотерапевтические подходы к работе со смыслами и ценностями (гештальт-подход, экзистенциальная терапия, АСТ).	Знает компоненты корпоративной культуры как системы смыслов и ценностей; знает психотерапевтические подходы к работе со смыслами.	Знает основные элементы культуры и подходы психотерапии, но не всегда видит взаимосвязи.	Знает общие понятия без их взаимосвязи с психотерапией.	Не знает структуры культуры и подходов.
Уметь анализировать организационные ценности и коллективные сценарии поведения через психотерапевтическую призму; выявлять противоречия между декларируемыми и реально действующими нормами; определять, как система смыслов влияет на эмоциональное состояние и мотивацию сотрудников.	Умеет анализировать организационные ценности, выявлять противоречия, делать обоснованные выводы.	Умеет проводить анализ с опорой на примеры, делает частичные выводы.	Умеет описывать явления без анализа глубинных смыслов.	Не умеет проводить анализ.
Владеть навыками диагностики ценностной и смысловой структуры организации; методами интерпретации групповых процессов и коммуникаций; техниками анализа этических дилемм и организационных ролевых паттернов.	Владеет техниками диагностики ценностных и смысловых структур, методами анализа групповых процессов.	Владеет инструментами диагностики с отдельными ошибками.	Владеет отдельными техниками поверхностно.	Не владеет диагностическими инструментами
ПК-1.2				
Знать психотерапевтические подходы, применяемые для развития ценностной и смысловой сферы личности и группы (гештальт, АСТ, ТА, системная терапия, коучинговый и экзистенциальный подходы); принципы этического взаимодействия, эмпатии и аутентичности в корпоративной среде.	Знает психотерапевтические подходы (гештальт, АСТ, ТА, системная терапия) и этические принципы взаимодействия.	Знает основные методы, но не всегда соотносит их с задачами организации.	Знает отдельные методы без понимания их направленности.	Не знает психотерапевтических методов.
Уметь использовать психотерапевтические методы для формирования общих смыслов и ценностей в команде; развивать психологическую компетентность сотрудников через осознание личных и групповых мотиваций; применять техники осознанности, рефлексии и работы с внутренними ролями.	Умеет применять методы для развития ценностной сферы, осознанности и ответственности сотрудников.	Умеет применять технику с частичной поддержкой преподавателя.	Умеет использовать ограниченное количество техник.	Не умеет применять техники.
Владеть технологиями фасилитации групповых процессов, направленных на	Владеет техниками фасилитации,	Владеет инструментами работы с группой	Владеет элементарными приёмами без	Не владеет базовыми приёмами

укрепление ценностных оснований корпоративной культуры; техниками эмоциональной регуляции и поддержки смыслообразования; инструментами развития этической чувствительности и эмпатии.	эмоциональной регуляции и смыслового сопровождения команд.	при незначительных неточностях.	системности.	взаимодействия.
ПК-1.3				
Знать закономерности формирования и изменения смысловых и ценностных систем организации; психотерапевтические модели развития осознанности и ответственности (АСТ, гештальт, системная терапия); этапы групповой динамики и трансформации культурных норм.	Знает закономерности трансформации ценностей и смыслов, этапы групповой динамики и принципы планирования изменений.	Знает основные этапы и методы планирования, допускает частичные неточности.	Знает общие принципы, но не связывает их с психотерапевтическими компонентами.	Не знает этапов и принципов разработки программ.
Уметь проектировать программы развития, направленные на укрепление ценностного единства, осознанности и психологической устойчивости персонала; интегрировать элементы психотерапевтических подходов (работа с ценностями, смыслами, внутренними ролями) в стратегические и обучающие форматы.	Умеет проектировать программы развития осознанности, этики и психологической гибкости персонала.	Умеет разрабатывать программу с частичной поддержкой преподавателя.	Умеет описывать отдельные этапы без целостного проекта.	Не умеет планировать действия.
Владеть методами проектирования и планирования психотерапевтически ориентированных корпоративных программ; навыками выстраивания этичного и ценностно осознанного взаимодействия; технологиями оценки изменений смыслов и норм в корпоративной культуре.	Владеет инструментами проектирования, методами оценки изменений и технологиями фасилитации.	Владеет инструментами планирования с незначительными ошибками.	Владеет ограниченно, без умения адаптировать методы.	Не владеет проектными инструментами.



**Московский
Институт
Психоанализа**

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

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
КОРПОРАТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

1.1 Проектное задание

Проектирование программы корпоративного обучения персонала
Текст задания. Разработать проект программы корпоративного обучения, направленной на развитие корпоративной культуры, психологической компетентности и профессиональной эффективности персонала организации. В проекте необходимо описать цели и задачи программы, целевую аудиторию, связь программы с особенностями корпоративной культуры организации, основные модули обучения, используемые методы и формы обучения взрослых, ожидаемые результаты и профилактический эффект программы для организации.

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:

Вопрос 1. Какова основная функция корпоративного обучения в системе организационного развития?

А) Контроль дисциплины персонала

Б) Развитие корпоративной культуры и профессиональной эффективности персонала

В) Замена системы мотивации

Вопрос 2. Какая модель чаще всего используется для проектирования программ корпоративного обучения?

А) Модель ADDIE

Б) Модель SWOT

В) Модель PEST

Вопрос 3. Опишите роль корпоративного психолога в системе корпоративного обучения персонала. В ответе должно быть отражено понимание просветительно-профилактической функции обучения и связи обучения с развитием корпоративной культуры и психологической компетентности сотрудников.

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 организации среднего бизнеса за последние два года отмечается рост текучести персонала и снижение вовлеченности сотрудников. Руководство инициировало серию разрозненных тренингов по коммуникации и стрессоустойчивости, однако ощутимых изменений в поведении сотрудников и корпоративной культуре не произошло. Сотрудники воспринимают обучение как формальное мероприятие, не связанное с реальными задачами их профессиональной деятельности.

Анализ внутренней среды показывает отсутствие единой концепции корпоративного обучения, слабую связь между ценностями, транслируемыми руководством, и реальными управленческими практиками, а также низкий уровень психологической компетентности линейных руководителей в вопросах работы с персоналом.

Задание. Проанализировать представленную ситуацию с точки зрения корпоративной культуры и профессиональной эффективности персонала. Обосновать, какие задачи корпоративного обучения носят просветительно-профилактический характер, и предложить направления проектирования программы корпоративного обучения для данной организации.

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. Корпоративное обучение как инструмент профилактики профессионального выгорания
2. Границы ответственности корпоративного психолога в обучении персонала
3. Связь корпоративной культуры и эффективности обучающих программ
4. Формальное и неформальное обучение в организации
5. Роль руководителей в реализации корпоративного обучения
6. Психологическая компетентность как результат корпоративного обучения
7. Онлайн-форматы корпоративного обучения: возможности и ограничения
8. Корпоративное обучение и устойчивость организации

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. Андрагогический подход в корпоративном обучении
2. Психологические основания обучения взрослых в организации
3. Корпоративная культура как фактор обучаемости персонала
4. Мотивация взрослых к обучению в профессиональной среде
5. Компетентностный подход в корпоративном обучении
6. Роль обучения в формировании корпоративных ценностей
7. Психологические эффекты корпоративного обучения
8. Обучение персонала как элемент организационного развития
9. Профилактическая функция обучения в организации
10. Психологические ограничения эффективности корпоративного обучения

Критерии и показатели оценки реферата

Критерии	Показатели
Новизна реферируемого текста Макс. - 3 балла	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений
Степень раскрытия сущности проблемы Макс. - 3 балла	- 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	- 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. Модели корпоративного обучения в современных организациях
- Тема 2. Роль корпоративного психолога в проектировании обучающих программ
- Тема 3. Методы обучения взрослых в корпоративной среде
- Тема 4. Корпоративное обучение и развитие управленческих компетенций
- Тема 5. Обучение как инструмент трансляции корпоративной культуры
- Тема 6. Психологическая компетентность персонала и обучение
- Тема 7. Связь обучения и профессиональной эффективности сотрудников
- Тема 8. Корпоративные тренинги как форма профилактики профессиональных рисков
- Тема 9. Системный подход к обучению персонала
- Тема 10. Эффективность корпоративного обучения: психологические критерии

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 недостаточно аргументировано. Не полно 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. Дайте определение корпоративного обучения в контексте организационной психологии
2. В чем заключается просветительно-профилактическая функция корпоративного обучения
3. Как корпоративная культура влияет на эффективность обучения персонала
4. Назовите основные психологические особенности обучения взрослых
5. Какие задачи корпоративного обучения относятся к профилактике профессиональных рисков
6. Охарактеризуйте роль корпоративного психолога в обучении персонала
7. Какие методы обучения взрослых наиболее применимы в корпоративной среде
8. В чем отличие обучения персонала от разовых тренингов
9. Какие элементы включает проектирование программы корпоративного обучения
10. Как обучение влияет на профессиональную эффективность сотрудников

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

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.

20 вопросов к устному зачету с оценкой

1. Корпоративное обучение как элемент системы управления персоналом и организационного развития.
2. Просветительно-профилактическая функция корпоративного обучения в деятельности организационного психолога.
3. Корпоративная культура как объект анализа при проектировании программ обучения персонала.
4. Модели корпоративной культуры и их значение для выбора форм и методов обучения.
5. Психологическая компетентность персонала: содержание и роль в корпоративном обучении.
6. Профессиональная эффективность персонала как основание для проектирования обучающих программ.
7. Андрагогические принципы обучения взрослых в корпоративной среде.
8. Теория опытного обучения и ее применение в корпоративном обучении.
9. Мотивация взрослых к обучению в организации: психологические аспекты.
10. Анализ потребностей в обучении персонала: уровни и задачи.
11. Роль корпоративного психолога в системе корпоративного обучения персонала.
12. Формы корпоративного обучения и их психологическая специфика.
13. Тренинговые и развивающие технологии в корпоративном обучении.
14. Проектирование программ корпоративного обучения: цели, структура, этапы.
15. Модель ADDIE в проектировании корпоративного обучения.
16. Связь целей корпоративного обучения с задачами развития корпоративной культуры.

17. Профилактика профессиональных рисков средствами корпоративного обучения.
18. Оценка эффективности корпоративного обучения: психологические критерии.
19. Ограничения и риски корпоративного обучения в организации.
20. Значение системного подхода к корпоративному обучению персонала.

Тест (20 вопросов)

1. Корпоративное обучение в организационной психологии рассматривается прежде всего как
 - А) форма контроля персонала
 - Б) элемент системы управления персоналом и развития организации ✓
 - В) способ аттестации сотрудников
 - Г) инструмент дисциплинарного воздействия
2. Основной объект анализа при проектировании корпоративного обучения
 - А) личные интересы сотрудников
 - Б) корпоративная культура и профессиональная эффективность персонала ✓
 - В) рынок образовательных услуг
 - Г) требования внешних регуляторов
3. Андрагогика изучает
 - А) обучение детей
 - Б) обучение подростков
 - В) обучение взрослых ✓
 - Г) профессиональную ориентацию
4. Автор концепции обучения взрослых
 - А) К. Левин
 - Б) А. Маслоу
 - В) М. Ноулз ✓
 - Г) Э. Шейн
5. Теория опытного обучения связана с именем
 - А) Д. Макклелланда
 - Б) Д. Колба ✓
 - В) А. Бандуры
 - Г) Ф. Тейлора
6. Корпоративная культура по Э. Шейну включает
 - А) только нормы и правила
 - Б) только ценности
 - В) артефакты, ценности и базовые предположения ✓
 - Г) только миссию организации
7. Психологическая компетентность персонала включает
 - А) исключительно профессиональные навыки
 - Б) способности к самоанализу и взаимодействию ✓
 - В) только управленческие знания
 - Г) формальное образование
8. Анализ потребностей в обучении проводится на уровне
 - А) только личности
 - Б) только организации

- В) организации, группы и личности ✓
 - Г) исключительно подразделения
9. Основная цель корпоративного обучения
- А) формальное повышение квалификации
 - Б) развитие корпоративной культуры и профессиональной эффективности ✓
 - В) контроль знаний сотрудников
 - Г) сокращение затрат на персонал
10. Модель ADDIE используется для
- А) оценки корпоративной культуры
 - Б) проектирования обучающих программ ✓
 - В) диагностики мотивации
 - Г) аттестации персонала
11. К просветительско-профилактическим задачам обучения относится
- А) контроль дисциплины
 - Б) профилактика профессионального выгорания ✓
 - В) оптимизация заработной платы
 - Г) кадровый аудит
12. Роль корпоративного психолога в обучении персонала связана с
- А) административным управлением
 - Б) методическим сопровождением обучения ✓
 - В) финансовым планированием
 - Г) юридическим контролем
13. Формальные тренинги без связи с корпоративной культурой
- А) повышают эффективность обучения
 - Б) не влияют на поведение персонала ✓
 - В) усиливают мотивацию
 - Г) формируют ценности
14. Оценка эффективности обучения персонала может включать
- А) только тестирование знаний
 - Б) только экономические показатели
 - В) психологические и поведенческие критерии ✓
 - Г) исключительно мнение руководства
15. Профессиональная эффективность персонала отражает
- А) уровень лояльности
 - Б) соответствие деятельности целям организации ✓
 - В) формальное соблюдение инструкций
 - Г) стаж работы
16. Корпоративное обучение относится к
- А) индивидуальной терапии
 - Б) организационным интервенциям ✓
 - В) кадровому делопроизводству
 - Г) финансовому менеджменту
17. Развитие корпоративной культуры через обучение предполагает
- А) разовые мероприятия
 - Б) системную и последовательную работу ✓

- В) исключительно лекционные формы
 - Г) внешнее давление
18. Методы обучения взрослых должны учитывать
- А) возраст участников
 - Б) профессиональный опыт обучающихся ✓
 - В) формальный статус
 - Г) стаж работы
19. Профилактика профессиональных рисков через обучение направлена на
- А) контроль поведения
 - Б) снижение психологических напряжений ✓
 - В) увеличение нагрузки
 - Г) формализацию процессов
20. Системный подход к корпоративному обучению предполагает
- А) использование одного метода
 - Б) связь обучения с целями организации ✓
 - В) ориентацию только на знания
 - Г) краткосрочные мероприятия

Кейс 1 В крупной организации сферы услуг руководство инициировало программу корпоративного обучения, направленную на развитие клиенториентированности персонала. Обучение было реализовано в формате серии лекций и вебинаров, одинаковых для всех подразделений. По завершении программы сотрудники продемонстрировали высокий уровень формального знания стандартов обслуживания, однако поведенческие изменения в работе с клиентами оказались минимальными. Анализ показал, что ценности, транслируемые в обучении, не совпадают с управленческими практиками и негласными нормами внутри подразделений.

Задание. Проанализировать ситуацию с точки зрения корпоративной культуры и профессиональной эффективности персонала. Обосновать, какие ошибки были допущены при проектировании корпоративного обучения и какие просветительно-профилактические задачи не были реализованы.

Кейс 2 В производственной компании наблюдается рост профессионального выгорания среди линейных руководителей. Руководство рассматривает внедрение программы корпоративного обучения как способ профилактики рисков и повышения устойчивости персонала. При этом отсутствует системный анализ потребностей в обучении, а запрос формулируется как «провести тренинг по стрессоустойчивости». Корпоративный психолог привлекается на этапе реализации, но не участвует в анализе корпоративной культуры и целей обучения.

Задание. Оценить данную ситуацию с позиции задач корпоративного обучения и роли корпоративного психолога. Предложить направления проектирования программы обучения, ориентированной на развитие психологической компетентности и профилактику профессиональных рисков.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/не зачтено
---------------------	-----------------	----------------	---------------------------	--------------------------------

ПК-2.1				
Знать принципы организации и функционирования корпоративной культуры, основные элементы структуры персонала и виды информации, используемые для оценки деятельности сотрудников, а также методы сбора и обработки данных о работе коллектива	Полно и корректно воспроизводит основные принципы организации и структуры корпоративной культуры, систематизирует виды информации о работе коллектива	Воспроизводит принципы и структуру корпоративной культуры с отдельными неточностями, частично учитывает виды информации	Воспроизводит отдельные принципы и элементы структуры, без системного понимания	Не воспроизводит основные принципы и структуру корпоративной культуры, не учитывает виды информации
Уметь проводить анализ структуры и процессов корпоративной культуры, выявлять сильные и слабые стороны организации, систематизировать информацию о деятельности персонала и результатах работы подразделений	Анализирует структуру и процессы корпоративной культуры комплексно, выявляет сильные и слабые стороны, систематизирует данные о работе подразделений	Анализирует, но частично упускает важные элементы или делает выводы недостаточно аргументированно	Проводит описательный анализ, выводы частично связаны с деятельностью подразделений	Не способен провести анализ или выводы не соответствуют содержанию
Владеть навыками комплексного анализа деятельности сотрудников и организации, составлять отчеты, описывать структуру, процессы и результаты работы, формировать рекомендации для улучшения рабочих процессов	Составляет подробные отчеты, описывает структуру и процессы, формирует рекомендации для улучшения работы	Составляет отчеты с отдельными недочетами, описывает процессы в общих чертах	Отчёты и описания фрагментарные, рекомендации слабо сформулированы	Не владеет навыками составления отчетов и описания процессов
ПК-2.2				
Знать основные виды методов обучения и организации образовательного процесса, включая групповое и индивидуальное обучение, последовательность проведения учебных мероприятий и виды учебных материалов	Полно и корректно знает виды методов обучения, последовательность учебных мероприятий и формы работы с участниками	Знает основные методы обучения, допускает несущественные неточности	Знание методов фрагментарное, последовательность учебных мероприятий нарушена	Не знает методов обучения и последовательности проведения занятий
Уметь выбирать и организовывать методы обучения, подбирать подходящие формы работы с участниками, планировать содержание и последовательность учебных занятий	Выбирает и организует методы обучения для разных групп, планирует содержание и последовательность занятий корректно	Выбирает методы и планирует занятия с отдельными недочетами	Методы выбираются частично или формально, план составлен слабо	Не умеет выбирать методы и планировать занятия
Владеть навыками проведения занятий, использования разнообразных методов обучения, применения практических упражнений, интерактивных заданий и материалов для эффективного освоения навыков и знаний	Проводит занятия, применяет практические упражнения и интерактивные материалы, обеспечивает эффективное освоение знаний	Проводит занятия, но отдельные упражнения и материалы используются непоследовательно	Занятия проводятся с ограниченным использованием материалов, эффективность невысока	Не владеет навыками проведения занятий и использования материалов
ПК-2.3				

Знать принципы построения учебной программы, этапы ее разработки, виды мероприятий и форм их проведения, методы оценки результатов обучения и организации занятий	Полно и корректно знает этапы разработки программ, формы и методы организации занятий, способы оценки результатов	Знает основные этапы и методы, допускает небольшие неточности	Знание этапов и методов фрагментарное, последовательность организации нарушена	Не знает этапов, методов и способов оценки программ
Уметь планировать этапы и содержание учебных программ, распределять учебное время, согласовывать содержание с целями организации, выбирать формы и методы обучения для разных категорий сотрудников	Планирует содержание программ, распределяет время, выбирает формы и методы адекватно, учитывая цели организации	Планирует программы с отдельными упущениями или недочётами в распределении времени	Планирование носит формальный характер, последовательность и формы выбраны частично	Не умеет планировать программы и выбирать формы обучения
Владеть навыками разработки и организации учебных программ, составления планов занятий, подготовки материалов, контроля последовательности мероприятий, оценки результатов обучения и корректировки программы на основе полученной информации	Разрабатывает и организует программы полностью, готовит материалы, контролирует последовательность и оценивает результаты	Разрабатывает программы, но материалы или контроль частично не соответствуют требованиям	Программы разработаны фрагментарно, контроль и оценка слабо организованы	Не владеет навыками разработки и организации программ, контроль отсутствует



**Московский
Институт
Психоанализа**

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

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ ОТБОРА И АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

1.1 Проектное задание

Проектное задание: Проектирование системы психологического отбора и аттестации персонала

Разработать и защитить проект системы психологического отбора и аттестации для конкретной (реальной или условной) организации в роли корпоративного психолога-консультанта.

Формат оформления паспорта проекта:

- Краткое описание и ожидаемые результаты;
- Проблема организации и формулировка управленческого запроса;
- Анализ рисков действующей системы оценки;
- Выбор и обоснование методов психологической оценки;
- Описание этапов консультирования руководства;
- Предварительная оценка потребности в ресурсах (бюджет, время, персонал);
- План внедрения и сопровождения;
- Прогнозируемые организационные эффекты.

Защита проекта проходит в формате консультационной презентации перед «заказчиком» с ответами на вопросы и аргументацией решений.

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. Какой критерий психодиагностического метода отражает степень устойчивости и воспроизводимости результатов измерения?
А. Валидность
Б. Стандартизация
В. **Надежность**
2. Какая модель используется для описания требований к профессиональной деятельности и индивидуально-психологическим качествам работника?
А. Компетентностная модель
Б. **Психограмма**
В. Мотивационная модель
3. Опишите основные этапы психологической аттестации персонала в организации. В ответе должно быть отражено понимание логики последовательности этапов, целей каждого этапа и роли психолога в их реализации.

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 1 Решение кейса проводится в виде командной игры «Планерка 2100». Цель: научиться формулировать цели по SMART в условиях неопределенности и междисциплинарного взаимодействия. Каждая команда получает свою роль и ситуацию в компании в соответствии с их функцией. Задача: преобразовать неверно сформулированную цель, в цель по SMART, оценить ее на этичность. Защитить свою цель перед всеми, пройти верификацию вопросами, получить заключение по эффективности разработанных КПЭ.

Кейс 2 Инсценирование интервью/собеседований в парах с применением разных методов. Пара проводит собеседование, другие студенты угадывают по какому методу было проведено собеседование и отвечают на вопросы Почему они так решили, а также Что им больше всего

понравилось или Чтобы они изменили и почему?

Кейс 3 Формирование модели компетенций. Задание: каждый (или группа) формулирует не менее 5-ти индикаторов следующих компетенций:

1. Умение решать проблемы
2. Надежность
3. Готовность к коммуникациям
4. Командное лидерство
5. Гибкость и адаптивность

Объединить и проставить баллы по шкале компетенций, от 1 до 4.

Сохранить результаты. На практике по этой модели будет проведено структурированное интервью

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. Роль корпоративного психолога в принятии бизнес-решений
2. Соотношение оценки потенциала и оценки результатов деятельности персонала
3. Доверие персонала к процедурам оценки и его формирование
4. Универсальные и специфические критерии профессиональной пригодности
5. Влияние организационной культуры на процедуры отбора персонала

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. Компетентностный подход в оценке персонала
2. Надежность и валидность психодиагностических методов в работе с персоналом
3. Ассессмент-центр как комплексная технология оценки
4. Роль мотивационных характеристик в отборе персонала
5. Разработка программы наблюдения по оценочным шкалам. Наблюдение как метод оценки уровня профессионализма.

Критерии и показатели оценки реферата

Критерии	Показатели
Новизна реферируемого текста Макс. - 3 балла	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений

Степень раскрытия сущности проблемы Макс. - 3 балла	- 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	- 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. Модели интервью в подборе персонала и области их применения

Тема 2. Экспертные методы оценки персонала и применение результатов в организации

Тема 3. Создание моделей компетенций

Тема 4. Психологические основания формирования кадрового резерва

Тема 5. Профессиональная ответственность психолога в работе с персоналом

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. Раскройте понятие психологического отбора персонала
2. В чем заключается отличие отбора и аттестации персонала
3. Назовите основные критерии профессиональной пригодности
4. Что такое психограмма и какова ее роль в отборе персонала
5. Охарактеризуйте требования к психодиагностическим методам в организации
6. В чем заключается компетентностный подход к оценке персонала
7. Опишите этапы психологической аттестации персонала
8. Какие методы используются для оценки управленческого потенциала
9. В чем состоят этические риски психологической оценки персонала
10. Какова роль корпоративного психолога в сопровождении кадровых решений

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

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.

21 вопрос к устному экзамену

1. Опишите процесс подбора персонала, соблюдая последовательность.
2. Что такое профиль должности? Назовите разделы, которые должны быть отражены в профиле должности кандидата.
3. Что такое EVP компании? Назовите и кратко опишите 6 групп преимуществ.
4. Перечислите виды компетенций сотрудников в компании. Назовите современные навыки, которые используются в компаниях, помимо компетенций.
5. Назовите и кратко опишите какими методами проводится выбор кандидата на должность в компании.
6. Назовите какие вы знаете модели интервью кандидатов в компании. Опишите модель START
7. Назовите какие вы знаете модели интервью кандидатов в компании. Опишите модель STAR
8. Назовите какие вы знаете модели интервью кандидатов в компании. Опишите модель PARLA
9. Опишите как проводится структурированное интервью и правила его проведения.
10. Назовите из каких разделов состоит Модель компетенций.
11. Перечислите тесты, которые можно применять при отборе персонала. Какие основные правила применения тестов вы можете назвать?
12. Опишите «дорогу адаптации» сотрудника в компании. Какой основной документ составляется на период адаптации сотрудника в компании? Назовите основные разделы в нем.
13. Какие опросники/тесты можно использовать для оценки сотрудника в период адаптации?
14. Какое место Оценка персонала занимает в системе управления персоналом? Назовите и кратко опишите методы оценки персонала.
15. В чем различие целеполагания по методике SMART и RSMAT? Опишите.
16. Кратко опишите технологию Ассессмент центра.
17. Кратко опишите технологию Аттестации персонала. В чем основное отличие аттестации от других методов оценки?
18. Перечислите модели обратной связи. Опишите структуру любой обратной связи.
19. Как используется пирамида Маслоу в обратной связи?
20. Перечислите 7 ключей эффективности построения системы оценки персонала.
21. Перечислите этапы построения системы оценки персонала

Тест

1. Какое понятие отражает степень устойчивости результатов психодиагностического измерения?
 - А. Валидность
 - Б. Стандартизация
 - В. Репрезентативность
 - Г. **Надежность ✓**
2. Какая модель описывает требования к знаниям, навыкам, способностям и личностным характеристикам работника?
 - А. Мотивационная модель
 - Б. Модель профессионального развития
 - В. **Модель KSAO ✓**
 - Г. Ситуационная модель
3. Какой документ используется для описания психологических требований профессии?
 - А. Должностная инструкция
 - Б. Компетентностная карта
 - В. **Психограмма ✓**

Г. Аттестационный лист

4. Какой подход лежит в основе оценки профессиональной пригодности в отечественной психологии труда?
А. Поведенческий
Б. Биологический
В. **Деятельностный ✓**
Г. Клинический
5. Какой метод относится к качественным методам оценки персонала?
А. Личностный опросник
Б. Тест интеллекта
В. Шкальный опрос
Г. **Структурированное интервью ✓**
6. Какой показатель отражает степень соответствия методики измеряемому психологическому конструкту?
А. Надежность
Б. Репрезентативность
В. **Валидность ✓**
Г. Стандартизация
7. Какой элемент не относится к структуре профессиональной пригодности?
А. Способности
Б. Личностные характеристики
В. Мотивация
Г. **Случайные факторы ✓**
8. Какова основная цель ассессмент-центра?
А. Контроль дисциплины
Б. **Комплексная оценка потенциала и компетенций ✓**
В. Аттестация по стажу
Г. Оценка удовлетворенности трудом
9. Какой метод используется для получения оценки от разных групп взаимодействующих лиц?
А. Экспертная оценка
Б. Психологическое тестирование
В. Интервью
Г. **Метод 360 градусов ✓**
10. Что является основным результатом психологического отбора персонала?
А. Личностный профиль
Б. Психологическое заключение
В. **Рекомендация для кадрового решения ✓**
Г. Диагностический протокол
11. Какая характеристика относится к профессионально важным качествам?
А. Возраст
Б. Образование
В. **Индивидуально-психологические особенности ✓**
Г. Стаж работы

12. Какой метод позволяет оценить поведение в моделируемых рабочих ситуациях?
- А. Анкетирование
 - Б. Тестирование
 - В. Интервью
 - Г. **Ассесмент-центр ✓**
13. Какой принцип является базовым для этики психодиагностики?
- А. Экономическая эффективность
 - Б. Административная целесообразность
 - В. **Добровольность участия ✓**
 - Г. Формализация процедур
14. Что является объектом психологической аттестации персонала?
- А. Организация в целом
 - Б. **Профессиональная деятельность и ее результаты ✓**
 - В. Корпоративная культура
 - Г. Система мотивации
15. Какой вид оценки ориентирован на выявление возможностей развития сотрудника?
- А. Итоговая
 - Б. Ретроспективная
 - В. Контрольная
 - Г. **Оценка потенциала ✓**
16. Какой подход предполагает оценку через измерение компетенций?
- А. Функциональный
 - Б. **Компетентностный ✓**
 - В. Клинический
 - Г. Социологический
17. Что является ключевым этапом процедуры отбора персонала?
- А. Подбор методик
 - Б. **Интерпретация результатов ✓**
 - В. Административное оформление
 - Г. Ознакомление персонала
18. Какой риск связан с использованием только количественных методов оценки?
- А. Повышение объективности
 - Б. Снижение трудозатрат
 - В. **Потеря контекста профессиональной деятельности ✓**
 - Г. Рост валидности
19. Какой результат является итогом аттестации персонала?
- А. Психологический портрет
 - Б. **Кадровое управленческое решение ✓**
 - В. Профессиограмма
 - Г. Индивидуальный отчет
20. Какова роль корпоративного психолога в аттестации персонала?
- А. Административный контроль
 - Б. Проведение кадровых переговоров
 - В. **Экспертно-аналитическое сопровождение ✓**

Кейс 1 В организации планируется внедрение системы психологического отбора для специалистов по работе с клиентами. Руководство требует использовать универсальный набор тестов для всех должностей, аргументируя это удобством и экономией времени.

Задание: Проанализируйте ситуацию, определите профессиональные и методические риски такого подхода, предложите обоснованную модель отбора с учетом требований конкретной профессиональной деятельности.

Кейс 2 По результатам аттестации сотрудников управленческого звена часть работников получила низкие оценки, однако руководство не готово учитывать психологические рекомендации и планирует принять решения, опираясь исключительно на формальные показатели эффективности.

Задание: Проанализируйте ситуацию с позиции корпоративного психолога, определите возможные последствия игнорирования результатов психологической оценки и предложите варианты профессионального сопровождения управленческих решений.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/не зачтено
ПК-2.1				
Знать психологические закономерности профессионального выбора, развития карьеры, отбора и расстановки персонала, психологические основания аттестации и формирования кадрового резерва	Глубоко понимает психологические закономерности отбора, аттестации и карьерного развития	В целом знает закономерности, допускает неточности	Знает отдельные аспекты без целостного понимания	Не знает психологические основания кадровых решений
Уметь анализировать кадровые ситуации с учетом психологических факторов профессиональной пригодности, потенциала развития и эффективности деятельности персонала	Анализирует кадровые ситуации с учетом профессиональной пригодности и потенциала	Анализирует ситуацию с частичными упущениями	Анализ носит описательный характер	Не способен анализировать кадровые ситуации
Владеет навыками психологического анализа кадровых решений в задачах отбора, аттестации и работы с кадровым резервом	Профессионально оценивает кадровые решения с психологической позиции	Оценка кадровых решений частично обоснована	Оценка поверхностная	Не владеет навыками психологического анализа
ПК-2.2				
Знать основные психологические методы и технологии оценки персонала, применяемые при отборе, аттестации и управлении карьерным развитием сотрудников	Знает основные методы и технологии оценки персонала в кадровых процессах	В целом знает методы, допускает отдельные ошибки	Знает отдельные методы без понимания области применения	Не знает методов и технологий оценки персонала

Уметь подбирать и обосновывать использование психологических методов и технологий оценки персонала в соответствии с задачами организации	Обоснованно подбирает методы оценки под задачи организации	Подбор методов частично обоснован	Подбор методов формальный	Не способен подобрать методы оценки
Владеет навыками применения психологических методов и технологий оценки персонала в рамках профессиональной деятельности корпоративного психолога	Уверенно применяет методы оценки в профессиональной деятельности	Применяет методы с отдельными ошибками	Применение методов затруднено	Не владеет навыками применения методов
ПК-2.3				
Знать требования к практическому применению психологических методов оценки персонала и ограничения их использования в организационной практике	Знает требования и ограничения практического применения методов оценки	В целом знает требования, допускает неточности	Знает требования фрагментарно	Не знает требований к применению методов
Уметь применять психологические методы и технологии оценки персонала при решении практических задач отбора, аттестации и кадрового развития	Применяет методы оценки при решении практических кадровых задач	Применяет методы с частичными затруднениями	Применение методов носит формальный характер	Не способен применять методы оценки
Владеет навыками профессионального использования результатов психологической оценки персонала для подготовки рекомендаций и сопровождения кадровых решений	Профессионально использует результаты оценки для подготовки рекомендаций	Использует результаты оценки с отдельными упущениями	Использование результатов ограничено	Не владеет навыками использования результатов оценки



**Московский
Институт
Психоанализа**

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

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
КОРПОРАТИВНАЯ ИДЕНТИЧНОСТЬ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

1.1 Проектное задание

Задание: Анализ и сопровождение корпоративной идентичности организации. Выбрать реальную или публично представленную организацию и на основе изученных теорий и подходов провести анализ корпоративной идентичности, включая ценностные основания, символические элементы, коммуникационные практики и вовлеченность сотрудников, а также предложить направления психологического сопровождения и развития корпоративной идентичности с учетом организационного контекста.

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. Корпоративная идентичность в социально-психологическом подходе прежде всего связана с:

- А) системой материального стимулирования
Б) процессами идентификации и принадлежности сотрудников ✓
 В) формальной структурой управления

2. Спиральная динамика используется в анализе корпоративной идентичности как модель:
 А) оценки экономической эффективности
Б) диагностики ценностно-смысловых уровней развития ✓
 В) формального контроля персонала
3. Опишите, какие элементы корпоративной идентичности могут быть выявлены с помощью качественных методов исследования. В ответе ожидается указание не менее трех элементов корпоративной идентичности (например, ценности, нормы, символы, нарративы, коммуникативные практики), а также краткое пояснение того, какие выводы о состоянии организации и процессах идентификации сотрудников может сделать корпоративный психолог на основе полученных данных.

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)

Описание кейса: В крупной компании, находящейся в стадии активного роста, наблюдается снижение вовлеченности сотрудников и рост внутренних конфликтов между «старыми» и «новыми» работниками. Руководство фиксирует размывание корпоративных ценностей и неоднозначное восприятие компании как места работы. Сотрудники по-разному интерпретируют миссию и цели организации, что отражается в коммуникациях и командной работе.

Задание: Проанализируйте ситуацию с точки зрения корпоративной идентичности, обозначьте возможные причины возникших трудностей и предложите направления психологического сопровождения и управленческих вмешательств.

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. Корпоративная идентичность и корпоративная культура: границы и пересечения
2. Роль идентичности в формировании вовлеченности сотрудников
3. Личность руководителя как фактор корпоративной идентичности
4. Конфликты идентичности в период организационных изменений
5. Символы и ритуалы как инструменты управления идентичностью
6. Спиральная динамика в работе корпоративного психолога
7. Адаптация новых сотрудников и формирование чувства принадлежности
8. Этические границы управления корпоративной идентичностью

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

Темы рефератов:

1. Теория социальной идентичности в анализе корпоративной идентичности
2. Социальный конструктивизм и формирование идентичности организации
3. Психодинамический подход к корпоративной идентичности
4. Корпоративная идентичность и организационные изменения
5. Вовлеченность как индикатор корпоративной идентичности
6. Роль корпоративных историй и мифов в организации
7. Конфликты идентичности в профессиональных группах
8. Корпоративная идентичность в условиях быстрого роста компании
9. Визуальная идентичность как элемент психологического воздействия
10. Медиативный подход в работе с корпоративной идентичностью

Критерии и показатели оценки реферата

Критерии	Показатели
Новизна реферируемого текста Макс. - 3 балла	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений
Степень раскрытия сущности проблемы Макс. - 3 балла	- 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	- 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. Корпоративная идентичность как социально-психологический феномен
- Тема 2. Идентичность личности и идентичность организации
- Тема 3. Спиральная динамика в анализе организационной культуры
- Тема 4. Управление идентификацией сотрудников
- Тема 5. Деструктивные и конструктивные стратегии адаптации
- Тема 6. Корпоративные игры как инструмент диагностики идентичности
- Тема 7. Анализ организационных сетей и идентичность
- Тема 8. Вовлеченность персонала и идентичность организации
- Тема 9. Принципы медиации в организационном контексте
- Тема 10. Регламенты адаптации как инструмент сопровождения идентичности

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 недостаточно аргументировано. Не полно 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. Дайте определение корпоративной идентичности в социально-психологическом контексте
2. В чем различие между корпоративной идентичностью и корпоративной культурой
3. Какие механизмы лежат в основе идентификации сотрудников с организацией
4. Как спиральная динамика применяется в анализе идентичности
5. Какие факторы влияют на формирование корпоративной идентичности
6. В чем проявляются конфликты корпоративной идентичности
7. Какую роль играет вовлеченность в оценке идентичности организации
8. Какие методы диагностики корпоративной идентичности использует корпоративный психолог
9. Как адаптационные процессы связаны с идентичностью
10. В чем заключается роль корпоративного психолога в сопровождении идентичности

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

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.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

20 вопросов к устному зачету

1. Понятие корпоративной идентичности в социально-психологическом и организационном контекстах.
2. Соотношение понятий «корпоративная идентичность», «организационная идентичность» и «корпоративная культура».
3. Теория социальной идентичности и ее значение для анализа идентификации сотрудников с организацией.
4. Теория самокатегоризации и ее применение в анализе групповой принадлежности в организации.
5. Социальный конструктивизм в исследовании корпоративной идентичности.
6. Символический интеракционизм как теоретическая основа анализа организационной идентичности.
7. Психодинамический подход к корпоративной идентичности и его возможности в организационном анализе.
8. Постмодернистский подход к пониманию идентичности организации.
9. Идентичность личности, профессиональная идентичность и их связь с корпоративной идентичностью.
10. Спиральная динамика как методология анализа идентичности личности и организации.
11. Ценностно-смысловые уровни организации и их отражение в корпоративной идентичности.
12. Управление процессами идентификации сотрудников в организации.
13. Конфликты корпоративной идентичности и их социально-психологические причины.
14. Влияние организационных изменений на корпоративную идентичность.
15. Деструктивные и конструктивные стратегии адаптации сотрудников к корпоративной идентичности.
16. Вовлеченность персонала как индикатор состояния корпоративной идентичности.
17. Анализ организационных сетей в контексте корпоративной идентичности.
18. Корпоративные игры как инструмент диагностики и сопровождения идентичности.
19. Медиативный подход в работе с конфликтами идентичности в организации.
20. Роль корпоративного психолога в диагностике, сопровождении и развитии корпоративной идентичности.

Тест

1. Корпоративная идентичность в психологии прежде всего связана с
 - А) системой формального контроля
 - Б) процессами идентификации и принадлежности ✓
 - В) структурой управления
 - Г) системой оплаты труда
2. Теория социальной идентичности была разработана
 - А) К. Левиным
 - Б) Г. Тэджфелом и Дж. Тёрнером ✓
 - В) Э. Шейном
 - Г) К. Камероном
3. Самокатегоризация описывает процесс
 - А) формирования мотивации
 - Б) усвоения организационных правил
 - В) отнесения себя к социальной группе ✓
 - Г) принятия управленческих решений

4. Социальный конструктивизм рассматривает идентичность как
 - А) врожденную характеристику
 - Б) социально конструируемое явление ✓
 - В) результат биологических факторов
 - Г) элемент формальной структуры
5. Символический интеракционизм акцентирует внимание на
 - А) экономических стимулах
 - Б) формальных ролях
 - В) значениях и символах взаимодействия ✓
 - Г) нормативных документах
6. Психодинамический подход в анализе идентичности подчеркивает роль
 - А) рационального выбора
 - Б) бессознательных процессов ✓
 - В) организационных регламентов
 - Г) формального лидерства
7. Спиральная динамика используется для анализа
 - А) финансовых показателей
 - Б) ценностно-смысловых уровней развития ✓
 - В) структуры власти
 - Г) системы контроля
8. Профессиональная идентичность отражает
 - А) должностные инструкции
 - Б) представления человека о себе как о специалисте ✓
 - В) уровень заработной платы
 - Г) стаж работы
9. Корпоративная идентичность формируется на уровне
 - А) только личности
 - Б) только организации
 - В) личности, группы и организации ✓
 - Г) внешней среды
10. Управление идентификацией связано прежде всего с
 - А) администрированием
 - Б) контролем
 - В) ценностями, смыслами и коммуникациями ✓
 - Г) системой отчетности
11. Конфликты идентичности чаще всего возникают
 - А) при стабильности организации
 - Б) в условиях изменений и роста ✓
 - В) при жестком контроле
 - Г) при высокой формализации
12. Вовлеченность сотрудников отражает
 - А) уровень дисциплины
 - Б) степень подчинения

- В) психологическую связь с организацией ✓
 - Г) формальную лояльность
13. Организационные сети анализируются для понимания
- А) финансовых потоков
 - Б) реальных связей и взаимодействий сотрудников ✓
 - В) структуры управления
 - Г) документооборота
14. Корпоративные игры применяются для
- А) развлечения персонала
 - Б) оценки знаний
 - В) диагностики и развития организационных процессов ✓
 - Г) формального обучения
15. Нарративный подход в организации связан с
- А) инструкциями
 - Б) историями и корпоративными мифами ✓
 - В) регламентами
 - Г) отчетами
16. Визуальная идентичность включает
- А) систему мотивации
 - Б) символы, цвета и элементы фирменного стиля ✓
 - В) структуру управления
 - Г) стратегию продаж
17. Медиация в работе с идентичностью направлена на
- А) усиление контроля
 - Б) формализацию отношений
 - В) согласование смыслов и позиций сторон ✓
 - Г) перераспределение ролей
18. Адаптация сотрудников связана с
- А) профессиональным выгоранием
 - Б) усвоением норм и идентичности организации ✓
 - В) карьерным ростом
 - Г) аттестацией
19. Корпоративная идентичность отличается от имиджа тем, что
- А) формируется только внешне
 - Б) ориентирована на клиентов
 - В) связана с внутренним восприятием организации ✓
 - Г) определяется маркетингом
20. Корпоративный психолог в работе с идентичностью выполняет роль
- А) администратора
 - Б) контролера
 - В) аналитика и консультанта ✓
 - Г) инспектора

Кейс 1 Компания среднего размера проходит этап быстрого роста и масштабирования. За короткий период численность сотрудников увеличилась вдвое, появились новые подразделения и руководители. Старые сотрудники отмечают утрату «духа компании», новые — отсутствие понятных ценностей и ориентиров. Возникают напряженность и недоверие между группами. Задание: Проанализируйте ситуацию с позиции корпоративной идентичности, обозначьте ключевые проблемы идентификации и предложите направления психологического сопровождения.

Кейс 2 В организации с устойчивой историей руководство внедряет новую стратегию и меняет систему управления. Формально изменения приняты, однако сотрудники демонстрируют пассивное сопротивление, снижение вовлеченности и рост конфликтов. В коммуникациях появляются противоречивые интерпретации миссии и целей компании. Задание: Проанализируйте кейс с точки зрения конфликтов идентичности, укажите возможные причины происходящего и предложите инструменты диагностики и сопровождения корпоративной идентичности.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/не зачтено
ПК-1.1				
Знает основные теоретические подходы к анализу корпоративной идентичности, корпоративной культуры и организационной вовлеченности	Демонстрирует глубокое знание подходов и уверенно оперирует теоретическими моделями	Знает основные подходы, допускает отдельные неточности	Имеет общее представление о подходах	Не знает теоретических подходов
Умеет анализировать проявления корпоративной идентичности в поведении, коммуникациях, организационных практиках и символической среде компании	Проводит комплексный анализ идентичности с опорой на теории и эмпирические данные	Анализирует основные проявления идентичности	Анализ ограничивается описанием отдельных признаков	Не способен проанализировать проявления идентичности
Владеет навыками аналитической оценки содержания корпоративной идентичности и ее связи с корпоративной культурой и профессиональной эффективностью сотрудников	Уверенно оценивает корпоративную идентичность и ее связь с культурой и эффективностью	Оценивает идентичность с частичными упущениями	Оценка носит поверхностный характер	Не владеет навыками аналитической оценки
ПК-1.2				
Знает психологические методы и технологии развития корпоративной идентичности, вовлеченности и адаптации сотрудников	Полно знает методы и технологии, корректно их классифицирует	Знает основные методы и технологии	Имеет общее представление о методах	Не знает методов и технологий
Умеет подбирать и обосновывать методы и технологии сопровождения корпоративной идентичности с учетом особенностей организации	Обоснованно подбирает методы с учетом контекста организации	Подбирает методы с частичной аргументацией	Испытывает затруднения при подборе методов	Не способен подобрать методы

и целевой аудитории				
Владеет навыками применения психологических методов и технологий в программах развития корпоративной идентичности и корпоративной культуры	Уверенно применяет методы в учебных и проектных задачах	Применяет методы с незначительными ошибками	Применение методов носит формальный характер	Не владеет навыками применения методов
ПК-1.3				
Знает этапы проектирования программ обучения и развития персонала в контексте формирования и трансформации корпоративной идентичности	Четко знает этапы проектирования и их логику	Знает основные этапы	Имеет фрагментарное представление об этапах	Не знает этапов проектирования
Умеет планировать структуру и содержание программ обучения и развития, направленных на формирование корпоративной идентичности	Самостоятельно и логично планирует программы развития	Планирует программы с методической поддержкой	Планирование носит фрагментарный характер	Не способен спланировать программу
Владеет навыками проектирования и презентации программ развития корпоративной идентичности в организациях различного типа	Уверенно проектирует и презентует программы развития	Проектирует программы с незначительными недочетами	Проектирование формальное, без целостности	Не владеет навыками проектирования программ



**Московский
Институт
Психоанализа**

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

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
КОРПОРАТИВНЫЙ КОУЧИНГ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

1.1 Проектное задание

Проектное задание: Разработка коучинговой мини-программы

Разработать мини-программу корпоративного коучинга для сотрудника, руководителя или команды. Программа должна включать: цель коучингового сопровождения, 3 ключевых этапа, используемые методы и техники, ожидаемые результаты, критерии оценки изменений. Объём — 1–2 страницы.

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. Коучинговая позиция предполагает:

- А) директивное управление клиентом
- Б) акцент на экспертизе коуча
- В) недирективность и опору на ресурсы клиента ✓

2. Какой тип вопроса чаще всего используется для продвижения клиента к осознанию?
- А) закрытый вопрос
 - Б) открытый вопрос ✓
 - В) альтернативный вопрос

3. Объясните, какие критерии позволяют определить коучинговую цель. В ответе укажите 2–3 признака.

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:

Компания внедряет изменения, и сотрудник сообщает о снижении мотивации, ощущении перегрузки и размытости приоритетов. Руководитель считает, что сотруднику необходима поддержка в постановке целей и восстановлении фокуса.

Задание: выделите коучинговый запрос, предложите 3 коучинговых вопроса, укажите метод или технику, применимую в данной ситуации.

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. Роль недирективности в работе корпоративного коуча
2. Возможности и ограничения коучинга в управленческой практике
3. Коучинговые вопросы как инструмент повышения самоэффективности
4. Этические аспекты корпоративного коучинга
5. Коучинг как метод развития лидерского стиля
6. Применимость коучинга в условиях организационных изменений
7. Границы ответственности корпоративного коуча
8. Отличия коучинговой коммуникации от наставничества и консультирования

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. Историческое развитие коучинга и его профессионализация
2. Модели коучинга: сравнительный анализ подходов
3. Эффективность коучинга в корпоративной среде
4. Современные методы работы с целями в коучинге
5. Трансформационные изменения в организациях и роль коучинга
6. Психологические механизмы коучинговых интервенций
7. Этические стандарты в коучинговой практике
8. Коучинг как инструмент управленческого развития
9. Влияние коучинга на организационную культуру
10. Коучинговая коммуникация и ее воздействие на сотрудников

Критерии и показатели оценки реферата

Критерии	Показатели
Новизна реферируемого текста Макс. - 3 балла	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений
Степень раскрытия сущности проблемы Макс. - 3 балла	- 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	- 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. Позиция коуча как основа профессиональной практики
Тема 2. Модели постановки целей: GROW, SMART, FRAME
Тема 3. Техники работы с ограничивающими убеждениями
Тема 4. Методы структурирования коучинговой сессии
Тема 5. Инструменты повышения ответственности клиента
Тема 6. Виды коучинговых вопросов и их функции
Тема 7. Работа с мотивацией сотрудника в коучинговом процессе
Тема 8. Особенности коучинга в условиях организационных изменений
Тема 9. Командный коучинг: задачи и методы
Тема 10. Формирование коучинговой культуры в организации

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. Дайте определение коучинговой позиции.
2. Назовите отличия коучинга от консультирования.
3. Что включает структура коучинговой сессии?
4. Какие элементы помогают формулировать коучинговую цель?
5. Что такое рамка результата?

6. Какие виды вопросов применяются в коучинге?
7. Как определяется готовность клиента к изменениям?
8. Какие техники применяются для работы с убеждениями?
9. Что отличает недирективность от передачи экспертного мнения?
10. Какова роль обратной связи в коучинговом процессе?

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

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

1. Основные подходы к определению коучинга: дайте подробное объяснение понятий, выделите ключевые характеристики коучинга, которые отличают его от других форм профессиональной поддержки, укажите современные определения в психологии и бизнес-консультировании.
2. Отличия коучинга от наставничества, консультирования и психотерапии: объясните функциональные различия, цели, методы, степень директивности и временные рамки работы с клиентом в каждом подходе.
3. Принципы недирективности и их роль в коучинговой работе: раскрыть смысл недирективного подхода, показать, как он способствует самостоятельности и ответственности клиента, приведите примеры практического применения.
4. Структура коучинговой сессии: описать этапы сессии, включая установку контакта, постановку запроса, исследование ситуации, формулирование цели, генерацию альтернатив, план действий и закрепление результатов.
5. Модели постановки целей: ключевые элементы: объясните, как работают модели GROW, SMART и FRAME, какие шаги включают, как они помогают клиенту формулировать и достигать цели.

6. Механизмы формирования ответственности клиента: подробно опишите методы и техники, используемые коучем для повышения личной и профессиональной ответственности сотрудника, включая фиксацию договоренностей и рефлекссию.
7. Работа с ограничивающими убеждениями: разъясните, что такое ограничивающие убеждения, какие техники коуч использует для их выявления и трансформации, как они влияют на эффективность клиента.
8. Техники продвижения клиента от запроса к результату: описать, какие шаги и вопросы помогают структурировать процесс движения от первичного запроса к конкретным результатам, включая поддержание мотивации и отслеживание прогресса.
9. Модели коучинговой коммуникации: дать обзор моделей коммуникации, используемых в коучинге, объяснить принципы активного слушания, задавания вопросов, обратной связи и рефрейминга.
10. Роль активного слушания в коучинге: объясните, как активное слушание способствует пониманию клиентом своих целей, увеличивает вовлеченность, поддерживает раппорт и способствует раскрытию скрытых потребностей.
11. Особенности коучингового диалога: опишите, как строится диалог, какие правила важны (например, недирективность, открытые вопросы, поддержка автономии), и как он отличается от обычного консультирования.
12. Психологические механизмы мотивации в коучинге: разъясните основные теории мотивации, используемые коучем, как они применяются для стимуляции самоэффективности, вовлеченности и достижения целей.
13. Роль коучинга в управлении персоналом: дайте развернутое объяснение, как коучинг помогает руководителям управлять командой, развивать компетенции сотрудников, повышать их эффективность и вовлеченность.
14. Коучинг руководителей: цели и задачи: укажите, как коучинг используется для развития лидерских качеств, принятия решений, стратегического планирования, работы с личными ограничениями и повышением управленческой зрелости.
15. Коучинговые подходы к работе с командами: подробно опишите методы работы с командой, включая командный коучинг, фасилитацию, метод мастермайнд, работу с групповой динамикой и распределение ролей.
16. Принципы командного коучинга: дайте развернутое объяснение ключевых принципов (например, создание доверия, распределение ответственности, поддержка автономии участников, развитие зрелости команды) и их практическое применение.
17. Коучинг и организационная культура: опишите, как коучинг может влиять на ценности, нормы и поведение сотрудников, способствовать формированию открытой и зрелой организационной среды.
18. Коучинговые методы в управлении изменениями: объясните, какие техники коуч использует для повышения готовности сотрудников к изменениям, снижения сопротивления, вовлечения и адаптации к новым процессам.
19. Этические принципы корпоративного коучинга: дайте развернутый обзор этических норм, включая конфиденциальность, границы компетенций, уважение к автономии и честность, с примерами их применения.
20. Критерии эффективности коучинговых программ: разъясните, как оценивается результативность индивидуального и командного коучинга, какие показатели, методы мониторинга и обратной связи используются для оценки успешности программ.

Тест

1. Основная функция коучинговых вопросов:
 - А) контроль поведения клиента
 - Б) получение информации
 - В) продвижение к осознанию
 - Г) стимулирование поиска внутреннего решения ✓

2. Недирективность означает:
А) отказ от влияния
Б) передачу готовых рекомендаций
В) поддержку самостоятельных решений клиента ✓
Г) анализ ошибок клиента
3. Корпоративный коучинг направлен прежде всего на:
А) лечение эмоциональных состояний
Б) исправление нежелательного поведения
В) развитие профессиональных и личностных ресурсов ✓
Г) обучение новым навыкам через инструктаж
4. Элемент структуры коучинговой сессии — это:
А) заключение договора трудоустройства
Б) изучение биографии клиента
В) уточнение запроса ✓
Г) составление отчёта руководителю
5. Техника работы с убеждениями направлена на:
А) анализ рыночной стратегии компании
Б) выявление ограничивающих мыслей и их трансформацию ✓
В) корректировку KPI
Г) диагностику компетенций
6. Коучинговая цель должна быть:
А) расплывчатой
Б) эмоционально окрашенной
В) конкретной и достижимой ✓
Г) директивно заданной
7. Активное слушание включает:
А) повторение слов клиента
Б) уточнение, перефразирование, отражение эмоций ✓
В) оценку поведения клиента
Г) инструкции по выполнению действий
8. В командном коучинге объектом работы является:
А) лидер
Б) только слабые участники команды
В) коммуникации между руководителем и HR
Г) команда как система ✓
9. Роль коучинга в управлении изменениями:
А) замена стратегического консультирования
Б) поддержка адаптации и повышение готовности к изменениям ✓
В) контроль соблюдения регламентов
Г) компенсация недостатка обучения
10. Этический принцип коучинга:
А) управленческая директивность
Б) требование отчётности клиента
В) навязывание решений

Г) конфиденциальность ✓

11. Что является ключевым элементом коучинговой позиции?
А) стремление давать рекомендации
Б) акцент на экспертных знаниях коуча
В) вера в ресурсы и способности клиента ✓
Г) контроль выполнения задач клиентом
12. Какая модель используется для структурирования целей?
А) SWOT
Б) BARS
В) GROW ✓
Г) OCAI
13. Какой тип вопросов чаще всего способствует рефлексии клиента?
А) закрытые
Б) открытые ✓
В) риторические
Г) уточняющие в формате «да/нет»
14. Что помогает установить раппорт?
А) оценка поведения клиента
Б) подстройка и искренний интерес ✓
В) перечисление регламентов встречи
Г) анализ несоответствий в речи клиента
15. Какой результат ожидается от работы с ограничивающими убеждениями?
А) повышение контроля со стороны руководителя
Б) изменение восприятия и расширение поведенческих возможностей ✓
В) формирование новых КРІ
Г) повышение производительности через директивы
16. В чем ключевая задача коуча при работе с руководителем?
А) анализ бизнес-метрик
Б) разработка стратегии компании
В) развитие лидерских навыков и управленческой осознанности ✓
Г) оценка эффективности сотрудников
17. Какой элемент повышает ответственность клиента?
А) директивные указания
Б) фиксация обязательств и договорённостей ✓
В) внешняя мотивация
Г) система наказаний
18. Что отличает коучинг от наставничества?
А) одинаковые роли
Б) фокус на передаче опыта
В) акцент на самостоятельных решениях клиента ✓
Г) отсутствие вопросов
19. Как коуч помогает сотруднику при снижении мотивации?
А) анализирует ошибки и указывает на них

- Б) предлагает готовый алгоритм действий
- В) исследует ценности, цели и внутренние барьеры клиента ✓**
- Г) составляет список задач за клиента

20. Какое условие важно для эффективной коучинговой коммуникации?

- А) директивность
- Б) контроль хода беседы
- В) постоянная корректировка клиента
- Г) создание безопасного пространства для открытого выражения мыслей ✓**

Два кейса для анализа

Кейс 1 — Индивидуальный коучинг

Молодой специалист, Алексей, недавно перешёл в отдел маркетинга крупной компании. Он сообщает, что испытывает трудности с расстановкой приоритетов: ежедневно поступает много задач, и он не успевает завершать их вовремя. Алексей отмечает, что часто отвлекается на мелкие задачи коллег, его тревожит ощущение постоянной перегрузки и снижение уверенности в собственных профессиональных навыках. Руководитель подразделения считает, что Алексею не хватает ясности целей и структуры рабочего дня, и готов поддерживать его в развитии компетенций, но не может обеспечить постоянное руководство и контроль.

Задание:

- Выделите коучинговый запрос Алексея.
- Предложите метод работы (например, техника «колесо баланса», постановка целей по SMART или работа с ограничивающими убеждениями).
- Составьте 3 коучинговых вопроса, которые помогут Алексею осознать приоритеты и план действий.

Кейс 2 — Командный коучинг

Руководитель отдела разработки отмечает, что новая проектная команда, состоящая из шести сотрудников, работает разрозненно. На совещаниях отсутствует координация: два активных участника постоянно спорят, перебивают друг друга, остальные участники команды занимают пассивную позицию. Внутренние конфликты и слабая коммуникация влияют на сроки выполнения проектов, создают напряженность и мешают согласованной работе. Руководитель хочет повысить эффективность команды и готов выделить 6–8 недель на программу развития командных навыков и взаимодействия.

Задание:

- Определите возможные области работы командного коучинга: коммуникация, распределение ролей, повышение ответственности, работа с мотивацией.
- Предложите 2 техники коучинга (например, фасилитация обсуждений, мастер-майнд, командные упражнения по ролям).
- Объясните ожидаемые результаты применения этих техник для команды: улучшение взаимодействия, согласованности действий, повышение вовлеченности и ответственности участников.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/не зачтено
ПК-1.1.				
Знать концепции корпоративной культуры, факторы профессиональной эффективности, психологические модели компетентности, роль коучинга в организационном развитии, методы анализа рабочей среды.	Системное знание теорий корпоративной культуры, компетентности и эффективности; корректная терминология.	Хорошее знание теорий; отдельные неточности.	Фрагментарное знание; ошибки в понятиях.	Не знает основных теорий и моделей.
Уметь выделять ключевые характеристики корпоративной культуры, выявлять потребности сотрудников, определять точки развития профессиональной эффективности, интерпретировать данные коучингового запроса в организационном контексте.	Выполняет глубокий анализ культуры и эффективности; выделяет важные элементы; делает обоснованные выводы.	Анализ проводит, но менее глубоко; частично неполные выводы.	Анализ поверхностный; слабая связь выводов с данными.	Не способен выполнить анализ; выводы ошибочны.
Владеть инструментами диагностики индивидуальных и командных процессов, методами оценки динамики профессионального развития, техниками структурирования данных о коучинговом запросе.	Уверенно владеет методами диагностики индивидуальных и организационных факторов.	Владение хорошее, но менее устойчивое.	Владение ограниченное; методические ошибки.	Не владеет методами диагностики.
ПК-1.2				
Знать методы развития корпоративной культуры, техники формирования профессиональных привычек, коучинговые модели развития компетентности (цели, ценности, ресурсы), технологии повышения самоэффективности и мотивации сотрудников.	Глубокое знание методов развития культуры и компетентности; различение областей применения.	Хорошее знание методов; отдельные неточности.	Фрагментарное знание; трудности в объяснении механизмов.	Не знает методов; путает понятия.
Уметь выбирать коучинговые методы под задачи развития корпоративной культуры, согласовывать цели развития с клиентом, применять техники повышения ответственности и профессиональной зрелости, использовать инструменты коучинговой обратной связи.	Подбирает методы под задачу развития; аргументирует выбор; применяет корректно.	Подбирает методы, но менее уверенно или недостаточно аргументировано.	Подбор методов частично неверный; применение шаблонное.	Не способен выбрать или применить методы.
Владеть практическими технологиями индивидуального	Уверенно владеет	Владение достаточное, но	Владение поверхностное;	Не владеет техниками

развития сотрудников, методами формирования профессиональных компетенций, техниками поддержки изменений и укрепления корпоративных ценностей.	техниками развития индивидуальных и командных компетенций.	со второстепенным и ошибками.	навыки нестабильны.	развития.
ПК-1.3				
Знать принципы проектирования программ развития, этапы коучинговой программы, методы постановки целей в обучении взрослых, критерии оценки эффективности программ, модели организационных изменений.	Глубокое знание принципов проектирования программ, методов постановки целей, критериев эффективности.	Хорошее знание, допускает мелкие неточности.	Фрагментарное знание; слабое понимание этапов программ.	Не знает принципов проектирования и критериев оценки.
Уметь разрабатывать структуру корпоративной коучинговой программы, формулировать ожидаемые результаты, подбирать методы и техники под задачи организации, планировать этапы внедрения программы, определять критерии успеха.	Уверенно проектирует программу, структурирует этапы, формулирует результаты и критерии эффективности.	Проектирует программу, но менее последовательно ; незначительные упущения.	Проектирование частично фрагментарно; этапы определены неполно.	Не способен спроектировать программу; этапы отсутствуют или ошибочны.
Владеть инструментами проектирования коучинговых программ, методами оценки результатов развития, техниками сопровождения изменений, средствами документирования и фиксации результатов программы.	Владение методами проектирования программ развития устойчивое и корректное.	Владение хорошее, но не полностью уверенное.	Владение ограниченное; значительные методические ошибки.	Отсутствует владение методами проектирования.



**Московский
Институт
Психоанализа**

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

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

1.1 Проектное задание: Разработка программы психологического сопровождения профессионального развития персонала организации на примере конкретной организации, включая разработку профориентационной программы и карьерного консультирования для молодых специалистов.

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:

- Е.А Климов среди «предрассудки» о труде и психике выделял следующие:
 - «душеведческая слепота»**
 - «слепота превосходства»
 - «профессиональная наивность»
 - все ответы верны
- Профессиограмма – это...
 - описание психологических характеристик определенной профессиональной деятельности, которое раскрывает совокупность личностных и психофизических особенностей сотрудника;
 - описание особенностей конкретной профессии, раскрывающее специфику профессионального труда и требований, которые предъявляются к специалисту;**

3. Соответствие индивидуальных качеств человека требованиям профессии, способность работника эффективно осуществлять деятельность.

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:

Руководство IT-компании «ТехноПроект» столкнулось с рядом кадровых проблем, требующих участия психолога: высокая текучесть в отделе разработки (35%), особенно среди сотрудников со стажем 6–12 месяцев, а также неэффективный отбор: 20% новичков не проходят испытательный срок из-за низкой мотивации или конфликтности, хотя технические навыки соответствуют требованиям. Аттестация проводится раз в год формально. Кадровый резерв и карьерное сопровождение отсутствуют.

Проанализируйте психологические факторы и особенности профессионального развития разных категорий персонала, психологические критерии успешности для ключевых позиций, психологические аспекты при отборе, аттестации, работе с резервом и карьерном консультировании. А также подберите психодиагностические методики для отбора, аттестации и выявления потенциала и предложите формат аттестации с конструктивной обратной связью.

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)

1. Функциональные состояния человека в профессиональной деятельности. Состояния напряжения, факторы напряжения.

2. Психологическая сущность профессиональной адаптации. Структура и уровни проявления дезадаптивности.

3. Типы адаптации и особенности профессиональной адаптации. Адаптивность. Дезадаптивность. Проблемы профессиональной адаптации и дезадаптации личности.

4. Психологические особенности личности и их проявление в профессиональной деятельности. Интегральная индивидуальность в профессиональной деятельности.

5. Индивидуальный стиль деятельности как средство адаптации человека в профессиональной деятельности.

6. Биоритмы и эффективность профессиональной деятельности. Время как универсальная составляющая пространства профессиональной деятельности человека.

7. Человеческий фактор в сохранении здоровья и обеспечении безаварийной профессиональной деятельности. Психологические проблемы снижения роли человеческого фактора в обеспечении безопасности профессиональной деятельности.

8. Сущность понятий: профессиональное самоопределение, становление и развитие. Стадии профессионального самоопределения и становления личности. Индивидуальное, личностное и профессиональное в развитии человека.

9. Кризисы профессионального становления личности. Типология кризисов. Проблема выявления кризиса в профессиональном становлении личности.

10. Сущность понятия: психологическое сопровождение. Психологические особенности кризисов в профессиональном становлении личности.

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 Темы для рефератов

1. История развития профконсультирования в России и за рубежом.
2. Типы профессионального консультирования.
3. Процесс профессиональной консультации. Схема-алгоритм проведения профконсультации (по Е.А. Климову).
4. Основные варианты организации взаимоотношений психолога с клиентом в консультационном процессе.
5. Схема и содержание профессиограммы. Обеспечение эффективности профконсультирования.
6. Концептуальные уровни требований к профессиональной подготовке консультанта.
7. Этические принципы и проблемы профессионального консультирования. Защита интересов клиента.
8. Психодиагностическое поле профессионального консультирования.
9. Проблема использования методов психодиагностики в профессиональном самоопределении личности.
10. Социально-психологическая профилактика профессиональных деструкций.

Критерии и показатели оценки реферата

Критерии	Показатели
Новизна реферируемого текста Макс. - 3 балла	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений
Степень раскрытия сущности проблемы Макс. - 3 балла	- 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	- 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. Темы докладов

1. Профессиональное самоопределение, профессиональное становление и развитие: сущность процесса, теоретические подходы и проблемы.
2. Индивидуальность в профессиональной деятельности.
3. Профессиональная мотивация.
4. Адаптация к профессиональной деятельности.
5. Профессиональный стресс.
6. Кризисы профессионального становления и профессиональные деструкции.
7. Методы исследования в психологии профессий.
8. Профессиональная пригодность и профессионально-психологическая диагностика в профессиональной деятельности.
9. Профессионально-психологическое консультирование в профессиональной деятельности.
10. Супервизия профессионально-психологического консультирования.

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. Назовите основные характеристики деятельности как психологической категории
2. Какие фазы развития человека как субъекта труда представлены в периодизации, предложенной Е.А. Климовым?
3. В чем состоит сущность профессионального самосознания?
4. Существует ли связь профессиональной успешности и профессиональной карьеры?
5. Опишите, какое значение научных психологических знаний для деятельности современного специалиста?
6. Чем отличаются психологические критерии для позиций «специалист» и «руководитель»?
7. В чем заключается психологическое сопровождение аттестации персонала?
8. Какие методы диагностики профессионально важных качеств вы используете при отборе кандидатов?
9. Какие психологические факторы влияют на успешность резервистов?
10. Как выстроить обратную связь по результатам аттестации, чтобы она была конструктивной и мотивирующей?

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

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.

1. Вопросы для зачета:

1. Особенности профессиональной деятельности.
2. Особенности отдельных этапов развития человека как субъекта труда.
3. Сущность профессионального самоопределения.
4. Состав системы профессионализма (Климов Е.А).
5. Состав и механизмы развития мотивационной системы профессионального роста.
6. Методы актуализации мотивации самоопределения (опросники, мотивационная беседа, обратного проектирования).
7. Состояния стресса и дистресса.
8. Профессиональный стресс.
9. Общая схема профконсультирования в ситуации потери и поиска работы.
10. Кризисы профессионального становления личности.
11. Теории содержания мотивации.
12. Профессиональная реабилитация личности.
13. Виды и уровни профессиональных деформаций.
14. Социально-психологическая профилактика профессиональных деструкций.
15. Диагностика в профессиональном самоопределении личности.
16. Психотехнологии профконсультирования.
17. Основные варианты профконсультационных ситуаций.
18. Этические проблемы профессионального консультирования.
19. Проблемы профессиональной адаптации и дезадаптации личности.
20. Психологические и психофизиологические методы достижения безопасности в профессиональной деятельности.

2. Тестирование:

1. Деятельность принято разделять на...
 1. **индивидуальную, совместную, исполнительскую и управленческую;**
 2. физическую и умственную, индивидуальную и общую;
 3. негативную и позитивную, простую и сложную.
2. На какой из стадий развития человека как субъекта труда по Е.А. Климову происходит осознание своих желаний, сознательный и ответственный выбор профессионального пути?
 1. на стадии первичной профессионализации
 2. на стадии адаптанта
 3. **на стадии оптации**
3. Что изучает психология профессиональной деятельности?
 1. социально-психологические факторы, влияющие на человека, социальную среду, психологический микроклимат коллектива;
 2. **психологические закономерности, психические процессы и свойства личности в их взаимосвязи с предметом и орудиями труда, с физической и социальной средой;**

3. процессы и средства информационного взаимодействия между человеком и машиной, а также техническими средствами автоматизации.
4. В типологии профессий Е.А. Климова отсутствуют следующие типы профессий:
 1. человек — техника
 2. человек — природа
 3. **человек — социальная система**
 4. человек — знаковая система.
5. Профессиограмма – это...
 1. описание психологических характеристик определенной профессиональной деятельности, которое раскрывает совокупность личностных и психофизических особенностей сотрудника;
 2. **описание особенностей конкретной профессии, раскрывающее специфику профессионального труда и требований, которые предъявляются к специалисту;**
 3. Соответствие индивидуальных качеств человека требованиям профессии, способность работника эффективно осуществлять деятельность.
6. Составляющей профессиограммы является
 1. физиограмма
 2. дендрограмма способностей, склонностей и мотивов
 3. **психограмма**
 4. все ответы верны
7. Единица анализа профессии, типовой элемент при описании профессии называется:
 1. базовой единицей
 2. **модулем**
 3. платформой
 4. базовым элементом
8. Профессиональная пригодность - это
 1. **совокупность психологических и психофизических свойств, а также специальных знаний, умений и навыков, необходимых для достижения приемлемой эффективности труда.**
 2. совокупность личностных свойств, а также специальных знаний, умений и навыков, необходимых для достижения приемлемой эффективности труда.
9. Профессиональную пригодность различают как:
 1. **относительную**
 2. предельную
 3. **абсолютную**
 4. пороговую
 5. дифференциальную
10. Какова главная особенность профессиональных способностей?
 1. **они не могут быть сведены к знаниям, умениям и навыкам, имеющимся у человека;**
 2. они являются частью знаний, умений и навыков, имеющихся у человека;
 3. являются условием и следствием познавательной деятельности человека.
11. Профессиональное самоопределение – это:
 1. **деятельность личности по интеграции профессиональной деятельности в целостную систему деятельностей человека, которая является основным психологическим механизмом профессионального развития**
 2. способность самостоятельно и осознанно находить смысл выполняемой работы и всей жизнедеятельности в конкретной социально-экономической ситуации
 3. успешное освоение выбранной профессиональной деятельности
12. Формирование внутренней готовности к осознанному и самостоятельному построению, корректировке и реализации перспектив своего развития (профессионального, жизненного и личностного), готовности рассматривать себя развивающимся во времени

- и самостоятельно находить личностно значимые смыслы в конкретной профессиональной деятельности» – это:
1. одна из задач профессионального самоопределения
 2. основной метод профессионального самоопределения
 3. **главная цель профессионального самоопределения**
13. Выделите психологические проблемы, связанные с профессиональным самоопределением личности:
1. **рассогласование идеального и реального образа выбираемой профессии**
 2. рассогласование реального и идеального «Образа-Я»
 3. неадекватная самооценка
 4. все ответы верны
14. Кто из отечественных психологов разработал модель «активизирующий профессиональной консультации»:
1. **Н.С. Пряжников**
 2. Е.А. Климов
 3. А.К. Маркова
 4. Э.Ф. Зеер
15. Интегральная индивидуальность это:
1. совокупность особых свойств и качеств человека
 2. **динамическая система активной адаптации человека к конкретным условиям среды**
 3. проактивная система профессионального развития человека
16. Четыре основные стадии профессионализации человека:
1. выбор вида деятельности, освоение профессии, поиск работы, совершенствование профессиональных качеств;
 2. **поиск и выбор профессии, освоение профессии, социальная и профессиональная адаптация, выполнение профессиональной деятельности;**
 3. ознакомление со существующими профессиями, обучение профессии, профессиональное развитие, завершение профессиональной деятельности.
17. Среди теорий мотивации в психологии профессиональной деятельности выделяют две группы:
1. **теории процесса**
 2. теории мотивационной динамики
 3. **теории содержания**
 4. теории актуальных потребностей
18. Основным мотивационным фактором теории Ф. Херцберга является...
1. **фактор давления;**
 2. фактор справедливости;
 3. фактор гигиенического комфорта.
19. Регрессивная стадия профессионального развития – это...
1. **начало негативного влияния профессии на личность, которое провоцирует появление самых разных профессиональных деформаций или специфических состояний;**
 2. формирование мотивов профессиональной деятельности и структуры профессиональных способностей, знаний, умений и навыков;
 3. стадия, включающая эмоциональное истощение, деперсонализацию (цинизм) и редукцию профессиональных достижений.
20. В типологии кризисов профессионального развития выделяют:
1. **нормативные кризисы**
 2. **ненормативные кризисы**
 3. травматические кризисы
 4. все ответы верны
21. Среди профессиональных деструкций выделяют:
1. профессиональный волюнтаризм

2. профессиональный маргинализм
3. профессиональный псевдооптимизм
4. профессиональную агрессивность

3. Кейсы для анализа

Кейс 1

Крупная горнодобывающая компания «ГеоРесурс» в рамках стратегии цифровой трансформации планирует к 2027 году полностью перевести подземные горные работы на автономные роботизированные комплексы управления. Это требует замены парка техники и сокращения доли тяжелого физического труда, но порождает потребность в кадрах новой формации. В компании отсутствует штатная единица «Оператор дистанционного управления горно-шахтным оборудованием» (профессия, не имеющая четкого аналога в действующем классификаторе). Служба управления персоналом не может сформулировать критерии отбора, требования к обучению и систему мотивации для этих специалистов, что ставит под угрозу сроки запуска новых участков.

Задание:

Составьте профессиограмму для новой должности «Оператор дистанционного управления горно-шахтным оборудованием». Опишите необходимые профессиональные компетенции (знания, навыки), психофизиологические требования (внимание, стрессоустойчивость, сенсомоторная координация), условия труда, а также требования к уровню образования и квалификации.

Кейс 2

Крупный медиахолдинг «МедиаГрупп ХХ» объединяет телеканал, новостной портал и печатные издания. В рамках оптимизации редакционных процессов руководство приняло решение внедрить в конвейер производства новостей технологии генеративного ИИ (синтез видео, автоматическая генерация текстов). Создается новая гибридная должность, которая требует не только классических журналистских навыков, но и технической компетенции в области prompt-инжиниринга и верификации данных, сгенерированных ИИ. На внутренний конкурс на позицию «Продюсер мультимедийного контента (AI-редактор)» претендуют две группы кандидатов:

1. «Классические» журналисты с опытом от 10 лет, но слабыми цифровыми компетенциями и настороженным отношением к ИИ.
2. Молодые специалисты (IT- или digital-направления), свободно владеющие нейросетями, но не имеющие понимания редакционных стандартов, этики, фактчекинга и медийного законодательства.

Задание: Проведите диагностику и определите степень профпригодности кандидата на позицию «Продюсер мультимедийного контента (AI-редактор)». Опишите, какие методы оценки (тесты, кейс-интервью, практические задания) необходимо использовать, чтобы проверить баланс «традиционных журналистских компетенций» и «технологических навыков работы с ИИ». Укажите критические индикаторы, которые делают кандидата заведомо непригодным для работы в условиях гибридной редакции.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/не зачтено
ПК-2.1				
Знает психологические теории профессионального самоопределения и выбора карьеры; этапы и закономерности профессионального развития личности (профориентация, профессионализация); психологические критерии оценки кандидатов при наборе и отборе персонала; психологические основы расстановки кадров с учетом индивидуально-психологических особенностей сотрудников; психологические аспекты проведения аттестации персонала (мотивация, восприятие справедливости, профилактика оценочной тревожности); психологические принципы формирования и развития кадрового резерва (оценка потенциала, преемственность, мотивация развития).	Демонстрирует системные, глубокие и структурированные знания по всем заявленным позициям. Свободно оперирует психологическими теориями профессионального самоопределения и точно характеризует содержание профориентации, адаптации, профессионализации.	Демонстрирует хорошее знание дисциплины. Основные критерии и принципы называет верно, но в отдельных случаях требует уточняющих вопросов. Психологические аспекты аттестации и работы с резервом раскрывает полно, но без глубокого анализа взаимосвязей.	Демонстрирует базовые (пороговые) знания, достаточные для дальнейшего профессионального обучения. Воспроизводит основные понятия и категории. Ошибки не носят системного характера.	Не демонстрирует знаний на пороговом уровне. Не может назвать психологические теории профессионального самоопределения, путает этапы профессионализации, не ориентируется в критериях отбора и психологических аспектах аттестации.
Умеет выявлять психологические факторы, влияющие на успешность отбора, расстановки и аттестации персонала; дифференцировать психологические особенности различных категорий персонала для целей работы с кадровым резервом; интерпретировать поведенческие проявления сотрудников в контексте профессиональной деятельности	Самостоятельно и безошибочно выявляет психологические факторы, влияющие на успешность отбора, расстановки и аттестации персонала в различных профессиональных контекстах. Дифференцирует психологические особенности категорий персонала с обоснованием специфики работы с кадровым резервом для каждой группы. Интерпретирует поведенческие проявления сотрудников на уровне глубинной диагностики (мотивы, установки, личностные особенности), связывая их с	Умеет выявлять основные психологические факторы, но испытывает затруднения при анализе нестандартных или комплексных ситуаций. Дифференцирует категории персонала по заданным основаниям, но не всегда самостоятельно выделяет значимые различия для работы с резервом. Интерпретирует поведенческие проявления по аналогии с изученными примерами (шаблонно), допускает несущественные	Умеет выявлять психологические факторы только при наличии опоры (наводящие вопросы, алгоритм, заданная структура анализа). Дифференцирует категории персонала на поверхностном уровне (по возрасту/стажу, без учета мотивационных и личностных аспектов). Интерпретирует поведенческие проявления с ошибками или неполно, затрудняется в установлении связи между поведением и	Не умеет выявлять психологические факторы кадровых процессов даже с помощью преподавателя.

	профессиональной деятельностью и прогнозируя успешность.	ошибки в интерпретации.	требованиями профессиональной деятельности.	
Владеет навыками анализа психологической информации о профессиональном развитии человека; способностью выделять психологические аспекты в кадровых процессах (отбор, расстановка, аттестация); приемами учета индивидуально-психологических особенностей при решении кадровых задач	Свободно и гибко владеет навыками анализа психологической информации о профессиональном развитии человека: может работать с разными источниками (результаты диагностики, наблюдение, документы, интервью), синтезировать данные и делать обоснованные выводы. Способен самостоятельно выделять психологические аспекты в любых кадровых процессах (отбор, расстановка, аттестация, формирование резерва) и предлагать варианты учета этих аспектов. Владеет разнообразными приемами учета индивидуально-психологических особенностей при решении кадровых задач, адаптируя их к конкретной ситуации.	Владеет навыками анализа психологической информации, но использует преимущественно алгоритмизированные подходы (по заданной схеме). Выделяет психологические аспекты в кадровых процессах в типичных ситуациях, но испытывает затруднения при усложнении контекста. Владеет основными приемами учета индивидуально-психологических особенностей, но не всегда может обосновать выбор приема в конкретной ситуации. Навыки сформированы, но требуют внешней опоры.	Владеет отдельными элементами навыков. Анализ психологической информации осуществляет поверхностно (выделяет очевидные факты, но не выявляет скрытые закономерности). Психологические аспекты в кадровых процессах выделяет только при направляющей помощи (наводящие вопросы, подсказка). Владение носит репродуктивный характер (воспроизведение освоенных действий в стандартных условиях).	Не владеет навыками анализа психологической информации о профессиональном развитии человека. Не способен выделить психологические аспекты в кадровых процессах даже при наличии образца. Приемы учета индивидуально-психологических особенностей не применяет или применяет неадекватно задаче.
ПК-2.2				
Знает классификацию и возможности применения психодиагностических методик (опросники, проективные методы, тесты способностей); технологии карьерного консультирования (индивидуальное и групповое консультирование, профориентационные программы); методы структурированного, кейс- и ситуационно-поведенческого интервью при отборе персонала; технологии проведения аттестационных процедур; методы работы с кадровым резервом; этические нормы	Демонстрирует системное знание классификации психодиагностических методик, технологий консультирования, видов интервью, процедур аттестации, методов работы с резервом и этических норм, свободно устанавливая связи между ними.	Уверенно ориентируется в основных методах и технологиях, но допускает незначительные неточности в классификации или ограничениях применения отдельных методик.	Воспроизводит базовые названия и общие характеристики методов, но испытывает затруднения при детализации возможностей применения и этических аспектов.	Не может назвать классификацию методик, технологии консультирования, виды интервью и этические нормы; знания отсутствуют или поверхностны до степени неразличения.

применения психологических методов в организационной среде				
Умеет выбирать адекватные психологические методы и технологии в зависимости от цели (карьерное консультирование, отбор, аттестация, работа с резервом); обосновывать выбор конкретной методики или технологии для решения профессиональной задачи; различать области применения различных методов диагностики и интервенции; соотносить психологические методы с этическими нормами и организационным контекстом	Самостоятельно и безошибочно выбирает и обосновывает адекватные методы и технологии для любой цели (консультирование, отбор, аттестация, резерв), учитывая этические нормы и организационный контекст.	Уверенно выбирает методы для типовых задач, но испытывает незначительные затруднения при обосновании выбора в нестандартных ситуациях или при соотношении с этическими нормами.	Выбирает методы и технологии только с опорой на заданный алгоритм или наводящие вопросы, обоснование поверхностно, различение областей применения не всегда точное.	Не способен выбрать адекватный метод для поставленной цели, не может обосновать выбор и не различает области применения диагностических и интервенционных технологий.
Владеет навыками систематизации психологических методов и технологий по направлениям кадровой работы; способностью аргументированно подбирать инструментарий для конкретной ситуации; приемами оценки применимости различных технологий в зависимости от категории клиентов и организационных условий	Свободно владеет навыками систематизации методов по направлениям кадровой работы, аргументированно подбирает инструментарий для любой ситуации с учетом категории клиентов и организационных условий.	Владеет навыками систематизации и подбора инструментария по заданным критериям, но в сложных или нестандартных условиях требует дополнительного времени или уточнений.	Владеет отдельными элементами навыков на репродуктивном уровне, подбирает инструментарий по аналогии с изученными примерами, оценка применимости затруднена.	Не владеет навыками систематизации методов, не может аргументированно подобрать инструментарий и не способен оценить применимость технологий в зависимости от условий.
ПК-2.3				
Знает правила интерпретации результатов психологических методик; требования к оформлению заключений и отчетной документации; принципы построения обратной связи по результатам оценки; этапы разработки индивидуальных планов развития и программ работы с кадровым резервом	Демонстрирует системное знание правил интерпретации, требований к оформлению заключений, принципов построения обратной связи и этапов разработки индивидуальных планов развития и программ работы с резервом, свободно связывая теорию с практикой.	Уверенно ориентируется в основных правилах и требованиях, но допускает незначительные неточности в деталях оформления документации или последовательности этапов разработки планов.	Воспроизводит базовые принципы интерпретации и требования к документации, но испытывает затруднения при детализации этапов работы с резервом и нюансах построения обратной связи.	Не может назвать правила интерпретации, требования к заключениям, принципы обратной связи и этапы разработки планов; знания отсутствуют или полностью ошибочны.
Умеет подбирать и применять психодиагностический инструментарий в зависимости от целей отбора, аттестации или карьерного консультирования; интерпретировать результаты диагностики и формулировать обоснованные психологические заключения; проводить индивидуальные и групповые	Самостоятельно и безошибочно подбирает и применяет инструментарий под цели отбора, аттестации или консультирования; глубоко интерпретирует	Уверенно подбирает инструментарий для типовых задач, интерпретирует результаты и формулирует заключения по заданной структуре,	Подбирает инструментарий и интерпретирует результаты только с опорой на алгоритм или образец, консультации проводит	Не способен подобрать инструментарий, интерпретировать результаты, провести консультацию или разработать рекомендации

консультации по вопросам профессионального развития и планирования карьеры; разрабатывать рекомендации по расстановке кадров с учетом психологической совместимости и профессионально важных качеств; применять технологии развития кадрового резерва (индивидуальные планы развития, наставничество, ротации)	результаты, формулирует обоснованные заключения, проводит консультации и разрабатывает рекомендации.	проводит консультации и разрабатывает рекомендации, но в нестандартных случаях требуется уточнение.	поверхностно, рекомендации носят общий характер.	даже с помощью преподавателя.
Владеет навыками проведения профессионально-ориентированного интервью и предоставления обратной связи по результатам оценки; методами составления психологического портрета кандидата и сотрудника для целей отбора, аттестации и включения в кадровый резерв; технологиями карьерного консультирования различных категорий клиентов (студенты, молодые специалисты, опытные сотрудники); навыками подготовки отчетной документации по результатам психологической оценки персонала; приемами психологического сопровождения участников аттестационных процедур (снятие тревожности, повышение объективности самооценки)	Свободно владеет навыками проведения интервью и предоставления обратной связи, составления психологического портрета, карьерного консультирования разных категорий клиентов, подготовки отчетной документации и психологического сопровождения участников аттестации.	Владеет основными навыками по перечню, но в сложных случаях испытывает незначительные затруднения, требующие уточнений.	Владеет отдельными элементами навыков на репродуктивном уровне, психологический портрет составляет по шаблону, обратную связь предоставляет формально, сопровождение аттестации ограничивается общими рекомендациями.	Не владеет навыками проведения интервью, составления психологического портрета, карьерного консультирования, подготовки документации и сопровождения аттестационных процедур.



**Московский
Институт
Психоанализа**

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

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ЦИФРОВАЯ КУЛЬТУРА КОРПОРАТИВНОГО ПСИХОЛОГА**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

1.1 Проектное задание

Проектное задание: Проект цифрового сопровождения деятельности корпоративного психолога.

Задание: разработать концепцию цифрового сопровождения деятельности корпоративного психолога в организации, включающую цели использования цифровых технологий, описание выбранных цифровых инструментов и платформ, области их применения (диагностика, консультирование, обучение, коммуникация), а также анализ возможных психологических, этических и организационных рисков их использования. Составить список видов консультаций корпоративного психолога по разным вопросам руководителей и сотрудников, создать шаблон одной из них.

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. Цифровая культура в профессиональной деятельности корпоративного психолога прежде всего предполагает:
А. Использование любых цифровых технологий без ограничений
Б. **Осознанное, этически и профессионально обоснованное применение цифровых технологий**
В. Полный переход профессиональной деятельности в онлайн-формат
2. К ключевым психологическим рискам цифровой среды относится:
А. Повышение доступности информации
Б. **Цифровой стресс и перегрузка**
В. Рост скорости коммуникации
3. Какова роль цифровых технологий в деятельности корпоративного психолога?

В ответе должно быть раскрыто понимание роли цифровых технологий в деятельности корпоративного психолога, указаны их профессиональные возможности и ограничения, а также обозначены этические и психологические аспекты их применения.

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:

Описание: корпоративный психолог крупной организации активно использует онлайн-платформы для диагностики персонала, дистанционные консультации и корпоративные цифровые каналы коммуникации. Руководство требует расширения цифровых форматов работы, при этом сотрудники выражают обеспокоенность вопросами конфиденциальности и психологической безопасности.

Задание: проанализировать ситуацию с позиции цифровой культуры корпоративного психолога, выявить ключевые проблемы и риски, а также предложить профессионально обоснованные рекомендации по использованию цифровых технологий в данной организации.

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)

1. Темы для групповой дискуссии:

- Цифровая трансформация организаций и изменение роли корпоративного психолога
- Границы допустимого использования цифровых технологий в психологической практике
- Психологическая безопасность сотрудников в цифровой среде
- Цифровая идентичность специалиста и профессиональная ответственность
- Онлайн-коммуникация и ее влияние на качество психологической помощи
- Этика дистанционного психологического взаимодействия в организациях
- Влияние цифровых платформ на организационную культуру
- Баланс эффективности и гуманистических ценностей в цифровой среде

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. Понятие цифровой культуры в профессиональной деятельности психолога
2. Цифровая среда организации как фактор изменения психологических процессов
3. Психологические последствия цифровизации труда
4. Цифровые технологии в системе корпоративного обучения
5. Роль цифровых инструментов в управлении персоналом
6. Цифровой стресс и профессиональное выгорание
7. Конфиденциальность и защита данных в деятельности корпоративного психолога
8. Социальные сети как элемент профессионального пространства психолога
9. Цифровая социализация в современной организации
10. Ограничения и риски цифровизации психологической практики

Критерии и показатели оценки реферата

Критерии	Показатели
Новизна реферируемого текста Макс. - 3 балла	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений

Степень раскрытия сущности проблемы Макс. - 3 балла	- 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	- 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. Современные тенденции цифровизации профессиональной деятельности психолога
Тема 2. Онлайн-форматы психологической диагностики в организации
Тема 3. Использование цифровых платформ в корпоративном консультировании
Тема 4. Психологические особенности дистанционного взаимодействия
Тема 5. Цифровые технологии как ресурс повышения эффективности работы с персоналом
Тема 6. Этические дилеммы цифровой психологической практики
Тема 7. Профессиональный имидж психолога в цифровой среде
Тема 8. Цифровые каналы коммуникации в организации
Тема 9. Роль корпоративного психолога в управлении цифровыми изменениями
Тема 10. Перспективы развития цифровой культуры в организациях

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 понимается под цифровой культурой в деятельности корпоративного психолога
2. Как цифровая трансформация влияет на профессиональные функции корпоративного психолога
3. Какие цифровые технологии наиболее востребованы в работе с персоналом
4. В чем заключаются психологические риски цифровой среды
5. Какие этические требования предъявляются к цифровой психологической практике
6. Как обеспечивается конфиденциальность в цифровых форматах работы
7. В чем особенности онлайн-коммуникации в деятельности психолога
8. Как цифровые технологии влияют на организационную культуру
9. Какова роль корпоративного психолога в условиях цифровых изменений
10. Какие ограничения необходимо учитывать при использовании цифровых технологий в работе с персоналом

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

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.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Вопросы к устному зачету

1. Понятие цифровой культуры и ее значение для профессиональной деятельности корпоративного психолога
2. Цифровая трансформация организаций и изменение профессиональной роли корпоративного психолога
3. Влияние цифровой среды на психологические процессы и поведение сотрудников
4. Основные цифровые компетенции корпоративного психолога
5. Возможности и ограничения применения цифровых технологий в деятельности корпоративного психолога
6. Цифровые форматы психологической диагностики в организации
7. Особенности дистанционного психологического консультирования в корпоративной среде
8. Цифровые технологии в корпоративном обучении и развитии персонала
9. Психологические риски цифровой среды в профессиональной деятельности
10. Цифровой стресс и его влияние на профессиональное функционирование сотрудников
11. Психологическая безопасность личности в цифровой среде организации
12. Этические принципы использования цифровых технологий в деятельности корпоративного психолога
13. Конфиденциальность и защита персональных данных в цифровых форматах работы
14. Цифровая идентичность и профессиональный имидж корпоративного психолога
15. Профессиональное позиционирование психолога в цифровой среде
16. Роль корпоративного психолога в управлении цифровыми изменениями в организации
17. Влияние цифровых коммуникаций на организационную культуру
18. Онлайн-коммуникация и ее психологические особенности в профессиональной среде
19. Планирование профессиональной деятельности корпоративного психолога с использованием цифровых технологий
20. Перспективы развития цифровой культуры в деятельности корпоративного психолога

Тест

1. Цифровая культура в деятельности корпоративного психолога прежде всего связана с

- А. Использованием максимального количества цифровых технологий
 - Б. **Осознанным и этически обоснованным применением цифровых технологий** ✓
 - В. Полным отказом от очных форм работы
 - Г. Замещением профессиональной деятельности автоматизированными системами
2. Цифровая трансформация организации означает
- А. Внедрение отдельных цифровых сервисов
 - Б. Переход сотрудников на удаленную работу
 - В. **Системные изменения процессов, коммуникаций и культуры под влиянием цифровых технологий** ✓
 - Г. Автоматизацию документооборота
3. К основным цифровым компетенциям корпоративного психолога относится
- А. Владение программированием
 - Б. Навыки администрирования серверов
 - В. **Умение профессионально использовать цифровые инструменты в психологической практике** ✓
 - Г. Создание цифровых продуктов
4. Основное преимущество цифровых технологий в работе корпоративного психолога
- А. Снижение профессиональной ответственности
 - Б. **Расширение возможностей диагностики и коммуникации** ✓
 - В. Полная автоматизация психологической работы
 - Г. Исключение личного контакта
5. К психологическим рискам цифровой среды относится
- А. Повышение доступности информации
 - Б. Ускорение коммуникаций
 - В. **Цифровой стресс и эмоциональная перегрузка** ✓
 - Г. Рост прозрачности процессов
6. Цифровой стресс связан преимущественно с
- А. Низкой квалификацией сотрудников
 - Б. **Информационной перегрузкой и постоянной доступностью** ✓
 - В. Использованием устаревших технологий
 - Г. Отсутствием цифровых навыков
7. Психологическая безопасность в цифровой среде предполагает
- А. Полный контроль деятельности сотрудников
 - Б. Использование только защищенных платформ
 - В. **Минимизацию психологических и этических рисков цифрового взаимодействия** ✓
 - Г. Ограничение доступа к информации
8. Этические требования к цифровой психологической практике включают
- А. Использование любых доступных данных
 - Б. Применение цифровых инструментов без согласия сотрудников
 - В. **Соблюдение конфиденциальности и профессиональной ответственности** ✓
 - Г. Полную открытость психологической информации
9. Конфиденциальность в цифровой работе корпоративного психолога обеспечивается за счет
- А. Использования открытых онлайн-платформ

- Б. Устных договоренностей
 - В. **Соблюдения норм защиты данных и профессиональной этики** ✓
 - Г. Делегирования ответственности IT-службе
10. Онлайн-консультирование в корпоративной среде характеризуется
- А. Полной идентичностью очному формату
 - Б. Отсутствием профессиональных границ
 - В. **Наличием специфических психологических и этических особенностей** ✓
 - Г. Снижением требований к компетентности психолога
11. Цифровая идентичность специалиста формируется
- А. Только в социальных сетях
 - Б. Через личный бренд
 - В. **В процессе профессионального присутствия в цифровой среде** ✓
 - Г. Через административные ресурсы
12. Профессиональный имидж корпоративного психолога в цифровой среде связан
- А. С количеством подписчиков
 - Б. С активностью в социальных сетях
 - В. **С содержанием и качеством профессионального цифрового взаимодействия** ✓
 - Г. С визуальным оформлением профиля
13. Цифровые коммуникации в организации
- А. Исключают межличностное взаимодействие
 - Б. Снижают влияние организационной культуры
 - В. **Трансформируют формы взаимодействия и коммуникационные процессы** ✓
 - Г. Не влияют на психологический климат
14. Корпоративный психолог в условиях цифровых изменений выполняет роль
- А. Технического специалиста
 - Б. Контролера цифровых процессов
 - В. **Сопровождающего психологические аспекты цифровой трансформации** ✓
 - Г. Администратора платформ
15. Цифровые технологии в корпоративном обучении позволяют
- А. Полностью заменить очное обучение
 - Б. Исключить роль психолога
 - В. **Расширить форматы и повысить доступность обучения** ✓
 - Г. Снизить требования к содержанию программ
16. Ограничения цифровых форм работы связаны
- А. С техническими характеристиками устройств
 - Б. С уровнем цифровизации организации
 - В. **С психологическими, этическими и организационными факторами** ✓
 - Г. С численностью персонала
17. Планирование деятельности корпоративного психолога в цифровой среде требует
- А. Использования одного цифрового инструмента
 - Б. Полной автоматизации процессов
 - В. **Учет целей, рисков и особенностей цифровых форматов** ✓
 - Г. Минимизации очных форм работы

18. Цифровая культура организации влияет
- А. Только на управленческие процессы
 - Б. Только на коммуникации
 - В. **На ценности, нормы и поведение сотрудников ✓**
 - Г. Исключительно на IT-инфраструктуру
19. Использование цифровых платформ в работе психолога требует
- А. Только технических знаний
 - Б. Навыков администрирования
 - В. **Профессионального и этического обоснования ✓**
 - Г. Формального согласования
20. Перспективы цифровой культуры в деятельности корпоративного психолога связаны
- А. С отказом от традиционных методов
 - Б. С заменой специалиста технологиями
 - В. **С интеграцией цифровых и гуманистических подходов ✓**
 - Г. С сокращением профессиональных функций

Письменные кейсы

Кейс 1 В организации внедряется единая цифровая платформа для оценки персонала, обратной связи и дистанционного консультирования. Корпоративный психолог получает доступ к большому массиву персональных данных сотрудников. Часть сотрудников выражает недоверие к цифровым форматам психологической работы и опасения по поводу конфиденциальности.

Задание: проанализировать ситуацию с позиции цифровой культуры корпоративного психолога, выявить ключевые психологические и этические риски и предложить профессионально обоснованные рекомендации. Рассказать план консультации и аргументы своей позиции.

Кейс 2 Корпоративный психолог активно использует социальные сети и онлайн-платформы для профессионального позиционирования и коммуникации с сотрудниками организации. Руководство поощряет цифровую активность специалиста, однако возникают вопросы о границах профессиональной роли и смешении личного и профессионального контекста.

Задание: проанализировать ситуацию, определить возможные риски для профессиональной идентичности и этики, предложить рекомендации по выстраиванию профессионального цифрового поведения.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/не зачтено
ПК-2.1				
Знать психологические аспекты выбора и сопровождения карьеры, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации и работы с кадровым резервом с учетом индивидуальных, групповых и организационных факторов	Демонстрирует системное знание психологических аспектов выбора и сопровождения карьеры, подбора, отбора, расстановки кадров, аттестации и работы с кадровым резервом	Демонстрирует знание основных психологических аспектов карьеры, подбора и оценки персонала, допуская незначительные неточности	Демонстрирует фрагментарное знание психологических аспектов карьеры и работы с персоналом без целостного понимания	Не демонстрирует понимания психологических аспектов выбора и сопровождения карьеры, подбора и оценки персонала

	с учетом индивидуальных и организационных факторов			
Уметь анализировать запросы клиентов и организаций по вопросам карьеры, подбора, оценки и развития персонала с опорой на психологические закономерности и особенности организационного контекста	Самостоятельно анализирует запросы клиентов и организаций по вопросам карьеры, подбора и оценки персонала с учетом психологических и организационных факторов	Анализирует запросы по вопросам карьеры и подбора персонала с частичным учетом психологического контекста	Анализирует запросы формально, без учета значимых психологических и организационных факторов	Не способен анализировать запросы по вопросам карьеры, подбора и оценки персонала
Владеть навыками консультативного анализа ситуаций, связанных с выбором и сопровождением карьеры, подбором, оценкой и развитием персонала	Демонстрирует устойчивые навыки консультативного анализа ситуаций, связанных с карьерой, подбором, оценкой и развитием персонала	Демонстрирует навыки консультативного анализа с отдельными методическими ограничениями	Демонстрирует неустойчивые навыки консультативного анализа профессиональных ситуаций	Не владеет навыками консультативного анализа в задачах карьеры и работы с персоналом
ПК-2.2				
Знать психологические методы и технологии сопровождения карьеры, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации и работы с кадровым резервом, применяемые в консультативной практике	Демонстрирует глубокое знание психологических методов и технологий сопровождения карьеры, подбора, оценки и работы с кадровым резервом	Демонстрирует знание основных психологических методов и технологий сопровождения карьеры и подбора персонала	Знает отдельные психологические методы и технологии без понимания области их применения	Не знает психологических методов и технологий сопровождения карьеры и работы с персоналом
Уметь подбирать и обосновывать использование психологических методов и технологий консультирования в задачах карьеры, подбора, оценки и развития персонала	Аргументированно подбирает и обосновывает психологические методы и технологии консультирования для задач карьеры, подбора и оценки персонала	Подбирает психологические методы и технологии консультирования с частичным обоснованием	Испытывает затруднения при выборе и обосновании методов и технологий консультирования	Не способен подобрать психологические методы и технологии для консультативных задач
Владеть навыками использования психологических методов и технологий в консультировании по вопросам карьеры, подбора, оценки и работы с кадровым резервом	Эффективно использует психологические методы и технологии в консультировании по вопросам карьеры, подбора, оценки и кадрового резерва	Использует психологические методы и технологии в консультировании с ограничениями	Использует отдельные методы и технологии без системной логики консультирования	Не владеет навыками использования психологических методов и технологий в консультировании
ПК-2.3				
Знать принципы и этапы применения психологических методов и технологий в	Демонстрирует знание принципов и этапов	Демонстрирует знание основных этапов	Знает отдельные этапы	Не знает принципов и этапов

консультировании по вопросам карьеры, подбора, оценки и развития персонала	применения психологических методов и технологий в консультировании по вопросам карьеры и работы с персоналом	применения психологических методов в консультировании	применения психологических методов без понимания их логики	применения психологических методов и технологий
Уметь применять психологические методы и технологии при консультировании клиентов и организаций по вопросам карьеры, подбора, аттестации и кадрового резерва	Самостоятельно применяет психологические методы и технологии при консультировании клиентов и организаций по вопросам карьеры, подбора и оценки персонала	Применяет психологические методы и технологии в консультировании с отдельными ошибками	Применяет методы и технологии фрагментарно, без учета консультативной логики	Не способен применять психологические методы и технологии в консультировании
Владеть навыками профессионального консультирования с применением психологических методов и технологий в задачах сопровождения карьеры, подбора, оценки и развития персонала	Демонстрирует устойчивые навыки профессионального консультирования с применением психологических методов и технологий в задачах карьеры и работы с персоналом	Демонстрирует навыки профессионального консультирования с ограничениями	Демонстрирует неустойчивые навыки консультирования при применении психологических методов	Не владеет навыками профессионального консультирования в задачах карьеры и работы с персоналом



**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**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

1.1 Проектное задание

Проектное задание: Анализ эмоциональной и коммуникативной компетентности в корпоративной среде

Задание: выбрать реальную или условную организацию и описать ключевые проявления эмоциональной и коммуникативной компетентности в ее внутренней или внешней коммуникации. В работе необходимо определить основные эмоциональные сигналы, способы выражения эмпатии, характер делового взаимодействия, а также обозначить риски и зоны развития с позиции корпоративного психолога. Объем текста - 3–4 страницы.

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. Эмоциональная осознанность в профессиональной коммуникации прежде всего предполагает:
А) автоматическое подавление эмоций
Б) понимание и осознание собственных и чужих эмоциональных состояний
В) избегание эмоциональных проявлений
2. Эмпатийное лидерство в организации характеризуется:
А) жестким контролем эмоциональных реакций сотрудников
Б) ориентацией исключительно на результат
В) учетом эмоциональных состояний сотрудников при принятии управленческих решений
3. Объясните значение эмоциональной осознанности для работы корпоративного психолога в организации.
В ответе должно быть раскрыто понятие эмоциональной осознанности и указана его роль в профессиональной деятельности.

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 крупной компании, находящейся в стадии активного роста, усиливается текучесть персонала и возрастает количество межличностных конфликтов между сотрудниками и руководителями среднего звена. В официальных коммуникациях руководство декларирует ориентацию на партнерство и поддержку, однако в повседневных взаимодействиях сотрудники отмечают эмоциональную холодность, игнорирование обратной связи и формальный стиль общения.

Корпоративный психолог был приглашен для анализа ситуации и подготовки рекомендаций. В ходе предварительного наблюдения выявлено несоответствие между публичными заявлениями компании и реальными эмоциональными и коммуникативными практиками, а также отсутствие

навыков эмпатийной коммуникации у руководителей.

Задание: проанализировать ситуацию с точки зрения эмоциональной и коммуникативной компетентности, выделить ключевые проблемы и предложить направления психологического вмешательства.

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. Роль эмоций в профессиональной идентичности корпоративного психолога
2. Эмоциональная нейтральность или эмоциональная включенность специалиста
3. Эмпатия как профессиональный ресурс и как риск
4. Границы эмоционального участия в деловой коммуникации
5. Влияние эмоционального климата на эффективность команд
6. Коммуникативные барьеры в организациях и их психологическая природа
7. Манипулятивные стратегии в деловой среде и способы их распознавания
8. Эмоциональная культура организации как фактор устойчивости бизнеса

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. Теоретические подходы к изучению эмоций в психологии
2. Понятие эмоциональной компетентности в современной психологии
3. Эмпатия как психологический феномен и профессиональное качество
4. Невербальные компоненты эмоциональной коммуникации
5. Эмоциональная регуляция в профессиональной деятельности
6. Психологические механизмы доверия в организации
7. Коммуникация как фактор организационной эффективности
8. Эмоциональные аспекты взаимодействия в рабочих группах
9. Психологические особенности деловой коммуникации
10. Эмоциональные риски профессионального выгорания

Критерии и показатели оценки реферата

Критерии	Показатели
Новизна реферируемого текста Макс. - 3 балла	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений

Степень раскрытия сущности проблемы Макс. - 3 балла	- 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	- 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. Эмоциональная осознанность как компонент профессиональной компетентности
Тема 2. Роль корпоративного психолога в развитии эмпатийной среды
Тема 3. Эмоции в управленческой коммуникации
Тема 4. Психологические аспекты сложных переговоров
Тема 5. Эмоциональные сигналы в публичных коммуникациях компании
Тема 6. Коммуникативные стили руководителей и их влияние на персонал
Тема 7. Эмоциональные факторы сопротивления изменениям
Тема 8. Психология манипулятивного воздействия в организациях
Тема 9. Эмоциональный климат как объект психологической диагностики
Тема 10. Профессиональные границы в эмоциональной работе психолога

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 понимается под эмоциональной компетентностью в корпоративной психологии
2. В чем различие между эмоциональной осознанностью и эмоциональной регуляцией
3. Какова роль эмпатии в профессиональной деятельности корпоративного психолога
4. Какие функции выполняют эмоции в деловой коммуникации
5. Какие невербальные признаки эмоций наиболее значимы в организации
6. В чем особенности эмоциональной коммуникации в управленческой среде
7. Какие психологические риски связаны с манипуляциями в коммуникации
8. Как эмоциональный климат влияет на организационные процессы
9. Каковы задачи корпоративного психолога в работе с конфликтами
10. Почему эмоциональная и коммуникативная компетентность важна для устойчивости организации

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
---------------------	----------------------------------

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 для устного экзамена.

1. Раскройте понятие эмоциональной компетентности в контексте профессиональной деятельности корпоративного психолога.
2. Проанализируйте основные функции эмоций в организационном взаимодействии и управленческой коммуникации.
3. Охарактеризуйте ключевые теоретические подходы к изучению эмоций в психологии и их значение для корпоративной практики.
4. Раскройте содержание понятия эмоциональной осознанности и его роль в профессиональной деятельности психолога в организации.
5. Дайте характеристику эмпатии как психологическому феномену и как профессиональному инструменту корпоративного психолога.
6. Проанализируйте различия между когнитивной и аффективной эмпатией и их значение для деловой коммуникации.
7. Раскройте роль невербальных компонентов в эмоциональной и коммуникативной компетентности специалиста.
8. Охарактеризуйте особенности эмоциональной регуляции в профессиональной деятельности корпоративного психолога.
9. Проанализируйте влияние эмоционального климата на эффективность организационных процессов.
10. Раскройте психологические механизмы формирования доверия в организации.
11. Охарактеризуйте особенности деловой коммуникации с позиции корпоративной психологии.
12. Проанализируйте коммуникативные барьеры в организации и их психологическую природу.
13. Раскройте роль корпоративного психолога в профилактике и разрешении конфликтов.
14. Охарактеризуйте эмоциональные аспекты сложных переговоров в организационном контексте.
15. Проанализируйте манипулятивные воздействия в деловой коммуникации и

психологические способы их распознавания.

16. Раскройте понятие эмпатийного лидерства и его значение для современных организаций.
17. Охарактеризуйте особенности эмоциональной коммуникации в управленческой деятельности.
18. Проанализируйте влияние социокультурных факторов на эмоциональную и коммуникативную компетентность.
19. Раскройте роль корпоративного психолога в формировании эмоциональной культуры организации.
20. Проанализируйте профессиональные риски эмоциональной вовлеченности и эмоционального выгорания корпоративного психолога.

Тест для проверки знаний

Эмоциональная компетентность в профессиональной деятельности предполагает:

- А) игнорирование эмоциональных реакций
- Б) жесткий контроль поведения сотрудников
- В) осознание, понимание и учет эмоций в профессиональном взаимодействии ✓**
- Г) исключение эмоций из деловой коммуникации

Эмоциональная осознанность характеризуется:

- А) подавлением эмоциональных реакций
- Б) способностью распознавать и понимать собственные и чужие эмоции ✓**
- В) спонтанным выражением чувств
- Г) ориентацией только на рациональные процессы

Эмпатия в корпоративной психологии рассматривается как:

- А) личностная черта без профессионального значения
- Б) психологический механизм понимания эмоциональных состояний других ✓**
- В) способ эмоционального заражения
- Г) форма манипулятивного воздействия

Когнитивная эмпатия связана с:

- А) эмоциональным резонансом
- Б) интеллектуальным пониманием переживаний другого ✓**
- В) автоматическим сочувствием
- Г) регуляцией собственных эмоций

Аффективная эмпатия предполагает:

- А) рациональный анализ эмоций
- Б) дистанцированное восприятие
- В) эмоциональное сопереживание состоянию другого ✓**
- Г) подавление эмоционального отклика

Невербальная коммуникация включает:

- А) только устную речь
- Б) исключительно письменные сообщения
- В) мимику, жесты, позу, интонацию ✓**

Г) формальные инструкции

Эмоциональная регуляция направлена на:

А) игнорирование эмоций

Б) спонтанное выражение чувств

В) осознанное управление эмоциональными состояниями ✓

Г) устранение эмоциональных реакций

Эмоциональный климат организации отражает:

А) уровень формальной дисциплины

Б) преобладающие эмоциональные состояния и отношения сотрудников ✓

В) систему должностных инструкций

Г) финансовые показатели

Коммуникативные барьеры в организации могут быть обусловлены:

А) только внешними условиями

Б) исключительно личными качествами

В) психологическими, эмоциональными и социальными факторами ✓

Г) регламентами и инструкциями

Деловая коммуникация отличается:

А) отсутствием эмоций

Б) неформальностью

В) целенаправленностью и ориентацией на профессиональные задачи ✓

Г) спонтанностью

Манипуляция в коммуникации предполагает:

А) открытое обсуждение интересов

Б) скрытое воздействие на поведение и решения другого ✓

В) эмпатийное взаимодействие

Г) конструктивный диалог

Эмпатийное лидерство характеризуется:

А) жестким контролем сотрудников

Б) эмоциональной дистанцией

В) учетом эмоциональных состояний при управлении ✓

Г) формальным стилем общения

Конфликт в организации может выполнять:

А) только деструктивную функцию

Б) исключительно негативную роль

В) как деструктивную, так и конструктивную функцию ✓

Г) формальную роль

Сложные переговоры требуют от специалиста:

А) избегания эмоций

Б) давления на оппонента

В) учета эмоциональных факторов и коммуникативных стратегий ✓

Г) формального подхода

Эмоциональное выгорание связано с:

А) отсутствием профессиональных навыков

- Б) хроническим эмоциональным перенапряжением ✓**
- В) низким интеллектом
- Г) кратковременным стрессом

Корпоративный психолог в коммуникации выступает как:

- А) контролирующее лицо
- Б) формальный посредник
- В) профессиональный аналитик и консультант ✓**
- Г) администратор

Эмоциональная культура организации отражает:

- А) стиль управления документами
- Б) нормы выражения и регулирования эмоций ✓**
- В) финансовую стратегию
- Г) структуру компании

Публичные коммуникации компании включают:

- А) только внутренние документы
- Б) внешние и внутренние информационные материалы ✓**
- В) неформальные разговоры
- Г) личные переписки

Социокультурные особенности влияют на:

- А) только язык общения
- Б) исключительно нормы поведения
- В) эмоциональные и коммуникативные паттерны ✓**
- Г) формальные регламенты

Профессиональные границы корпоративного психолога связаны с:

- А) полной эмоциональной отстраненностью
- Б) неограниченной вовлеченностью
- В) осознанным управлением эмоциональной включенностью ✓**
- Г) формальным соблюдением инструкций

Письменный кейс

Кейс 1 В организации с развитой корпоративной культурой и активной внешней коммуникацией сотрудники отмечают расхождение между декларируемыми ценностями и реальным стилем взаимодействия руководства. В публичных материалах компания транслирует заботу, открытость и ориентацию на человека, однако в управленческой практике преобладают формальные коммуникации, эмоциональная дистанция и игнорирование обратной связи. Это приводит к снижению доверия и росту скрытых конфликтов.

Задание: проанализировать ситуацию с точки зрения эмоциональной и коммуникативной компетентности, выделить ключевые проблемы и определить возможные направления работы корпоративного психолога.

Кейс 2 Руководитель проектной команды демонстрирует высокие профессиональные компетенции, но регулярно сталкивается с сопротивлением со стороны сотрудников. В процессе взаимодействия он игнорирует эмоциональные реакции подчиненных, использует жесткий стиль коммуникации и не учитывает эмоциональный фон группы. Команда формально выполняет задачи, но уровень вовлеченности и инициативы остается низким.

Задание: проанализировать ситуацию с позиции эмпатии, эмоциональной осознанности и коммуникативных процессов, предложить рекомендации по развитию эмоциональной и коммуникативной компетентности руководителя.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/не зачтено
ПК-2.1				
Знать психологические аспекты эмоциональных состояний, мотивации, эмпатии и коммуникативных особенностей личности в процессах выбора и сопровождения карьеры, подбора, отбора, расстановки кадров, аттестации и работы с кадровым резервом	Полно и системно раскрывает психологические аспекты эмоций и коммуникации в задачах карьеры, подбора, оценки и развития персонала, корректно использует профессиональную терминологию	В целом корректно излагает психологические аспекты, допускает отдельные неточности в формулировках или связях	Воспроизводит отдельные положения без целостного понимания их роли в HR-процессах	Не владеет теоретическим и представлениями о психологических аспектах HR-процессов
Уметь анализировать эмоциональные и коммуникативные проявления клиентов и участников HR-процессов с учетом задач карьерного консультирования, подбора, оценки и развития персонала	Самостоятельно и обоснованно анализирует эмоциональные и коммуникативные проявления клиентов и участников HR-процессов	Проводит анализ с опорой на заданные ориентиры, допускает частичную поверхностность	Анализ носит описательный характер, без учета консультативного контекста	Не способен проанализировать эмоциональные и коммуникативные проявления
Владеть навыками профессионального анализа запросов и ситуаций в HR-процессах с опорой на эмоциональную и коммуникативную компетентность	Уверенно применяет навыки анализа запросов и ситуаций, формулирует профессиональные выводы	Применяет навыки анализа с отдельными методическими неточностями	Использует навыки анализа фрагментарно, выводы недостаточно обоснованы	Не владеет навыками анализа запросов и ситуаций
ПК-2.2				
Знать психологические методы и технологии оценки эмоциональной осознанности, эмпатии и коммуникативных характеристик, применяемые в сопровождении карьеры, подборе, отборе, аттестации и формировании кадрового резерва	Точно знает и различает методы и технологии, понимает условия их применения в HR-консультировании	Знает основные методы и технологии, допускает отдельные неточности	Перечисляет отдельные методы без понимания их консультативного назначения	Не знает психологических методов и технологий
Уметь подбирать и обосновывать применение психологических методов и технологий с учетом эмоциональных и коммуникативных особенностей клиентов и организационного контекста	Самостоятельно и обоснованно подбирает методы и технологии с учетом задач и организационного контекста	Подбирает методы с частичной опорой на шаблоны или подсказки	Испытывает затруднения в выборе методов, обоснование формальное	Не способен подобрать методы и технологии

Владеть навыками использования психологических методов и технологий оценки и развития эмоциональной и коммуникативной компетентности в HR-процессах	Уверенно применяет методы и технологии оценки и развития эмоциональной и коммуникативной компетентности	Применяет методы с отдельными методическими ошибками	Применяет методы формально, без анализа результатов	Не владеет навыками применения методов
ПК-2.3				
Знать принципы интерпретации результатов психологической оценки эмоциональных и коммуникативных характеристик в задачах карьерного и кадрового консультирования	Полно знает принципы интерпретации и их значение для карьерного и кадрового консультирования	В целом знает принципы интерпретации, допускает частичные неточности	Знает отдельные принципы без целостного понимания	Не знает принципов интерпретации результатов
Уметь применять психологические методы и технологии для анализа, интерпретации и обсуждения результатов оценки в процессах сопровождения карьеры, подбора, оценки и развития персонала	Самостоятельно и корректно интерпретирует результаты оценки в консультативном контексте	Интерпретирует результаты с отдельными упрощениями	Интерпретация носит описательный характер, без аналитических выводов	Не способен интерпретировать результаты оценки
Владеть навыками формулирования профессиональных выводов и рекомендаций для клиентов и организаций по результатам применения психологических методов и технологий в HR-процессах	Формулирует четкие, обоснованные рекомендации для клиентов и организаций	Формулирует рекомендации в целом корректно, но без достаточной глубины	Рекомендации носят общий характер и слабо связаны с результатами оценки	Не способен сформулировать профессиональные рекомендации



**Московский
Институт
Психоанализа**

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

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
МЕТОДЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОЗИЦИОНИРОВАНИЯ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

1.1 Проектное задание

Проектное задание: Разработка стратегии профессионального позиционирования корпоративного психолога.

Задание:

Студенту необходимо разработать индивидуальную стратегию профессионального позиционирования корпоративного психолога. В рамках задания требуется провести самодиагностику профессиональных компетенций, определить целевую профессиональную аудиторию, сформулировать уникальное профессиональное предложение (УПП), описать профессиональный образ и ключевые ценности. Необходимо также разработать стратегию самопрезентации и продвижения (включая цифровую среду), определить каналы коммуникации и сформировать план профессионального развития на ближайший период. Результат представляется в виде структурированного документа и краткой презентации.

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. Что является ключевым элементом профессионального позиционирования?
 - а) уровень заработной платы
 - б) *уникальное профессиональное предложение*
 - в) стаж работы
2. Что включает анализ целевой аудитории?
 - а) только возраст клиентов
 - б) только географию
 - в) *потребности, ожидания и поведенческие особенности*
3. Опишите, что включает в себя профессиональный образ корпоративного психолога и какие элементы необходимо учитывать при его формировании (в ответе должны быть отражены компоненты: компетенции, ценности, роль, способы самопрезентации, соответствие ожиданиям целевой аудитории)

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:

Корпоративный психолог с опытом работы 3 года сталкивается с трудностями в профессиональном продвижении. Несмотря на наличие компетенций в области оценки персонала и проведения тренингов, он не может четко сформулировать свою профессиональную специализацию. Его профиль в профессиональных сетях не отражает уникальности, а коммуникация с потенциальными клиентами носит общий характер. Руководство компании отмечает низкую вовлеченность сотрудников в предлагаемые психологические программы.

Дополнительно выясняется, что специалист не проводил анализ целевой аудитории внутри организации, не определял ключевые запросы сотрудников и руководителей, а также не выстраивал стратегию самопрезентации. Его профессиональный образ воспринимается как

«универсальный специалист без четкой специализации».

Задание: проанализируйте ситуацию, выявите ключевые ошибки в профессиональном позиционировании, предложите стратегию корректировки позиционирования, сформулируйте возможное уникальное профессиональное предложение и рекомендации по самопрезентации.

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. Роль профессионального позиционирования в карьере корпоративного психолога
2. Соотношение понятий «личный бренд» и «профессиональная идентичность»
3. Этические границы самопродвижения психолога
4. Влияние цифровой среды на формирование профессионального образа
5. Значение самодиагностики в развитии профессиональной компетентности
6. Конкуренция на рынке психологических услуг и стратегии дифференциации
7. Роль коммуникации в профессиональном позиционировании специалиста
8. Влияние организационной культуры на позиционирование корпоративного психолога

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. Теоретические основы профессионального позиционирования специалиста
2. Психологические механизмы формирования профессиональной идентичности
3. Личный бренд как инструмент профессионального развития
4. Самодиагностика профессиональных компетенций: методы и подходы
5. Анализ целевой аудитории в профессиональной деятельности психолога
6. Уникальное профессиональное предложение: сущность и значение
7. Самопрезентация как элемент профессионального позиционирования
8. Цифровые инструменты продвижения профессиональной деятельности
9. Профессиональная рефлексия как механизм развития специалиста
10. Этические аспекты профессионального позиционирования психолога

Критерии и показатели оценки реферата

Критерии	Показатели
Новизна реферируемого текста Макс. - 3 балла	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений

Степень раскрытия сущности проблемы Макс. - 3 балла	- 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	- 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. Модели профессионального позиционирования в современной практике
Тема 2. Роль компетенций в формировании профессионального образа
Тема 3. Методы анализа профессиональной ниши и целевой аудитории
Тема 4. Технологии формирования личного бренда специалиста
Тема 5. Стратегии самопрезентации в профессиональной среде
Тема 6. Поведенческие аспекты восприятия профессионального образа
Тема 7. Инструменты цифрового продвижения психологических услуг
Тема 8. Профессиональное развитие как непрерывный процесс
Тема 9. Супервизия как инструмент поддержания профессиональной компетентности
Тема 10. Роль коммуникации в профессиональной деятельности психолога

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 такое профессиональное позиционирование и какова его роль?
2. Какие элементы включает профессиональный образ специалиста?
3. В чем отличие личного бренда от делового имиджа?
4. Какие методы используются для самодиагностики профессиональных компетенций?
5. Что такое уникальное профессиональное предложение?
6. Какие этапы включает анализ целевой аудитории?
7. Какие ошибки чаще всего допускаются в самопрезентации?
8. Как связаны профессиональная идентичность и позиционирование?
9. Какую роль играет рефлексия в профессиональном развитии?
10. Какие этические принципы необходимо учитывать при профессиональном позиционировании?

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
---------------------	----------------------------------

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.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

20 вопросов к устному зачету

1. Сущность и функции профессионального позиционирования корпоративного психолога
2. Профессиональное позиционирование как элемент профессиональной идентичности
3. Соотношение понятий «личный бренд», «деловой имидж» и «позиционирование»
4. Психологические механизмы формирования профессионального образа специалиста
5. Роль самодиагностики в развитии профессиональной компетентности
6. Методы анализа профессиональных компетенций и ограничений
7. Понятие и структура уникального профессионального предложения
8. Этапы формирования стратегии профессионального позиционирования
9. Анализ целевой аудитории в деятельности корпоративного психолога
10. Методы исследования профессиональной ниши и конкурентной среды
11. Технологии самопрезентации в профессиональной деятельности
12. Особенности позиционирования в цифровой среде
13. Коммуникационные стратегии в профессиональном позиционировании
14. Психологические аспекты восприятия профессионального образа
15. Роль рефлексии в профессиональном развитии специалиста
16. Профессиональная этика в контексте самопродвижения
17. Границы компетентности корпоративного психолога
18. Роль супервизии в поддержании профессионального уровня
19. Проектирование индивидуальной траектории профессионального развития
20. Ошибки и риски в профессиональном позиционировании

Тест

1. Что является основой профессионального позиционирования?
 А) уровень образования
 Б) стаж работы
 В) **уникальное профессиональное предложение ✓**
 Г) количество клиентов
2. Профессиональная идентичность — это:
 А) внешний образ специалиста
 Б) стиль одежды
 В) уровень дохода
 Г) **осознание себя в профессиональной роли ✓**
3. Что включает анализ целевой аудитории?
 А) только возраст
 Б) только пол
 В) только доход
 Г) **потребности, ожидания и поведение ✓**
4. Уникальное профессиональное предложение — это:

- А) список услуг
 - Б) описание образования
 - В) **отличительное преимущество специалиста ✓**
 - Г) резюме
5. Самодиагностика направлена на:
- А) оценку других
 - Б) продвижение
 - В) рекламу
 - Г) **анализ собственных компетенций ✓**
6. Что относится к профессиональному образу?
- А) только внешний вид
 - Б) только опыт
 - В) только навыки
 - Г) **совокупность компетенций, ценностей и ролей ✓**
7. SWOT-анализ используется для:
- А) продвижения
 - Б) оценки клиентов
 - В) обучения
 - Г) **анализа сильных и слабых сторон ✓**
8. Самопрезентация — это:
- А) резюме
 - Б) реклама
 - В) отчёт
 - Г) **представление себя в профессиональной среде ✓**
9. Что важно при позиционировании?
- А) цена
 - Б) место работы
 - В) должность
 - Г) **отличие от конкурентов ✓**
10. Целевая аудитория — это:
- А) все люди
 - Б) коллеги
 - В) руководство
 - Г) **группа потенциальных клиентов ✓**
11. Профессиональная рефлексия — это:
- А) отдых
 - Б) обучение
 - В) работа
 - Г) **анализ собственного опыта ✓**
12. Что влияет на восприятие специалиста?
- А) только знания
 - Б) только внешний вид
 - В) только опыт
 - Г) **комплекс факторов ✓**
13. Позиционирование в цифровой среде включает:
- А) только сайт
 - Б) только соцсети
 - В) только рекламу
 - Г) **разные онлайн-каналы ✓**
14. Этика в позиционировании предполагает:
- А) манипуляции
 - Б) давление

- В) преувеличение
 - Г) **честность и ответственность ✓**
15. Конкурентный анализ нужен для:
- А) сравнения зарплат
 - Б) оценки коллег
 - В) выбора работы
 - Г) **понимания рынка ✓**
16. Профессиональная роль — это:
- А) должность
 - Б) статус
 - В) зарплата
 - Г) **функции и задачи специалиста ✓**
17. Личный бренд — это:
- А) логотип
 - Б) реклама
 - В) сайт
 - Г) **восприятие специалиста аудиторией ✓**
18. Карьерное развитие включает:
- А) только обучение
 - Б) только опыт
 - В) только повышение
 - Г) **системное развитие компетенций ✓**
19. Супервизия — это:
- А) обучение
 - Б) контроль
 - В) оценка
 - Г) **профессиональная поддержка специалиста ✓**
20. Главная цель позиционирования:
- А) заработать
 - Б) получить работу
 - В) повысить статус
 - Г) **занять устойчивое место в профессиональной среде ✓**

Кейс 1 Корпоративный психолог работает в крупной компании более двух лет. Он выполняет широкий спектр задач: проводит тренинги, участвует в оценке персонала, консультирует сотрудников. Однако его деятельность воспринимается руководством как вспомогательная и не стратегическая. Сотрудники редко обращаются за консультациями, а участие в проектах ограничено. Анализ показал, что специалист не имеет четко сформулированной профессиональной позиции, его функции размыты, а коммуникация с внутренними заказчиками не выстроена. Он не определил свою целевую аудиторию внутри организации и не обозначил конкретную ценность своей работы.

Дополнительно выяснилось, что специалист не использует инструменты самопрезентации, не демонстрирует результаты своей деятельности и не формирует профессиональный образ. Его профессиональный профиль не отражает специализацию, а взаимодействие с руководителями носит эпизодический характер.

Задание: проанализируйте причины низкой эффективности профессионального позиционирования специалиста, определите ключевые ошибки, предложите стратегию формирования профессионального позиционирования, сформулируйте возможное уникальное профессиональное предложение и рекомендации по взаимодействию с целевой аудиторией

внутри организации.

Кейс 2 Начинаящий корпоративный психолог после окончания университета решил развивать частную практику и параллельно работать в компании. Он активно ведет социальные сети, публикует материалы по психологии, однако его контент не вызывает отклика аудитории. Количество подписчиков не растет, обращения за консультациями единичны. При этом специалист позиционирует себя как универсального психолога, работающего «со всеми запросами». Его публикации носят общий характер и не ориентированы на конкретную аудиторию.

При анализе выявлено отсутствие четкого понимания целевой аудитории, не сформулировано уникальное профессиональное предложение, отсутствует стратегия продвижения. Также наблюдаются ошибки в самопрезентации: перегруженность информацией, отсутствие структуры и профессионального фокуса.

Задание: определите ключевые проблемы в позиционировании специалиста, проведите анализ ошибок, предложите стратегию корректировки позиционирования, сформулируйте целевую аудиторию и уникальное профессиональное предложение, а также предложите рекомендации по улучшению цифрового присутствия.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/не зачтено
ПК-2.1				
Знать теоретические основы профессионального позиционирования корпоративного психолога; содержание профессиональной идентичности и профессиональной роли психолога в организации; психологические механизмы профессионального самоопределения, самопрезентации и формирования профессионального образа; методы самодиагностики, рефлексии и оценки собственных компетенций и профессиональных ограничений; принципы проектирования индивидуальной траектории профессионального развития; этические основы профессионального позиционирования и поддержания профессиональной компетентности; особенности позиционирования психолога с учетом запросов рынка психологических услуг и требований профессионального сообщества.	Демонстрирует системное и целостное понимание структуры профессиональных компетенций корпоративного психолога, раскрывает механизмы профессиональной рефлексии и самопрезентации, аргументированно объясняет значение профессиональных границ и этических норм в организационном и консультативном контексте	В целом корректно раскрывает содержание профессиональных компетенций и границ ответственности, допускает отдельные неточности в установлении взаимосвязей между элементами профессиональной роли	Знания носят фрагментарный характер, понятия перечисляются без раскрытия их внутренней логики и связи с профессиональной деятельностью	Не демонстрирует понимания структуры профессиональных компетенций и содержания профессиональной роли корпоративного психолога

Курс действительно опирается на темы самоопределения профессионала, ценностей, компетенций, самопрезентации, анализа аудитории и формулирования профессионального предложения				
Уметь анализировать собственную профессиональную роль, ресурсы, ограничения и зоны развития; применять методы психологической самодиагностики и рефлексии профессионального опыта; определять собственные профессиональные ценности, сильные стороны и конкурентные преимущества; выстраивать содержательную и этически корректную самопрезентацию; соотносить собственный профессиональный образ с ожиданиями целевой аудитории и запросами рынка; проектировать стратегию позиционирования и намечать направления профессионального саморазвития.	Проводит глубокий и аргументированный анализ собственного профессионального профиля, соотносит его с требованиями профессиональной деятельности в сфере организационного консультирования, обосновывает выводы и направления развития	Осуществляет анализ профессионального профиля с учетом требований профессии, однако аргументация недостаточно развернута или не полностью учитывает консультативный контекст	Анализ носит описательный характер, связь с требованиями профессиональной деятельности выражена слабо	Не способен осуществить анализ собственного профессионального профиля и соотнести его с требованиями профессии
Владеть навыками профессиональной рефлексии и самоанализа; приемами самопрезентации и построения профессионального образа; методами выявления и описания собственных профессиональных компетенций; способами проектирования индивидуальной стратегии профессионального позиционирования; навыками разработки программы профессионального саморазвития и поддержания компетентности; приемами этически выверенного представления себя в профессиональной среде.	Демонстрирует сформированные навыки структурированного и корректного представления собственных компетенций с учетом профессиональных границ, этики и особенностей организационного контекста	Представляет профессиональные компетенции логично, однако структура изложения недостаточно четкая либо слабо выражен акцент на профессиональной роли	Представление компетенций носит непоследовательный и частично формальный характер	Не владеет навыками осознанного и корректного представления собственных профессиональных компетенций
ПК-2.2				
Знать психологические методы и технологии профессионального позиционирования и сопровождения профессионального развития личности; методы самодиагностики профессиональных компетенций и личностных особенностей; технологии формирования и развития личного бренда	Полно и аргументированно раскрывает методы самодиагностики и профессиональной рефлексии, объясняет их назначение, возможности и ограничения в консультативной	Знает основные методы самодиагностики, но недостаточно раскрывает их прикладное значение и ограничения	Перечисляет отдельные методы без понимания их содержания и назначения	Не демонстрирует знаний о методах профессиональной самодиагностики

специалиста; методы анализа рынка психологических услуг, целевой аудитории и конкурентной среды; технологии разработки уникального профессионального предложения (УТП) и стратегии позиционирования; инструменты самопрезентации в профессиональной среде; подходы к планированию и сопровождению профессиональной карьеры с учетом требований рынка и профессионального сообщества	практике организационного психолога			
Уметь применять методы самодиагностики для оценки профессиональных компетенций и определения зон развития; использовать инструменты анализа рынка и целевой аудитории для обоснования стратегии позиционирования; разрабатывать и формулировать уникальное профессиональное предложение; выстраивать стратегию личного бренда и профессионального позиционирования; применять техники эффективной самопрезентации в различных профессиональных ситуациях; проектировать индивидуальную траекторию профессионального развития с использованием современных психологических и маркетинговых инструментов.	Самостоятельно и корректно применяет методы самодиагностики, анализирует полученные результаты, формулирует обоснованные выводы и направления профессионального развития	Применяет методы самодиагностики, однако интерпретация результатов недостаточно глубока или частично формальна	Использует методы самодиагностики и формально, без анализа и обоснованных выводов	Не способен применять методы профессиональной самодиагностики
Владеть практическими навыками использования методов самодиагностики и рефлексии профессионального опыта; технологиями разработки и продвижения личного бренда психолога; инструментами анализа целевой аудитории и конкурентной среды; навыками формирования и упаковки профессионального предложения (позиционирования); приемами самопрезентации и профессиональной коммуникации; методами планирования и сопровождения собственного профессионального развития.	Формирует логически выстроенный, структурированный профессиональный психологический портрет с выделением ресурсов, ограничений и зон развития	Формирует профессиональный портрет с отдельными пробелами или недостаточной глубиной анализа	Профессиональный портрет носит описательный и фрагментарный характер	Не способен сформировать целостный профессиональный психологический портрет
ПК-2.3				
Знать психологические методы и технологии профессионального позиционирования и развития	Демонстрирует глубокое и системное	В целом корректно раскрывает	Знания носят частичный характер,	Не демонстрирует понимания

карьер; инструменты самодиагностики и оценки профессиональных компетенций; технологии формирования личного бренда и профессионального образа; методы анализа целевой аудитории, рынка и конкурентной среды; подходы к разработке и реализации стратегии профессионального позиционирования; принципы этического применения технологий самопрезентации и продвижения в профессиональной среде.	понимание принципов профессионального саморазвития, роли супервизии и этических норм в обеспечении качества консультативной деятельности	основные положения профессионального о саморазвития, однако аргументация недостаточно развернута	отсутствует целостное представление о системе профессионального развития	принципов профессионального саморазвития и этики
Уметь применять методы самодиагностики для оценки и развития собственных профессиональных компетенций; использовать инструменты анализа рынка и целевой аудитории для обоснования профессионального позиционирования; разрабатывать и реализовывать стратегию личного бренда; формулировать и адаптировать уникальное профессиональное предложение под разные аудитории; применять техники самопрезентации в профессиональной коммуникации; выстраивать и корректировать индивидуальную траекторию профессионального развития на основе анализа собственного опыта и внешних требований.	Разрабатывает реалистичную, структурированную и обоснованную программу профессионального развития с учетом результатов самодиагностики и требований консультативной деятельности	Программа профессионального о развития сформулирована, но содержит отдельные логические или структурные недочеты	Программа носит общий характер и слабо связана с результатами самодиагностики и	Не способен разработать программу профессионального развития
Владеть навыками практического применения методов самодиагностики и профессиональной рефлексии; технологиями разработки и реализации стратегии профессионального позиционирования; инструментами анализа и сегментации целевой аудитории; навыками создания и продвижения личного бренда психолога; приемами эффективной самопрезентации в профессиональной среде; способами планирования, реализации и корректировки программы профессионального саморазвития.	Уверенно планирует и корректирует профессиональную траекторию с учетом динамики профессиональных задач, требований организации и собственной компетентности	Планирует профессиональное развитие, однако корректировка и учет изменяющихся условий выражены недостаточно	Планирование носит формальный характер, без учета профессионального контекста и динамики развития	Не владеет навыками планирования и корректировки профессионального развития



**Московский
Институт
Психоанализа**

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

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
УПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ
(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

1.1 Проектное задание

Проект психологического сопровождения кадровых решений в проектной деятельности организации

Разработать проект психологического сопровождения кадровых решений в рамках реализации организационного проекта (внедрение изменений, запуск нового направления, реорганизация подразделения). В проекте необходимо описать цель и задачи сопровождения, ключевые психологические риски, этапы консультативной работы, методы диагностики и оценки персонала, подходы к распределению ролей и ответственности в проектной команде, ожидаемые результаты и критерии эффективности психологического сопровождения.

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. Какой психологический фактор наиболее значим при распределении ролей в проектной команде?
А) Формальный статус сотрудника
Б) Профессиональные и личностные особенности участника проекта
В) Стаж работы в организации
Правильный ответ: **Б)**

2. Какой метод чаще всего используется для оценки психологической готовности сотрудника к участию в проекте?
А) Экспертная оценка руководителя
Б) Психологическая диагностика и интервью
В) Анализ должностной инструкции
Правильный ответ: **Б)**
Опишите, какие элементы должны быть отражены в консультативном заключении по итогам оценки персонала для участия в проектной деятельности, включая анализ рисков, рекомендации и ограничения.

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 организации реализуется проект по внедрению новой системы управления процессами. В проектную команду включены сотрудники из разных подразделений, ранее не работавшие совместно. На этапе реализации проекта наблюдаются трудности в коммуникации, неравномерное распределение ответственности, снижение мотивации отдельных участников и

рост скрытых конфликтов. Руководство обращается к организационному психологу с запросом на анализ ситуации и рекомендации по оптимизации кадровых решений и проектного взаимодействия.

В ходе предварительного анализа выявлено, что при формировании команды не учитывались психологические особенности сотрудников, их профессиональные роли и готовность к проектной нагрузке. Часть участников воспринимает проект как угрозу карьерной стабильности, другие — как дополнительную нагрузку без понятных перспектив.

Задание: проанализировать кейс с позиции консультативной деятельности организационного психолога, определить ключевые психологические проблемы, предложить диагностические методы и сформулировать рекомендации по сопровождению кадровых решений и проектной команды.

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. Роль организационного психолога в консультировании проектных команд
2. Психологические риски участия сотрудников в организационных проектах
3. Карьерные ожидания и проектная нагрузка: точки конфликта
4. Границы ответственности психолога в проектной деятельности
5. Проект как фактор профессионального выгорания персонала
6. Консультирование руководителей по вопросам распределения ролей в проектах

7. Психологическая готовность сотрудников к изменениям
8. Этические аспекты консультирования в проектной среде

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. Психологические аспекты участия персонала в проектной деятельности
2. Проектная работа как фактор профессионального развития сотрудников
3. Психология ответственности в проектных командах
4. Карьерные траектории сотрудников в условиях проектной организации труда
5. Психологические критерии отбора персонала в проектные команды
6. Консультативная поддержка кадровых решений в проектах
7. Влияние проектной нагрузки на профессиональную устойчивость персонала
8. Психологические ограничения участия сотрудников в проектах
9. Проектная деятельность и трансформация профессиональной идентичности
10. Организационный проект как контекст психологического консультирования

Критерии и показатели оценки реферата

Критерии	Показатели
Новизна реферируемого текста Макс. - 3 балла	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений
Степень раскрытия сущности проблемы Макс. - 3 балла	- 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	- 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. Психологическая диагностика готовности персонала к проектной деятельности
Тема 2. Консультирование по вопросам распределения ролей в проектной команде
Тема 3. Психологические методы оценки эффективности проектных команд
Тема 4. Сопровождение кадрового резерва в условиях проектной работы
Тема 5. Психология мотивации персонала в организационных проектах
Тема 6. Проектная деятельность как инструмент карьерного развития
Тема 7. Психологические основания управленческих решений в проектах

Тема 8. Консультативная работа с сопротивлением изменениям в проектах

Тема 9. Психологические аспекты завершения проектной деятельности

Тема 10. Роль обратной связи в консультировании проектных команд

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 специфика консультативной деятельности организационного психолога в проектной среде?
2. Какие психологические аспекты необходимо учитывать при отборе персонала в проектную команду?
3. Какие методы диагностики применяются для оценки готовности сотрудников к проектной деятельности?
4. Как связаны проектная нагрузка и профессиональное выгорание?
5. В чем роль психолога при распределении ролей и ответственности в проекте?
6. Какие психологические риски характерны для этапа реализации проекта?
7. Как консультировать руководителя по вопросам кадровых решений в проекте?
8. Какие критерии используются для оценки эффективности проектной команды?
9. В чем особенности психологического сопровождения карьерных решений в проектах?
10. Какова логика консультативной работы организационного психолога при завершении проекта?

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

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.

20 вопросов к устному экзамену:

1. Проект как форма целенаправленной организационной деятельности и объект психологического консультирования.
2. Специфика проектной деятельности в организации по сравнению с процессной формой работы.
3. Психологические основания целеполагания в проекте и их значение для кадровых решений.
4. Жизненный цикл проекта и психологические задачи каждого этапа.
5. Проект как временная социальная система: структура, роли, границы ответственности.
6. Роль организационного психолога в сопровождении проектной деятельности.
7. Психологические критерии отбора персонала для участия в проекте.
8. Распределение ролей и ответственности в проектной команде с позиции организационной психологии.
9. Командная динамика в проекте и ее влияние на эффективность реализации задач.
10. Психологические аспекты коммуникации в проектных командах.
11. Конфликты в проектной деятельности: причины, виды, возможности консультативного вмешательства.
12. Психологические риски проектной нагрузки для персонала.
13. Проектная деятельность как фактор профессионального и карьерного развития сотрудников.
14. Сопротивление изменениям в проекте и задачи консультативной работы психолога.
15. Методы психологической диагностики персонала в проектной деятельности.
16. Психологические аспекты управленческих решений в проекте.
17. Мониторинг проектной деятельности с учетом человеческого фактора.
18. Психологические критерии оценки эффективности проектной команды.
19. Завершение проекта как управленческий и психологический процесс.
20. Постпроектная рефлексия и организационное обучение.

Тест:

1. Что является ключевой психологической особенностью проектной деятельности в организации?
А) Строгое подчинение должностной иерархии
Б) Повторяемость и стабильность функций
В) Временный характер и ориентация на достижение цели ✓
Г) Отсутствие распределения ролей
2. Какую функцию выполняет организационный психолог в проектной деятельности?
А) Контроль сроков и бюджета
Б) Консультативное сопровождение кадровых и командных процессов ✓
В) Административное руководство проектом
Г) Техническое планирование проекта
3. Какой фактор является наиболее значимым при отборе персонала в проектную команду?
А) Возраст сотрудника
Б) Формальный стаж работы
В) Психологическая готовность и профессиональные компетенции ✓
Г) Личное предпочтение руководителя
4. Что относится к психологическим рискам проектной деятельности?
А) Нарушение регламентов
Б) Недостаток финансирования
В) Профессиональное выгорание участников проекта ✓
Г) Ошибки в технической документации
5. Какой метод чаще всего используется для оценки готовности сотрудника к участию в проекте?
А) Анализ должностной инструкции
Б) Экспертная оценка коллег
В) Психологическая диагностика и интервью ✓
Г) Аттестация по формальным показателям
6. Что характеризует командную динамику в проекте?
А) Полное отсутствие конфликтов
Б) Неизменность межличностных отношений
В) Изменение взаимодействий по мере развития проекта ✓
Г) Жесткую фиксацию ролей
7. Какую задачу решает консультирование руководителя проекта?
А) Контроль выполнения задач
Б) Повышение психологической эффективности управленческих решений ✓
В) Замещение функций HR-службы
Г) Формирование отчетности
8. Что является признаком эффективного распределения ролей в проекте?
А) Равномерная нагрузка без учета индивидуальных особенностей
Б) Соответствие ролей психологическим и профессиональным характеристикам участников ✓
В) Назначение ролей по должностному статусу
Г) Частая смена ролей
9. Что относится к задачам мониторинга проекта с позиции психологии?
А) Контроль графика работ
Б) Анализ психологического состояния и взаимодействия команды ✓
В) Проверка финансовых показателей
Г) Оценка технических решений
10. Какова роль обратной связи в проектной деятельности?
А) Формальная отчетность
Б) Инструмент административного контроля

- В) Средство психологической регуляции и развития команды ✓
Г) Способ фиксации нарушений
11. Как проявляется сопротивление изменениям в проекте?
А) Только в открытых конфликтах
Б) Исключительно на этапе завершения
В) В снижении мотивации и скрытом несогласии ✓
Г) В технических ошибках
12. Какой показатель относится к психологической эффективности проекта?
А) Соблюдение бюджета
Б) Сроки выполнения
В) Уровень вовлеченности и удовлетворенности участников ✓
Г) Количество отчетов
13. Что является задачей этапа завершения проекта для психолога?
А) Подготовка финансовых итогов
Б) Формирование постпроектной рефлексии ✓
В) Назначение новых задач
Г) Административное закрытие
14. Что характеризует проект как контекст карьерного развития?
А) Отсутствие профессиональных рисков
Б) Возможность расширения ролей и компетенций ✓
В) Формальное продвижение по должности
Г) Снижение ответственности
15. Какой метод используется для анализа конфликтов в проектной команде?
А) Финансовый аудит
Б) Социометрия и интервью ✓
В) Анализ КРІ
Г) Хронометраж
16. Что относится к консультативным рекомендациям по кадровым решениям в проекте?
А) Перераспределение бюджета
Б) Корректировка ролей с учетом психологических особенностей ✓
В) Изменение сроков
Г) Пересмотр технического задания
17. Какой фактор повышает устойчивость проектной команды?
А) Жесткий контроль
Б) Четкие психологические границы ответственности ✓
В) Увеличение нагрузки
Г) Исключение обсуждений
18. Что является предметом постпроектного анализа?
А) Только достигнутые результаты
Б) Психологический опыт и извлеченные уроки ✓
В) Финансовые потери
Г) Ошибки документации
19. Какова специфика консультирования в проектной среде?
А) Универсальность рекомендаций
Б) Учет временного и изменяющегося контекста ✓
В) Формальный характер
Г) Ориентация только на руководство
20. Что отличает проектную команду от постоянного подразделения?
А) Отсутствие руководителя
Б) Временный состав и целевая направленность ✓
В) Более низкая ответственность
Г) Формальная структура

Кейсы:

Кейс 1:

В организации реализуется проект по внедрению новой модели оценки персонала. В проектную команду включены представители HR-службы, линейные руководители и внешние консультанты. В ходе реализации проекта возникают сложности во взаимодействии: руководители воспринимают проект как дополнительную нагрузку, сотрудники HR испытывают тревогу за изменение привычных процедур, наблюдается скрытое сопротивление и снижение вовлеченности. Руководитель проекта обращается к организационному психологу за консультацией.

Задание: Проанализировать психологические проблемы, определить риски для проекта, предложить диагностические методы и направления консультативного сопровождения.

Кейс 2:

В компании запускается проект по формированию кадрового резерва для новых проектных направлений. Отбор кандидатов проводится в сжатые сроки, при этом критерии участия в проекте до конца не сформулированы. Часть сотрудников воспринимает участие в проекте как карьерный шанс, часть — как угрозу стабильности. Возникают конфликты и снижение доверия к управленческим решениям.

Задание: Проанализировать ситуацию с позиции организационного психолога, определить ошибки кадровых решений, предложить рекомендации по психологическому сопровождению отбора и участия сотрудников в проекте.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/не зачтено
ПК-2.1				
Знает психологические аспекты выбора и сопровождения карьеры, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации и работы с кадровым резервом в контексте проектной деятельности организации, психологические закономерности поведения участников проектов, роли и позиции сотрудников в проектных командах, факторы профессиональной эффективности и устойчивости в условиях проектной нагрузки.	Демонстрирует системное и целостное знание психологических аспектов кадровых решений и проектной деятельности, корректно использует профессиональные понятия и категории	Демонстрирует в целом корректное знание психологических аспектов кадровых решений и проектной деятельности, допускает отдельные неточности в терминологии	Демонстрирует фрагментарное знание психологических аспектов кадровых решений, испытывает затруднения в использовании понятийного аппарата	Не демонстрирует знания психологических аспектов кадровых решений и проектной деятельности, допускает грубые ошибки
Умеет анализировать запросы клиентов, связанные с карьерным развитием, отбором, расстановкой и оценкой персонала в проектной логике, выявлять психологические риски и ограничения участия сотрудников в проектах, соотносить задачи проекта с профессиональными и личностными особенностями	Уверенно анализирует кадровые запросы в проектной логике, выявляет психологические риски и обоснованно соотносит проектные задачи с	Анализирует кадровые запросы и психологические риски в проектах, однако выводы недостаточно обоснованы или неполны	Испытывает затруднения при анализе кадровых запросов и психологических рисков, выводы носят поверхностный характер	Не способен анализировать кадровые запросы и психологические риски в проектной деятельности

работников.	особенностями персонала			
Владеет навыками психологического анализа кадровых решений в проектной деятельности, интерпретации поведения сотрудников и команд в условиях реализации проектов, консультирования по вопросам профессиональной роли, ответственности и карьерных перспектив в проектной среде.	Уверенно применяет навыки психологического анализа и консультирования по кадровым вопросам в проектной деятельности	Применяет навыки психологического анализа и консультирования с отдельными методическими ошибками	Применяет навыки психологического анализа и консультирования фрагментарно и неуверенно	Не владеет навыками психологического анализа и консультирования по кадровым вопросам
ПК-2.2				
Знает психологические методы и технологии сопровождения карьеры, набора, отбора, расстановки кадров, аттестации и работы с кадровым резервом, применяемые в условиях проектной деятельности, методы оценки профессиональной эффективности, командного взаимодействия и устойчивости персонала в проектах	Демонстрирует глубокое знание психологических методов и технологий сопровождения кадровых процессов в проектной деятельности	Демонстрирует достаточное знание психологических методов и технологий, допускает отдельные неточности	Демонстрирует ограниченное знание методов и технологий сопровождения кадровых процессов	Не демонстрирует знания психологических методов и технологий сопровождения кадровых процессов
Умеет подбирать и обосновывать психологические методы и технологии сопровождения кадровых процессов с учетом этапов проекта, командной динамики и организационного контекста, использовать результаты диагностики при консультировании по вопросам участия сотрудников в проектах и кадровых решений.	Обоснованно подбирает и корректно использует психологические методы и технологии с учетом этапов проекта и организационного контекста	Подбирает и использует психологические методы и технологии, однако обоснование выбора недостаточно полное	Испытывает затруднения при выборе и применении психологических методов и технологий	Не способен подбирать и использовать психологические методы и технологии сопровождения
Владеет методами психологической диагностики, консультирования и сопровождения персонала в проектной деятельности, технологиями оценки и развития профессиональной эффективности сотрудников и проектных команд, инструментами сопровождения кадровых решений в проектах	Уверенно владеет методами диагностики и сопровождения персонала и проектных команд	Владеет методами диагностики и сопровождения персонала с отдельными методическими ошибками	Владеет методами диагностики и сопровождения персонала на базовом уровне	Не владеет методами диагностики и сопровождения персонала
ПК-2.3				
Знает принципы применения психологических методов и технологий сопровождения карьеры, отбора, расстановки, аттестации и развития кадров в рамках проектной деятельности организации, ограничения и условия их использования в консультативной практике	Демонстрирует целостное понимание принципов применения психологических методов и технологий в консультативной практике	Демонстрирует понимание принципов применения методов и технологий с отдельными пробелами	Демонстрирует поверхностное понимание принципов применения методов и технологий	Не демонстрирует понимания принципов применения психологических методов и технологий

Умеет применять психологические методы и технологии при консультировании клиентов по вопросам участия сотрудников в проектах, оценки эффективности, распределения ролей, карьерного и профессионального развития в проектной среде, формулировать рекомендации по кадровым решениям	Эффективно применяет психологические методы и технологии при консультировании по кадровым и проектным вопросам	Применяет психологические методы и технологии при консультировании, однако рекомендации частично обоснованы	Применяет психологические методы и технологии формально, рекомендации носят общий характер	Не способен применять психологические методы и технологии в консультативной деятельности
Владеет практическими навыками применения психологических методов и технологий консультирования в проектной деятельности, сопровождения кадровых процессов и проектных команд, подготовки рекомендаций по оптимизации кадровых решений и развитию персонала в проектах	Уверенно владеет практическими навыками консультирования и разработки рекомендаций по кадровым решениям в проектной деятельности	Владеет навыками консультирования и разработки рекомендаций с отдельными недостатками	Владеет навыками консультирования и разработки рекомендаций на минимально допустимом уровне	Не владеет практическими навыками консультирования и разработки рекомендаций



**Московский
Институт
Психоанализа**

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

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ИНКЛЮЗИВНАЯ ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИЯ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

1.1 Проектное задание

Разработать проект консультативного сопровождения одного из организационных процессов (подбор персонала, оценка и аттестация, сопровождение карьерного развития, формирование кадрового резерва) с учетом принципов инклюзивной профессионализации. В проекте необходимо описать исходную организационную ситуацию и консультативный запрос, раскрыть психологические аспекты профессионального выбора и развития сотрудников, обосновать выбор диагностических методов и интервью, описать этапы консультирования организационного психолога, а также определить возможные риски формального подхода и способы их профилактики. Проект должен отражать логику консультативной деятельности и роль психолога в сопровождении управленческих решений.

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. Какова ключевая задача консультативной деятельности организационного психолога в кадровых процессах?

- А) Административное управление персоналом
- Б) Психологическое сопровождение кадровых и управленческих решений**
- В) Контроль исполнения регламентов

2. Какая модель инвалидности наиболее непосредственно используется при анализе организационных барьеров профессиональной деятельности?

- А) Медицинская
- Б) Социальная**
- В) Компенсаторная

3. В ответе необходимо раскрыть значение профессиональной идентичности для сопровождения карьерного развития сотрудников с учетом инклюзивной профессионализации, указать роль организационного психолога и возможные консультативные инструменты.

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 организации сферы услуг проводится регулярная аттестация персонала, результаты которой используются для принятия решений о продвижении и включении сотрудников в кадровый резерв. Сотрудники отмечают, что критерии оценки недостаточно прозрачны, а индивидуальные особенности профессионального развития, включая ограничения здоровья и различия в когнитивных стилях, не учитываются. Руководители подразделений ориентируются преимущественно на формальные показатели эффективности, что приводит к росту напряженности, снижению мотивации и профессиональной удовлетворенности.

Организационный психолог приглашен для консультативного анализа ситуации. В ходе предварительных бесед выявляется несогласованность целей оценки, отсутствие структурированного интервью и единых диагностических оснований, а также риски профессиональной дезадаптации отдельных сотрудников.

Задание: Проанализировать кейс с позиции консультативной деятельности организационного психолога, определить ключевые психологические проблемы, сформулировать консультативный запрос, предложить этапы консультирования, методы диагностики и интервьюирования, а также возможные рекомендации для сопровождения управленческих решений.

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. Инклюзивная профессионализация как новая область консультативной деятельности организационного психолога
2. Отличия инклюзивного, адаптационного и компенсаторного подходов в работе с персоналом
3. Значение моделей инвалидности для принятия кадровых решений
4. Роль профессиональной идентичности в сопровождении карьерного развития сотрудников
5. Учет нейроразличий в консультативной практике организационного психолога
6. Психологическая безопасность как условие профессиональной успешности
7. Риски формального подхода к оценке и аттестации персонала
8. Границы ответственности психолога в сопровождении управленческих решений

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 Темы для рефератов

1. Инклюзивная профессионализация в системе организационной психологии
2. Психологические аспекты профессионального выбора в организации
3. Влияние моделей инвалидности на кадровые процессы
4. Профессиональная идентичность как фактор карьерного развития
5. Психологические особенности профессионального развития лиц с ограниченными возможностями здоровья
6. Организационная среда как фактор профессиональной дезадаптации
7. Психологическая безопасность и ее роль в инклюзивной среде
8. Психологические риски формализованных процедур оценки персонала
9. Этические основания консультативной деятельности в кадровых процессах
10. Индивидуальные траектории профессионального развития сотрудников

Критерии и показатели оценки реферата

Критерии	Показатели
Новизна реферируемого текста Макс. - 3 балла	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений
Степень раскрытия сущности проблемы Макс. - 3 балла	- 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	- 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. Темы докладов

Тема 1. Консультативная деятельность организационного психолога в кадровых процессах

Тема 2. Психологические методы оценки профессионального потенциала сотрудников

Тема 3. Интервью как инструмент консультирования при подборе персонала

Тема 4. Аттестация персонала с позиции организационной психологии

Тема 5. Формирование кадрового резерва как объект консультативного сопровождения

Тема 6. Учет нейроразличий в консультировании сотрудников

Тема 7. Консультирование в условиях организационных изменений

Тема 8. Профилактика профессиональной дезадаптации в работе психолога

Тема 9. Роль психолога в сопровождении управленческих решений

Тема 10. Консультативные технологии проектирования карьерных траекторий

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 консультативная деятельность организационного психолога?
2. Как инклюзивная профессионализация связана с кадровыми процессами?
3. В чем различия между инклюзивным и адаптационным подходами в организации?
4. Как модели инвалидности влияют на принятие кадровых решений?
5. Какую роль играет профессиональная идентичность в сопровождении карьеры?
6. Какие психологические методы применяются для оценки профессионального потенциала?
7. Почему интервью является ключевым инструментом консультирования?
8. Какие риски связаны с формальным подходом к аттестации персонала?
9. Как организационная среда влияет на профессиональную дезадаптацию?
10. Какова роль организационного психолога в сопровождении управленческих решений?

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

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.

1. Вопросы для зачета:

1. Инклюзивная профессионализация как предмет консультативной деятельности организационного психолога.
2. Понятие инклюзии и его отличие от адаптационного и компенсаторного подходов в организации.
3. Медицинская, социальная и био-психо-социальная модели инвалидности и их значение для кадровых процессов.
4. Психологические аспекты профессионального выбора в организационном контексте.
5. Карьерное развитие сотрудников как объект консультативного сопровождения.
6. Профессиональная идентичность и ее роль в сопровождении карьеры сотрудников.
7. Психологические особенности профессионального развития лиц с ограниченными возможностями здоровья.
8. Нейроразличия и их учет в консультативной практике организационного психолога.
9. Организационная среда как фактор профессиональной успешности и дезадаптации.
10. Психологическая безопасность и ее значение для инклюзивной профессиональной среды.
11. Консультативная деятельность организационного психолога в процессах подбора персонала.
12. Психологические методы оценки профессионального потенциала сотрудников.
13. Интервью как основной инструмент консультирования в кадровых процессах.
14. Аттестация персонала как объект консультативной деятельности психолога.
15. Формирование и сопровождение кадрового резерва с позиции организационной психологии.
16. Психологические риски формального подхода к оценке и развитию персонала.
17. Роль организационного психолога в сопровождении управленческих решений.
18. Этические основания консультативной деятельности в кадровых процессах.
19. Консультирование сотрудников в условиях организационных изменений.
20. Профессиональная дезадаптация и ее профилактика в консультативной практике.

2. Тестирование:

1. Что является ключевой целью консультативной деятельности организационного психолога?
 - А) Административный контроль персонала
 - Б) Принятие управленческих решений вместо руководства
 - В) Психологическое сопровождение кадровых и управленческих решений ✓
 - Г) Ведение кадрового делопроизводства

2. Какой подход ориентирован на устранение социальных и организационных барьеров профессиональной деятельности?
- А) Медицинский
 - Б) Компенсаторный
 - В) **Социальный ✓**
 - Г) Клинический
3. Био-психо-социальная модель инвалидности предполагает учет:
- А) Только медицинских ограничений
 - Б) Только индивидуальных особенностей
 - В) **Биологических, психологических и социальных факторов ✓**
 - Г) Исключительно условий труда
4. Что относится к психологическим аспектам профессионального выбора?
- А) Штатное расписание
 - Б) **Мотивация, интересы и представления о профессии ✓**
 - В) Финансовые показатели организации
 - Г) Организационная структура
5. Профессиональная идентичность отражает:
- А) Формальный статус сотрудника
 - Б) Уровень образования
 - В) **Осознание себя в профессиональной роли ✓**
 - Г) Должностные обязанности
6. Учет нейроразличий в организации предполагает:
- А) Унификацию требований к сотрудникам
 - Б) Снижение профессиональных стандартов
 - В) **Адаптацию консультативных и оценочных процедур ✓**
 - Г) Исключение сотрудников из оценки
7. Что относится к факторам организационной среды?
- А) Личностные качества сотрудника
 - Б) **Нормы, ценности и условия взаимодействия ✓**
 - В) Индивидуальные установки
 - Г) Биологические особенности
8. Психологическая безопасность в организации связана прежде всего с:
- А) Жестким контролем
 - Б) Формальными регламентами
 - В) **Возможностью выражать мнение без риска санкций ✓**

Г) Системой наказаний

9. Роль организационного психолога в подборе персонала заключается в:

А) Принятии окончательного решения о найме

Б) **Консультативной поддержке оценки кандидатов ✓**

В) Заключении трудовых договоров

Г) Контроле испытательного срока

10. Что относится к методам оценки профессионального потенциала?

А) Анализ финансовой отчетности

Б) **Психологическая диагностика и интервью ✓**

В) Административный аудит

Г) Контроль KPI

11. Интервью в кадровых процессах используется прежде всего для:

А) Проверки знаний регламентов

Б) Формального сбора данных

В) **Выявления мотивации и профессиональных установок ✓**

Г) Контроля дисциплины

12. Аттестация персонала с позиции консультирования направлена на:

А) Наказание сотрудников

Б) Формальное подтверждение должности

В) **Анализ потенциала и зон развития ✓**

Г) Сокращение штата

13. Кадровый резерв в организационной психологии рассматривается как:

А) Список кандидатов на повышение

Б) Формальный инструмент управления

В) **Система развития профессионального потенциала ✓**

Г) Альтернатива подбору

14. Формальный подход к оценке персонала может привести к:

А) Росту доверия

Б) Повышению мотивации

В) **Психологическим рискам и дезадаптации ✓**

Г) Усилению вовлеченности

15. Консультативное сопровождение управленческих решений предполагает:

А) Перекалывание ответственности

Б) Административное управление

В) **Анализ психологических последствий решений ✓**

Г) Контроль исполнения приказов

16. Этические основания консультативной деятельности включают:

А) Подчинение интересам руководства

Б) Формализацию рекомендаций

В) **Конфиденциальность и профессиональную ответственность ✓**

Г) Игнорирование интересов сотрудников

17. Консультирование в условиях организационных изменений направлено на:

А) Сохранение прежних структур

Б) Усиление контроля

В) **Снижение дезадаптации и сопротивления ✓**

Г) Увеличение отчетности

18. Профессиональная дезадаптация проявляется прежде всего в:

А) Росте дисциплины

Б) **Снижении эффективности и удовлетворенности трудом ✓**

В) Повышении лояльности

Г) Усилении формального поведения

19. Индивидуальная траектория профессионального развития предполагает:

А) Унифицированный карьерный путь

Б) Продвижение по стажу

В) **Учет индивидуальных возможностей и целей ✓**

Г) Случайное назначение

20. Основным результатом консультативной деятельности организационного психолога:

А) Подготовка отчетов

Б) Изменение структуры организации

В) **Повышение качества кадровых и карьерных решений ✓**

Г) Контроль персонала

3. Кейсы для анализа

Кейс 1. В организации среднего размера действует формализованная система подбора и аттестации персонала. Несмотря на регулярное проведение оценочных процедур, сотрудники выражают недовольство непрозрачностью карьерных перспектив и субъективностью решений о продвижении. Особое напряжение возникает у сотрудников с ограниченными возможностями здоровья и различными когнитивными стилями, чьи индивидуальные особенности не

учитываются в процессе оценки. Руководители подразделений ориентируются преимущественно на количественные показатели эффективности.

Организационный психолог привлечен для анализа ситуации и консультативного сопровождения кадровых решений. В ходе первичных встреч выявляются риски профессиональной дезадаптации, снижение мотивации и доверия к системе оценки.

Задание: проанализировать ситуацию с позиции консультативной деятельности организационного психолога, определить психологические проблемы, сформулировать консультативный запрос, предложить этапы консультирования и методы диагностики и интервьюирования.

Кейс 2. Крупная компания реализует программу формирования кадрового резерва. В резерв включены сотрудники, в том числе нейроразличные, с разным уровнем профессиональной идентичности, мотивации и готовности к управленческой роли. Часть участников демонстрирует высокие результаты деятельности, но не заинтересована в управленческой карьере, другие стремятся к продвижению, испытывая трудности во взаимодействии и принятии решений. Руководство ожидает от организационного психолога рекомендаций по сопровождению развития резервистов.

В ходе предварительного анализа выявляется отсутствие единой логики консультативного сопровождения и учета индивидуальных траекторий профессионального развития.

Задание: проанализировать кейс с точки зрения сопровождения карьерного развития и работы с кадровым резервом в инклюзивной среде, определить консультативные задачи, предложить психологические методы оценки и рекомендации по дальнейшему развитию сотрудников.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/не зачтено
ПК-2.1				
Знать психологические аспекты выбора и сопровождения карьеры, набора, отбора и расстановки кадров, аттестации и работы с кадровым резервом с учетом инклюзивного подхода, социальной и био-психосоциальной моделей инвалидности, концепции нейроразнообразия, особенностей профессионального развития лиц с ОВЗ и нейроразличиями, влияния организационной	Демонстрирует системное знание психологических аспектов карьерного выбора, сопровождения карьеры с учетом инклюзивного подхода, особенностей лиц с ОВЗ и нейроразличий, влияния	Демонстрирует знание основных психологических аспектов карьерного консультирования с учетом инклюзивных факторов, допускает незначительные неточности	Демонстрирует фрагментарное знание психологических аспектов карьеры, слабо учитывает инклюзивную специфику	Не демонстрирует знания психологических аспектов карьерного и кадрового консультирования, не ориентируется в инклюзивной проблематике

культуры и барьеров рабочей среды	организационной среды			
Уметь анализировать запросы клиентов и организаций в задачах карьерного консультирования, подбора, оценки и развития персонала с учетом индивидуальных психологических особенностей, ограничений жизнедеятельности, компенсаторных ресурсов, адаптационных возможностей и требований организационного контекста	Уверенно анализирует запросы клиентов и организаций в задачах карьеры и с учетом индивидуальных, организационных и инклюзивных факторов	Анализирует запросы клиентов и организаций с учетом основных психологических и инклюзивных факторов, допускает частичную неполноту анализа	Испытывает затруднения в анализе запросов, учитывает отдельные психологические факторы без системной связи с инклюзивным контекстом	Не способен анализировать запросы клиентов и организаций в задачах карьерного и кадрового консультирования
Владеть понятийным аппаратом и профессиональным языком консультирования в области карьеры, основанным на инклюзивной и нейроинклюзивной логике, при обсуждении вопросов профессионального выбора, оценки и развития персонала	Свободно использует профессиональный понятийный аппарат консультирования в области карьеры в инклюзивном организационном контексте	Использует профессиональный понятийный аппарат в основном корректно, допускает отдельные терминологические неточности	Ограниченно использует профессиональный понятийный аппарат, терминология носит описательный характер	Не владеет профессиональным понятийным аппаратом карьерного и кадрового консультирования
ПК-2.2				
Знать психологические методы и технологии сопровождения карьеры, набора, отбора, расстановки кадров, аттестации и работы с кадровым резервом, применяемые в организационном консультировании, включая методы оценки профессиональной мотивации, самоэффективности, адаптационных ресурсов, а также технологии создания инклюзивной и нейроинклюзивной рабочей среды	Демонстрирует глубокое знание психологических методов и технологий сопровождения карьеры с учетом инклюзивной и нейроиндивидуальной специфики	Демонстрирует знание основных методов и технологий сопровождения карьеры, частично учитывает инклюзивную специфику	Знает отдельные методы и технологии без понимания их применения в инклюзивном контексте	Не демонстрирует знания психологических методов и технологий сопровождения карьеры
Уметь подбирать и обосновывать психологические методы и технологии консультирования и оценки персонала с учетом специфики организации, профессиональных задач, статуса клиента, наличия ОВЗ или нейроиндивидуальных различий и требований инклюзивной организационной среды	Обоснованно подбирает психологические методы и технологии консультирования с учетом организационных задач и инклюзивных условий	Подбирает методы и технологии консультирования с учетом основных задач, обоснование носит частичный характер	Испытывает затруднения в подборе методов, выбор носит формальный или ситуативный характер	Не способен подбирать психологические методы и технологии консультирования
Владеть методическим инструментарием консультативной работы корпоративного психолога в задачах сопровождения карьеры, включая адаптацию методов оценки и развития персонала к условиям инклюзивной профессиональной деятельности	Уверенно применяет методический инструментарий консультативной работы корпоративного психолога в инклюзивной среде	Применяет методический инструментарий с отдельными ошибками или неполной адаптацией к инклюзивной среде	Применяет отдельные элементы инструментария без системной логики консультирования	Не владеет методическим инструментарием консультативной работы
ПК-2.3				

Знать принципы практического применения психологических методов и технологий сопровождения карьеры, подбора, оценки и развития персонала в организациях, реализующих инклюзивные и нейроинклюзивные практики	Демонстрирует знание принципов практического применения психологических методов и технологий в инклюзивных организациях	Демонстрирует знание основных принципов применения методов и технологий с частичным пониманием инклюзивного контекста	Имеет общее представление о применении методов без учета инклюзивных факторов	Не знает принципов практического применения психологических методов и технологий
Уметь применять психологические методы и технологии консультирования при решении задач сопровождения карьеры, набора, отбора, аттестации и работы с кадровым резервом в реальных или моделируемых организационных ситуациях с учетом инклюзивных факторов	Эффективно применяет психологические методы и технологии при решении консультативных задач карьеры в инклюзивных условиях	Применяет методы и технологии при решении консультативных задач, допускает методические неточности	Применяет методы фрагментарно, без учета целостной консультативной логики	Не способен применять психологические методы и технологии в консультативной деятельности
Владеть навыками консультативного сопровождения клиентов и организаций в задачах карьерного развития, включая проектирование рекомендаций, интерпретацию результатов оценки и сопровождение управленческих решений в инклюзивном организационном контексте	Владеет навыками комплексного консультативного сопровождения карьерных и кадровых решений в инклюзивном организационном контексте	Владеет базовыми навыками консультативного сопровождения, допускает ограниченность интерпретаций	Обладает отдельными навыками консультирования без устойчивой профессиональной позиции	Не владеет навыками консультативного сопровождения



**Московский
Институт
Психоанализа**

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

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

1.1. Практическое задание

Пример задания: разработать организационный план внутренней программы корпоративной социальной ответственности (например, программы профилактики профессионального выгорания), указав:

- цели;
- целевую аудиторию;
- этапы реализации;
- организационное обеспечение;
- ожидаемые результаты.

Критерии оценивания выполнения практического задания студентами

Критерий	Описание выполнения
Соответствие принципам КСО	Отражены принципы устойчивого развития и внутренней социальной политики
Логичность структуры	Последовательность и полнота представления этапов
Корректность психологического анализа	Использование понятий организационной психологии
Реалистичность организационных решений	Практическая применимость

Оценивание осуществляется качественно (зачтено / не зачтено).

Оценка «зачтено» выставляется при выполнении не менее 3 из 4 критериев.

1.2 Аналитический кейс

Пример задания: проанализировать кейс внедрения программы КСО в организации. Выявить психологические риски формального внедрения и предложить консультативные рекомендации.

Критерии оценивания

- глубина анализа ситуации;
- корректность выделения психологических факторов;
- обоснованность консультативных рекомендаций.

Оценивание осуществляется качественно (зачтено / не зачтено).

Оценка «зачтено» выставляется при выполнении — не менее 2 из 3 критериев

1.3. Проектное задание

Пример задания: разработать проект внутренней программы КСО, включающий:

- диагностический этап;
- план мероприятий;

- документационное сопровождение;
- критерии эффективности.

Критерии оценивания

- структурированность проекта;
- учет принципов устойчивого развития;
- наличие документационного обеспечения;
- практическая применимость.

Оценивание осуществляется качественно (зачтено / не зачтено).

Оценка «зачтено» выставляется при выполнении не менее 3 из 4 указанных критериев.

Текущий контроль носит формирующий характер и направлен на оценку поэтапного формирования компетенций.

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**.

2.1. Структура тестирования

- выбор одного правильного ответа;
- выбор нескольких правильных ответов;
- установление соответствия.

Общее количество заданий — 30.

Тест охватывает все темы дисциплины:

- модели и уровни КСО;
- стандарты ISO 26000, ESG, GRI;
- психологический контракт и доверие;
- КСО в HR-процессах;
- консультативное сопровождение КСО.

2.2. Примеры тестовых заданий

Пример 1. Выберите правильное определение внутренней корпоративной социальной ответственности:

- а) деятельность компании по благотворительности;
- б) система мероприятий, направленных на развитие и поддержку персонала (правильный ответ);
- в) взаимодействие с органами государственной власти;
- г) продвижение бренда через социальные проекты.

Пример 2

Установите соответствие между элементом КСО и его психологическим эффектом:

Прозрачность процедур оценки

Программы развития персонала

Социальная поддержка сотрудников

- А. Повышение доверия
- Б. Укрепление организационной идентичности
- В. Снижение тревожности

Ответ:

- 1 – А (правильный ответ)
- 2 – Б (правильный ответ)
- 3 – В (правильный ответ)

Пример 3

Выберите два верных утверждения:

- а) КСО не связана с кадровым резервом;
- б) формальное внедрение КСО может вызывать снижение доверия сотрудников (правильный ответ);
- в) организационное сопровождение программ КСО относится к функциям психологической службы (правильный ответ);
- г) КСО относится исключительно к внешней деятельности компании.

Пример 4

Что относится к документационному сопровождению программы КСО?

- а) разработка положения о программе (правильный ответ);
- б) устная договорённость с руководителем;
- в) утверждённый план мероприятий (правильный ответ);
- г) протокол оценки эффективности (правильный ответ).

2.3. Критерии выставления зачёта

Зачет выставляется при правильном выполнении не менее 18 правильных ответов из 30.

Результат фиксируется как:

- зачтено
- не зачтено

Минимальный порог выполнения теста (60 %) отражает достижение базового уровня сформированности заявленных индикаторов компетенций.

2.4. Уровни сформированности компетенций

Зачтено

Обучающийся демонстрирует:

- знание моделей и принципов КСО;
- понимание роли организационного психолога в реализации программ КСО;
- способность соотносить принципы КСО с HR-процессами;
- готовность к консультативному сопровождению управленческих решений.

Не зачтено

Обучающийся не демонстрирует необходимого уровня теоретической подготовки и не способен применять принципы КСО в профессиональном контексте.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/не зачтено
ПК-2.1				
Знать психологические аспекты корпоративной социальной ответственности в стратегическом и управленческом контексте, включая уровни КСО, стейкхолдерский подход, ESG, стандарты ISO 26000 и GRI, внутреннюю и внешнюю КСО, связь КСО со стратегией организации	Демонстрирует полное знание стратегических и управленческих аспектов КСО, включая уровни, стейкхолдерский подход, ESG, ISO 26000, GRI, внутреннюю и внешнюю КСО, связь со стратегией организации	Демонстрирует знание ключевых аспектов КСО и их связи со стратегией организации, допускает незначительные неточности	Показывает частичное знание КСО и ограниченное понимание стратегической связи с организацией	Не демонстрирует знания КСО или делает грубые ошибки в ключевых понятиях
Уметь анализировать влияние КСО на психологический контракт, организационную идентичность, доверие, социальную справедливость, социально-психологический климат, вовлеченность и приверженность сотрудников	Уверенно анализирует влияние КСО на психологический контракт, организационную идентичность, доверие, социальную справедливость, климат, вовлеченность и приверженность	Анализирует влияние КСО на организационную среду, выводы частично аргументированы	Анализ проводит поверхностно, без глубоких выводов	Не способен провести анализ влияния КСО на персонал
Владеть методами анализа и интерпретации практик КСО как инструмента консультирования по вопросам выбора, сопровождения карьеры и развития персонала	Использует методы анализа и интерпретации КСО как инструмента консультирования по вопросам карьеры и развития персонала	Применяет основные методы анализа КСО, допускает методические неточности	Применяет методы частично, без системного подхода	Не владеет методами анализа и консультирования КСО
ПК-2.2				
Знать психологические методы и технологии сопровождения карьеры и работы с кадровым резервом, включая инклюзивные практики, подход «Разнообразие и инклюзивность», оценку карьерных ожиданий сотрудников	Демонстрирует знание методов и технологий сопровождения карьеры и работы с кадровым резервом, включая инклюзивные практики и карьерные ожидания	Знает основные методы сопровождения карьеры и работы с резервом, допускает упрощения	Знает отдельные методы, не видит полной картины	Не демонстрирует знание методов и технологий сопровождения
Уметь подбирать и обосновывать методы психологической диагностики, интервьюирования и оценки при консультировании по КСО в процессах подбора, аттестации и	Подбирает и обосновывает методы диагностики, интервьюирования и оценки при	Подбирает методы с частичной аргументацией	Подбирает методы формально, без объяснения выбора	Не способен подобрать методы консультирования по КСО

развития персонала	консультировании по КСО			
Владеть практическими навыками применения методов психологической диагностики и консультирования для сопровождения карьеры, оценки, отбора и работы с кадровым резервом	Владеть навыками практического применения методов диагностики и консультирования для сопровождения карьеры и работы с кадровым резервом	Применяет методы с отдельными ошибками	Использует методы частично, без логической последовательности	Не владеет методами практического консультирования
ПК-2.3				
Знать консультативные модели и психологические риски формального внедрения КСО, диагностику восприятия КСО и сопровождение организационных изменений	Демонстрирует знание консультативных моделей, психологических рисков внедрения КСО, диагностики восприятия и сопровождения изменений	Знает основные модели консультирования и риски, допускает неточности	Знает отдельные модели, понимание ограничено	Не демонстрирует знания консультативных моделей и рисков КСО
Уметь проектировать и планировать этапы консультативного сопровождения изменений, связанных с КСО, в процессах управления персоналом	Проектирует и планирует этапы консультативного сопровождения изменений в HR-процессах с учетом КСО	Планирует этапы консультирования с частичной аргументацией	Планирование проводит фрагментарно	Не способен планировать консультативное сопровождение изменений
Владеть навыками консультативного сопровождения управленческих решений с учетом принципов КСО, психологических рисков и изменений в организации	Владеть навыками консультативного сопровождения управленческих решений с учетом КСО и психологических рисков	Применяет навыки консультирования с некоторыми упрощениями	Владение навыками частичное, без системного подхода	Не владеет навыками консультативного сопровождения управленческих решений



**Московский
Институт
Психоанализа**

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

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПСИХОЛОГИЯ БИЗНЕСА**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

1.1 Проектное задание

Разработка консультативного сопровождения

Текст задания: Студенту предлагается смоделировать консультативную работу организационного психолога по запросу компании, связанному с подбором, оценкой, развитием персонала или карьерным сопровождением. Необходимо описать исходный запрос организации, цели консультирования, предполагаемые психологические методы диагностики и оценки, логику консультативного процесса, возможные рекомендации для клиента и ожидаемые результаты. Работа должна отражать понимание психологических аспектов бизнеса, процессов управления персоналом и профессиональной роли организационного психолога.

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:

- Какой подход лежит в основе оценки персонала, ориентированной на поведение и результаты деятельности в организации?
А. Биографический подход
Б. Психоаналитический подход
В. Компетентностный подход
- Какой метод наиболее соответствует задачам комплексной оценки управленческого потенциала сотрудников?
А. Анкетирование удовлетворенности
Б. Ассесмент-центр
В. Неформальное интервью
- В ответе необходимо объяснить, в чем заключается роль организационного психолога в консультировании по вопросам карьерного развития сотрудников и какие психологические методы при этом применяются.

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:

Описание кейса: В компании среднего бизнеса, работающей в сфере услуг, наблюдается высокая текучесть персонала среди специалистов с опытом работы 2–4 года. Руководство отмечает снижение мотивации сотрудников, неясность карьерных перспектив и формальный характер процедуры аттестации. Служба управления персоналом использует стандартные интервью и ежегодную оценку по КРІ, однако управленческих решений на основе полученных данных принимается мало, что усиливает недоверие сотрудников к системе оценки.

В ходе предварительных встреч руководство формулирует запрос на консультацию организационного психолога, ожидая рекомендаций по совершенствованию системы оценки, развитию кадрового резерва и снижению текучести, при этом подчеркивая ограничения по ресурсам и времени.

Задание: проанализировать ситуацию с позиции организационного психолога, выделить ключевые психологические проблемы, предложить этапы консультативной работы, методы

диагностики и оценки персонала, а также возможные направления консультативных рекомендаций.

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. Роль организационного психолога в консультировании руководства по вопросам подбора персонала
2. Психологические риски формализованных процедур оценки в бизнесе
3. Карьерные ожидания сотрудников и их влияние на организационную эффективность
4. Границы ответственности консультанта и заказчика в организационном консультировании
5. Этические дилеммы в консультировании по вопросам оценки персонала
6. Соотношение бизнес-целей и психологического благополучия сотрудников
7. Консультирование как инструмент развития кадрового резерва
8. Влияние организационной культуры на карьерное поведение сотрудников

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 бизнеса как основание консультативной деятельности организационного психолога
2. Психологические модели профессиональной карьеры в современной организации
3. Мотивация и профессиональное развитие сотрудников в бизнес-контексте
4. Психологические факторы эффективности подбора персонала
5. Теоретические основы оценки потенциала сотрудников
6. Психологические аспекты работы с кадровым резервом
7. Организационный контекст карьерных кризисов
8. Психология управленческих решений в процессах управления персоналом
9. Психологическая диагностика в системе управления персоналом
10. Роль консультирования в развитии человеческого капитала организации

Критерии и показатели оценки реферата

Критерии	Показатели
Новизна реферируемого текста Макс. - 3 балла	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений

Степень раскрытия сущности проблемы Макс. - 3 балла	- 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	- 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. Консультативная деятельность организационного психолога в бизнесе

Тема 2. Психологические аспекты взаимодействия консультанта и заказчика

Тема 3. Методы интервьюирования в задачах подбора персонала

Тема 4. Использование психодиагностики в оценке персонала

Тема 5. Ассессмент-центр как консультативная технология

Тема 6. Психологическое сопровождение карьерного развития сотрудников

Тема 7. Консультирование руководителей по вопросам кадрового резерва

Тема 9. Организационный психолог в системе управления талантами

Тема 10. Этические стандарты консультативной деятельности в организации

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 состоит специфика консультативной деятельности организационного психолога в бизнесе
2. Какие психологические аспекты необходимо учитывать при консультировании по вопросам подбора персонала
3. Какова логика консультативного процесса в задачах оценки персонала
4. Какие методы диагностики применяются в карьерном консультировании
5. Чем отличается оценка результатов деятельности от оценки потенциала
6. Каковы психологические задачи работы с кадровым резервом
7. Как организационный контекст влияет на карьерные решения сотрудников
8. Каковы этапы консультирования по вопросам аттестации персонала
9. Какие риски возникают при некорректном применении оценочных методов

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

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.

20 вопросов к устному зачету:

1. Психология бизнеса как область организационно-психологического знания: предмет, задачи, место в системе психологических дисциплин.
2. Экономическая и организационная рациональность в бизнесе: психологические ограничения управленческих решений.
3. Психологические аспекты функционирования организации как бизнес-системы.
4. Психология предпринимательства и управленческой деятельности.
5. Профессиональная карьера в бизнесе: основные психологические модели и подходы.
6. Карьерный выбор и профессиональная идентичность в организационном контексте.
7. Психологические кризисы карьеры и их значение для консультативной практики.
8. Роль организационного психолога в карьерном консультировании сотрудников.
9. Компетентностный подход в подборе и оценке персонала.
10. Психологические методы подбора персонала в организации.
11. Интервью по компетенциям как инструмент консультирования и оценки.
12. Ассессмент-центр: психологические основания и возможности применения.
13. Психологическая диагностика в системе оценки персонала.
14. Аттестация персонала: психологические цели, функции и риски.
15. Оценка потенциала сотрудников в бизнесе.
16. Кадровый резерв как объект психологического консультирования.
17. Психологические технологии работы с кадровым резервом.
18. Этические основания консультативной деятельности организационного психолога.
19. Организационный контекст и его влияние на консультативные решения.
20. Профессиональная позиция и границы ответственности организационного психолога в бизнесе.

Тест:

1. Какой подход лежит в основе оценки персонала, ориентированной на наблюдаемое поведение и результаты деятельности?
А. Биографический
Б. Психоаналитический
В. Компетентностный ✓
Г. Клинический
2. Какая модель карьеры предполагает высокую индивидуальную ответственность за профессиональное развитие?
А. Организационная
Б. Иерархическая
В. Протеанская ✓
Г. Административная
3. Какой метод позволяет оценить управленческий и профессиональный потенциал в условиях моделирования рабочих ситуаций?
А. Анкетирование
Б. Тестирование интеллекта
В. Ассессмент-центр ✓
Г. Контент-анализ
4. Что является основной задачей карьерного консультирования в организации?
А. Контроль эффективности сотрудников

- Б. Подбор кандидатов
- В. **Сопровождение профессионального развития** ✓
- Г. Администрирование процессов управления персоналом
5. Какой фактор наиболее значим для формирования профессиональной идентичности сотрудника?
- А. Формальные требования должности
- Б. **Карьерный опыт и организационный контекст** ✓
- В. Размер заработной платы
- Г. Возраст
6. Какой метод относится к качественным методам диагностики в организационном консультировании?
- А. Опросник
- Б. Тест способностей
- В. **Глубинное интервью** ✓
- Г. Стандартизированный тест
7. Что является психологическим риском формализованной аттестации?
- А. Рост мотивации
- Б. Повышение прозрачности
- В. **Снижение доверия сотрудников** ✓
- Г. Улучшение коммуникаций
8. Кадровый резерв в психологическом смысле — это:
- А. Список кандидатов на должности
- Б. Административный ресурс
- В. **Группа сотрудников с потенциалом развития** ✓
- Г. Структурное подразделение
9. Какая теория мотивации связана с потребностью в достижении?
- А. А. Маслоу
- Б. Ф. Герцберг
- В. **Д. МакКлелланд** ✓
- Г. В. Врум
10. Что является предметом консультативной деятельности организационного психолога?
- А. Бизнес-процессы
- Б. Экономические показатели
- В. **Психологические аспекты организационной жизни** ✓
- Г. Финансовая отчетность
11. Какой принцип обязателен при консультировании в организации?
- А. Конфиденциальность
- Б. Подотчетность руководству
- В. **Этическая ответственность** ✓
- Г. Административная лояльность
12. Какой метод используется для оценки соответствия сотрудника требованиям должности?
- А. Коучинг
- Б. **Интервью по компетенциям** ✓
- В. Наставничество
- Г. Обучение
13. Что отражает оценка потенциала сотрудника?
- А. Текущие результаты
- Б. Лояльность
- В. **Возможности будущего развития** ✓
- Г. Стаж работы

14. Какой элемент является ключевым в консультативном процессе?
А. Инструктаж
Б. Контроль
В. **Анализ запроса клиента ✓**
Г. Администрирование
15. Какой тип карьеры характеризуется мобильностью и гибкостью?
А. Вертикальная
Б. Линейная
В. **Безграничная ✓**
Г. Формальная
16. Что является целью ассессмент-центра?
А. Обучение персонала
Б. Мотивация
В. **Комплексная оценка компетенций ✓**
Г. Социальная адаптация
17. Какой фактор влияет на эффективность консультирования?
А. Количество сотрудников
Б. Формат отчетности
В. **Организационная культура ✓**
Г. Структура компании
18. Что относится к задачам организационного психолога при работе с резервом?
А. Административное назначение
Б. **Разработка программ развития ✓**
В. Контроль дисциплины
Г. Расчет показателей
19. Какой метод относится к технологиям развития персонала?
А. Тестирование
Б. Аттестация
В. **Коучинг ✓**
Г. Анкетирование
20. Что является результатом консультативной работы?
А. Приказ
Б. Регламент
В. **Рекомендации и решения для клиента ✓**
Г. Финансовый отчет

Кейсы:

Кейс 1

Описание кейса: В крупной торговой компании выявлена проблема снижения эффективности руководителей среднего звена. Формально система оценки персонала существует, однако сотрудники воспринимают ее как формальность. Руководство отмечает, что результаты аттестации не используются для развития, карьерные перспективы неочевидны, кадровый резерв носит декларативный характер. Организационный психолог приглашен для анализа ситуации и выработки рекомендаций.

Задание: проанализировать ситуацию с точки зрения психологии бизнеса, определить возможные психологические причины проблемы, предложить этапы консультативной работы и методы диагностики и оценки персонала.

Кейс 2

Описание кейса: В инновационной компании наблюдается быстрый рост численности персонала. Подбор специалистов осуществляется успешно, однако через 1–2 года сотрудники покидают организацию, ссылаясь на отсутствие карьерных перспектив. Служба управления персоналом фиксирует рост текучести среди высокопотенциальных сотрудников. Запрос к организационному психологу сформулирован как необходимость выстроить систему карьерного сопровождения и работы с кадровым резервом.

Задание: описать возможную логику консультативной работы организационного психолога, определить психологические методы и технологии, которые целесообразно применить для решения запроса.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/не зачтено
ПК-2.1				
Знать психологические аспекты функционирования организации как бизнес-системы, психологические закономерности профессиональной карьеры, психологические основания подбора, оценки, аттестации и работы с кадровым резервом в контексте консультирования службы управления персоналом	Демонстрирует системное понимание психологических аспектов бизнеса и роли службы управления персоналом, свободно оперирует моделями карьеры и оценки	Демонстрирует знание основных психологических аспектов подбора, оценки и карьеры, допускает несущественные неточности	Демонстрирует фрагментарное знание психологических аспектов организационных процессов	Не демонстрирует знания психологических оснований консультирования службы управления персоналом
Уметь анализировать запросы организации и службы управления персоналом с позиции психологической диагностики карьерных, оценочных и кадровых процессов, выявлять психологические факторы, влияющие на решения в сфере подбора и развития персонала	Глубоко анализирует консультативный запрос службы управления персоналом, выявляет психологические факторы и формулирует диагностические гипотезы	Анализирует запрос корректно, выявляет основные психологические факторы	Анализирует запрос поверхностно, психологические факторы определены частично	Не способен провести психологический анализ запроса
Владеть психологическим анализом организационных ситуаций, связанных с карьерой и оценкой персонала, применять категориальный аппарат психологии бизнеса в консультировании службы управления персоналом	Уверенно применяет психологический анализ организационных ситуаций и корректно использует профессиональные понятия	Применяет основные категории психологии бизнеса, допускает отдельные неточности	Использует ограниченный понятийный аппарат	Не владеет психологическим анализом организационных ситуаций
ПК-2.2				
Знать психологические методы и технологии диагностики, интервьюирования, оценки	Демонстрирует полное знание психологических	Демонстрирует знание основных методов оценки и	Демонстрирует частичное знание методов	Не знает методов психологических

компетенций, оценки потенциала и сопровождения карьеры, применяемые в консультировании службы управления персоналом	методов диагностики и консультирования, применяемых в задачах службы управления персоналом	интервьюирования		ой диагностики и консультирования
Уметь обоснованно подбирать психологические методы диагностики и консультирования в задачах подбора, оценки и развития персонала с учетом организационного контекста и запроса службы управления персоналом	Обоснованно подбирает и аргументирует выбор методов диагностики и консультирования	Подбирает методы корректно, но обоснование неполное	Испытывает затруднения при выборе методов	Не способен подобрать методы консультирования
Владеть методами психологического консультирования, включая проведение интервью, анализ результатов диагностики и формирование психологически обоснованных рекомендаций для службы управления персоналом	Уверенно применяет интервью, диагностические процедуры и формирует профессиональные рекомендации	Применяет методы корректно, допускает отдельные методические ошибки	Применяет методы формально	Не владеет консультативными методами
ПК-2.3				
Знать принципы профессионального применения психологических методов и технологий в консультировании по вопросам карьеры, оценки и развития персонала с учетом этических норм и границ компетенции организационного психолога	Демонстрирует глубокое понимание принципов и этических оснований консультирования	Демонстрирует знание основных принципов консультирования	Демонстрирует частичное понимание принципов	Не знает принципов профессионального консультирования
Уметь применять психологические методы и технологии в консультировании службы управления персоналом по вопросам карьерного сопровождения, оценки и развития кадрового резерва, формулировать рекомендации на основе психологического анализа	Эффективно применяет психологические технологии в консультировании службы управления персоналом	Применяет технологии корректно, рекомендации недостаточно обоснованы	Применяет технологии поверхностно	Не способен применять технологии консультирования
Владеть навыками консультативного сопровождения организационных решений в сфере карьеры и оценки персонала, обеспечивать психологическую обоснованность предлагаемых решений и их интерпретацию для службы управления персоналом	Владеет профессиональной позицией консультанта, обеспечивает психологическую обоснованность решений службы управления персоналом	Владеет основными навыками консультирования	Обладает минимальными навыками консультирования	Не владеет навыками консультативной деятельности



**Московский
Институт
Психоанализа**

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

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПСИХОЛОГИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

1.1 Проектное задание

Тематика проектных заданий:

1. Разработка личной «Декларации границ» консультанта (на основе Модуля 5).
2. Разработка «Профессионального манифеста» и определение «красных линий» (на основе Модуля 6).
3. Составление сводного психологического профиля руководителя на основе предоставленных данных (Инструмент 6.3) и наметка точек развития.

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. Какие три черты включает в себя понятие «Тёмная триада»?
 - а) Нейротизм, экстраверсия, психотизм

- b) Макиавеллизм, нарциссизм, психопатия
 - c) Перфекционизм, тревожность, зависимость
2. Какая социальная потребность мозга, согласно модели SCARF, отражает нашу способность предсказывать будущее?
- a) Status (Статус)
 - b) Certainty (Определенность)
 - c) Autonomy (Автономия)
3. Какой метод рекомендуется для защиты от манипуляций со стороны деструктивного лидера?
- a) Метод конфронтации
 - b) Метод «Серый камень»
 - c) Метод «активного слушания»
4. Техника заземления «5-4-3-2-1» направлена на активацию:
- a) Долговременной памяти
 - b) Сенсорного восприятия для выхода из стресса
 - c) Логического мышления
5. Какие два субфактора выделяют в шкале нетерпимости к неопределенности IUS-12?
- a) Ситуативная и личностная тревога
 - b) Проспективная и ингибиторная тревога
 - c) Когнитивная и соматическая тревога
6. Четыре вида энергии в модели Д. Лоэра и Т. Шварца — это:
- a) Физическая, эмоциональная, ментальная, духовная
 - b) Физическая, социальная, интеллектуальная, творческая
 - c) Эмоциональная, волевая, когнитивная, коммуникативная
7. Какой домен эмоционального интеллекта отвечает за способность распознавать свои эмоции в момент стресса?
- a) Саморегуляция
 - b) Самоосознание
 - c) Эмпатия
8. Структура F-C-D-S для кризисной коммуникации расшифровывается как:
- a) Факты-Контекст-Решение-Поддержка
 - b) Формат-Цель-Действие-Срок
 - c) Фокус-Контроль-Доверие-Синергия
9. Что означает принцип «Власти как ответственности» в этическом консультировании?
- a) Власть дает право принимать любые решения
 - b) Власть — это обязанность учитывать последствия решений для всех затронутых сторон
 - c) Власть должна быть делегирована подчиненным
10. Алгоритм «Серый камень» предназначен для:
- a) Развития харизмы руководителя
 - b) Защиты от манипуляций путем эмоциональной нейтральности
 - c) Усиления лидерского влияния

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. «Звезда с тёмным ореолом» (на основе Модуля 6)

Контекст: Алексей, руководитель отдела продаж в IT-компании, узнаёт от службы безопасности, что его лучший менеджер, Ирина, приносящая 40% квартального плана отдела, уже год систематически работает с подрядчиками через фирмы-однодневки её знакомых, завышая стоимость услуг на 15-20%. Это прямое нарушение антикоррупционного кодекса компании. Ирина признаёт нарушения. Её аргументы: «Так делают все, чтобы обойти бюрократию», «Я приношу компании миллионы, эти 20% — моя премия за эффективность», «Без меня ваш план рухнет». Квартальный отчет перед акционерами через 6 недель.

Варианты действий:

- Уволить Ирину с громким скандалом. Риск: срыв квартала, паника в команде.
- Замять историю, сделать строгий выговор, обязать вернуть разницу. Риск: разложение культуры.
- Перевести Ирину на другую должность без возможности заключать договоры. Риск: она уйдёт к конкурентам.

Задание: Проанализируйте этическую дилемму. Опишите краткосрочные и долгосрочные последствия каждого варианта. Предложите свой план действий из 3-4 шагов, который учитывает и этические принципы, и бизнес-реальность.

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 Ролевая игра (интерактивная форма)

Темы для ролевой игры:

Отработка техник экстренной нейрорегуляции: «Квадратное дыхание», «5-4-3-2-1» (Модуль 2).

Работа с «Матрицей парадоксальных решений» по кейсу внедрения AI-системы (Модуль 4).

Проведение консультационной сессии с «руководителем» на основе его сводного профиля (Инструмент 6.4).

Кейс для ролевой игры «Консультационная сессия»:

Профиль клиента (Сергей Петров, 45 лет):

Высокий нарциссизм, чувствительность к критике

Харизматичен, но обесценивает вклад команды

Высокая работоспособность при низкой ментальной энергии

В стрессе склонен к резким, непоследовательным решениям

Запрос: «Помогите повысить эффективность команды, они меня не слышат»

Роли:

- Консультант — проводит сессию по протоколу
- Клиент (руководитель) — импровизирует в рамках профиля
- Наблюдатель — фиксирует и дает обратную связь

Протокол консультационной сессии для ролевой игры

Этап	Действия консультанта
1. Контракт и рамка (3 мин)	Поприветствовать, обозначить цель сессии, подтвердить конфиденциальность, получить согласие на формат работы
2. Представление профиля (7 мин)	Показать сводный профиль, дать время на ознакомление, нейтрально озвучить 2-3 ключевых пункта (сильные стороны и зоны роста)
3. Исследование и осознание (10 мин)	Задавать открытые вопросы: «Что для вас самое неожиданное?», «С каким риском вы согласны?», «Как ваш стиль влияет на команду?»
4. Проектирование ипр (5 мин)	Помочь сформулировать 2-3 конкретные СМАРТ-цели, обсудить инструменты достижения
5. Резюме и контракт на действия (3 мин)	Резюмировать договоренности, обозначить следующие шаги, согласовать план встреч
6. Завершение (2 мин)	Поблагодарить за работу, договориться о формате обратной связи

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. Психологические основания управленческой деятельности руководителя.
2. «Тёмная триада» в руководстве: риски и возможности диагностики.
3. Модель SCARF как инструмент понимания мотивации и стресса в команде.
4. Антихрупкость руководителя: как превращать кризисы в возможности.
5. Эмоциональный интеллект лидера: ключевые домены и методы развития.
6. Энергетический менеджмент: современные подходы к профилактике выгорания.
7. Этические дилеммы в работе организационного психолога с руководителями.
8. Метод «Пре-мортем» как инструмент стратегического планирования и снижения рисков.
9. Психологическая безопасность в команде: факторы формирования и разрушения.

10. Профессиональная идентичность и границы консультанта в работе с первыми лицами.

Критерии и показатели оценки реферата

Критерии	Показатели
Новизна реферируемого текста Макс. - 3 балла	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений
Степень раскрытия сущности проблемы Макс. - 3 балла	- 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	- 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. Консультативный подход в работе с руководителями организации
2. Методы психологической диагностики управленческого потенциала
3. Ассессмент-центр как инструмент консультирования
4. Психологическое сопровождение управленческой карьеры
5. Консультирование в задачах оценки и аттестации руководителей
6. Работа организационного психолога с управленческими запросами

7. Этапы консультативного процесса в психологии управления
8. Консультирование руководителей в условиях организационных изменений
9. Психологические технологии развития управленческих компетенций
10. Роль консультирования в развитии кадрового резерва

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 состоит специфика консультативной деятельности организационного психолога при работе с руководителями?
2. Какие психологические аспекты управленческой деятельности учитываются при консультировании?
3. Какие теории лидерства применимы в консультативной практике?
4. Какие методы используются для оценки управленческого потенциала?
5. В чем заключается логика этапов психологического консультирования руководителей?
6. Как соотносятся задачи подбора и консультирования в работе организационного психолога?
7. Какие психологические факторы влияют на карьерное развитие руководителя?
8. Каковы основные направления работы с кадровым резервом?

9. Какие этические ограничения существуют в консультировании руководителей?
10. Как формулируются психологические рекомендации по итогам консультирования?
11. Что такое «Тёмная триада» и как она проявляется в поведении руководителя?
12. Опишите модель SCARF и ее применение для понимания стресса у руководителей.
13. Какие техники экстренной нейрорегуляции вы знаете?
14. Что такое антихрупкость и как она проявляется в управлении?
15. Какие домены входят в модель эмоционального интеллекта Д. Гоулмана?
16. В чем разница между здоровой эмпатией и «эмпатией-слиянием»?
17. Опишите четыре вида энергии в модели энергетического менеджмента.
18. Что такое «Декларация границ» и для чего она нужна консультанту?
19. Какие элементы входят в структуру F-C-D-S для кризисной коммуникации?
20. Что означает принцип «Власти как ответственности» в этическом консультировании?

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

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.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Форма проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине - зачет.

Вопросы к зачету:

1. Психологическая специфика управленческой деятельности руководителя как объекта консультирования.
2. Руководитель как субъект управленческой деятельности: психологические критерии субъектности.
3. Управленческие роли руководителя и их значение для подбора и расстановки кадров.
4. Психологические стили руководства и их учет в консультативной практике организационного психолога.
5. Теории лидерства и их прикладное значение для оценки управленческого потенциала.
6. Личностные факторы эффективности руководителя в контексте организационного консультирования.
7. «Тёмная триада» в руководстве: диагностика и риски деструктивного поведения.
8. Метод «Серый камень» как техника защиты от манипуляций.
9. Модель SCARF: диагностика социальных угроз и их влияние на принятие решений.
10. Техники экстренной нейрорегуляции в работе руководителя и консультанта.
11. Метод проспективного анализа рисков «Пре-мортем»: алгоритм и применение.
12. Концепция антихрупкости и ее применение в управлении кризисами.
13. Шкала нетерпимости к неопределенности IUS-12: проспективная и ингибиторная тревога.
14. Психологическая безопасность в команде: диагностика «разрывов» и методы восстановления.
15. Скрипт честного разговора F-C-D-S: структура и применение в кризисной коммуникации.
16. Модель эмоционального интеллекта Д. Гоулмана: ключевые домены и методы развития.
17. Анализ эмоционального контура в коммуникации руководителя с командой.

18. Концепция «эмпатии без слияния»: диагностика паттернов и сохранение границ.
19. Матрица парадоксальных решений «Жёсткость vs. Гибкость» в лидерстве.
20. Модель четырех видов энергии: диагностика энергетического баланса руководителя.
21. Триггеры выгорания и современные инструменты их контроля.
22. Микро-ритуалы восстановления как способ управления энергией.
23. Разработка личной «Декларации границ» для защиты ресурсного состояния.
24. Профессиональная позиция и идентичность консультанта: разработка «Профессионального манифеста».
25. «Красные линии» в работе консультанта: определение и защита.
26. Этические дилеммы в работе с руководителями: анализ сложных случаев.
27. Принцип «Власти как ответственности» в этическом консультировании.
28. Сводный профиль руководителя: интеграция данных из разных диагностических модулей.
29. Протокол проведения консультационной сессии: этапы и ключевые техники.
30. Формулирование психологических рекомендаций по итогам консультирования руководителей.

Кейс. «Совещание под давлением» Контекст: Компания «ТехноПрогресс» готовится к запуску важного продукта. За неделю до назначенной даты выясняется, что ключевые маркетинговые материалы не готовы, а согласование с юристами затянулось. Руководитель отдела маркетинга, Алексей, экстренно собирает совещание с командой.

Ход совещания: Алексей входит последним, хлопая дверью. Резко ставит чашку кофе на стол, садится, откидывается на спинку стула, скрещивает руки на груди. Начинает речь тихим, но напряжённым голосом: «Ну что, друзья мои, дожили. До запуска неделя, а у нас ничего. Юристы допустили ошибки, но это не оправдание. Где лендинг? Где ролик?»

Выслушивая неуверенные ответы, переходит на повышенные тона: «Мне нужны конкретные сроки! Вы понимаете, что из-за этого мы все можем лишиться бонусов?»

На реплику младшего сотрудника реагирует саркастически. В конце, видя подавленное состояние команды, говорит устало: «Ладно. Делайте что хотите. Сидите тут до ночи, но к завтрашнему утру у меня должен быть план».

Задание: Проанализируйте ситуацию с позиции организационного психолога. Заполните таблицу анализа эмоционального контура, опишите гипотезу о влиянии состояния руководителя на команду. Предложите две альтернативные фразы для Алексея в критические моменты совещания, которые могли бы изменить динамику взаимодействия.

Анализ эмоционального контура

Элемент контура	Наблюдения за Руководителем	Наблюдения за Командой	Гипотеза о влиянии
Тон голоса			
Выражение лица/взгляд			
Язык тела/поза			
Ключевые эмоционально окрашенные фразы			
Общая эмоциональная атмосфера к концу встречи			
Моменты разрыва эмоционального контура			

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/не зачтено
ПК-2.1				
Знает: психологические основания деятельности руководителя, теории личности и лидерства, управленческие роли и стили	Демонстрирует системное знание психологических оснований деятельности руководителя, теорий личности и лидерства, управленческих ролей и стилей	Демонстрирует знание основных теорий личности, лидерства и управленческих ролей с незначительными неточностями	Показывает частичное знание теорий личности и лидерства без понимания взаимосвязей	Не демонстрирует понимания теорий личности, лидерства и управленческих ролей
Умеет: анализировать управленческую деятельность и карьерные траектории руководителей с позиции психологических концепций	Анализирует управленческую деятельность и карьерные траектории руководителей с позиции психологических концепций	Анализирует управленческую деятельность с использованием теорий, но допускает методические ошибки	Проводит поверхностный анализ управленческой деятельности без применения теорий	Не способен анализировать управленческую деятельность и карьерные траектории
Владеет: понятийным аппаратом психологии управления и лидерства, профессиональным языком описания управленческого поведения	Уверенно использует профессиональный язык психологии управления и лидерства для описания управленческого поведения	Использует терминологию психологии управления с отдельными неточностями	Частично владеет терминологией, смешивает понятия	Не владеет профессиональным языком психологии управления и лидерства
ПК-2.2				
Знает: психологические методы и технологии оценки управленческого потенциала, модели компетенций, технологии ассессмент-центра	Демонстрирует знание психологических методов оценки управленческого потенциала, моделей	Знает основные методы оценки и технологии, допускает небольшие неточности	Имеет ограниченное знание методов и технологий без понимания их применения	Не знает методов и технологий оценки управленческого потенциала

	компетенций и технологий ассессмент-центра			
Умеет: соотносить задачи карьерного и управленческого консультирования с адекватными психологическими методами и технологиями	Соотносит задачи карьерного и управленческого консультирования с адекватными психологическими методами и технологиями	Применяет методы и технологии с частичными ошибками в обосновании выбора	Применяет методы выборочно, без учета специфики ситуации	Не способен соотнести задачи консультирования с методами и технологиями
Владеет: методологией применения психологических методов и технологий в задачах консультирования по отбору, оценке и развитию руководителей	Применяет методы и технологии психологической оценки и сопровождения руководителей в консультативной практике	Применяет методы с поддержкой или шаблонно	Использует методы фрагментарно без логики консультирования	Не владеет методами и технологиями консультирования
ПК-2.3				
Знает: логику и этапы консультативного процесса в работе с руководителями, этические ограничения консультативной деятельности	Демонстрирует знание логики и этапов консультативного процесса с руководителями и этических ограничений	Знает основные этапы консультирования и этические принципы с упрощениями	Понимает только отдельные этапы консультирования без целостной картины	Не знает этапов консультативного процесса и этических ограничений
Умеет: применять психологические методы анализа управленческих ситуаций, карьерных запросов и потенциала руководителей	Применяет психологические методы анализа управленческих ситуаций и карьерных запросов руководителей	Применяет методы анализа с отдельными ошибками	Применяет методы формально или частично	Не способен применять методы анализа управленческих ситуаций
Владеет: навыками профессионального консультативного взаимодействия и формулирования психологических рекомендаций	Владеет навыками консультативного взаимодействия и формулирования психологических рекомендаций по управленческой карьере	Владеет навыками консультирования с ограниченной корректностью рекомендаций	Демонстрирует начальные навыки консультирования без рекомендаций	Не владеет навыками консультативного взаимодействия и рекомендаций



**Московский
Институт
Психоанализа**

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

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ОРГАНИЗАЦИЯ СЛУЖБЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

1.1 Проектное задание

Задание: Проектирование комплексной программы развития персонала в системе управления организацией

Разработать проект программы развития персонала для конкретной организации или моделируемой компании численностью не менее 80 сотрудников. В проекте необходимо: провести краткий анализ текущего состояния системы управления персоналом, выявить проблемы профессиональной эффективности и организационной среды, определить цели программы развития, описать целевую аудиторию, предложить формы обучения взрослых и развивающих мероприятий, определить механизмы сопровождения изменений, сформулировать показатели эффективности программы и способы их оценки. Проект должен отражать интеграцию процедур управления персоналом, элементов организационной культуры и системы благополучия сотрудников.

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. Система управления персоналом рассматривается как:
А) совокупность кадровых документов и отчетности
Б) подсистема управления организацией, обеспечивающая достижение ее целей через развитие человеческого потенциала
В) административный отдел, отвечающий за учет сотрудников
2. Какой показатель позволяет оценить устойчивость системы управления персоналом?
А) количество локальных нормативных актов
Б) уровень текучести персонала
В) площадь офисных помещений
3. Раскройте роль организационного психолога в проектировании системы управления персоналом. В ответе необходимо обозначить не менее трех направлений его деятельности и показать их связь с повышением профессиональной эффективности сотрудников.

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)

Описание аналитического кейса: В организации, работающей в сфере услуг, в течение последнего года наблюдается рост текучести персонала и снижение вовлеченности сотрудников. Руководство отмечает формальное соблюдение регламентов, ослабление командного взаимодействия и рост числа межличностных конфликтов. Служба управления персоналом сосредоточена преимущественно на административных задачах и подборе персонала, при этом программы обучения и развития носят разрозненный и несистемный характер. В ходе внутреннего опроса сотрудники указывают на отсутствие единых ценностей, непонимание целей организации и недостаток возможностей для профессионального развития. Руководители подразделений по-разному трактуют требования к эффективности работы и не используют единые подходы к развитию сотрудников.

Задание: проанализировать ситуацию, определить проблемы корпоративной культуры и деятельности службы управления персоналом, предложить направления профилактических и развивающих вмешательств, ориентированных на повышение профессиональной эффективности персонала.

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. Роль службы управления персоналом в формировании корпоративной культуры организации
2. Профилактика профессионального выгорания как задача корпоративного психолога
3. Психологическая эффективность персонала и ее связь с корпоративными ценностями
4. Корпоративное обучение как инструмент профилактики организационных рисков
5. Влияние корпоративной культуры на вовлеченность и лояльность сотрудников
6. Психологические последствия формального подхода к обучению персонала
7. Соотношение административных и развивающих функций службы управления персоналом

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. Система управления персоналом как стратегическая подсистема организации
2. Правовые основания деятельности службы управления персоналом
3. Психологические механизмы влияния управленческих решений на поведение сотрудников
4. Организационный климат и его значение для профессиональной эффективности
5. Методы анализа показателей деятельности службы управления персоналом
6. Инклюзивная политика организации и управление разнообразием персонала
7. Система показателей эффективности управления персоналом
8. Кадровые риски и способы их оценки
9. Формирование системы благополучия сотрудников
10. Роль организационного психолога в совершенствовании управленческих процедур

Критерии и показатели оценки реферата

Критерии	Показатели
Новизна реферируемого текста Макс. - 3 балла	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений
Степень раскрытия сущности проблемы Макс. - 3 балла	- 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	- 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. Андрагогика и обучение взрослых в корпоративной среде
- Тема 2. Психологические технологии развития корпоративной культуры
- Тема 3. Обучение персонала как инструмент повышения профессиональной эффективности
- Тема 4. Тренинговые технологии в деятельности службы управления персоналом
- Тема 5. Психологические механизмы формирования вовлеченности сотрудников
- Тема 6. Развивающие корпоративные мероприятия и их психологические эффекты
- Тема 7. Корпоративное обучение как элемент профилактики профессиональных деформаций
- Тема 8. Роль развивающих программ в поддержании организационной устойчивости
- Тема 9. Психологическое сопровождение программ развития персонала
- Тема 10. Связь корпоративного обучения с целями и стратегией организации

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. Какова роль службы управления персоналом в системе управления организацией
2. Какие психологические функции выполняет служба управления персоналом
3. В чем заключается связь корпоративной культуры и профессиональной эффективности персонала
4. Какие модели корпоративной культуры используются в организационной психологии
5. Какова профилактическая функция корпоративного обучения
6. Какие психологические методы применяются для развития персонала
7. В чем специфика обучения взрослых в организации
8. Какие факторы влияют на психологическую компетентность персонала
9. Как корпоративный психолог участвует в проектировании программ развития
10. Какие риски возникают при отсутствии системной работы по развитию персонала

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

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

20 вопросов к устному экзамену

1. Система управления персоналом как подсистема управления организацией: цели, структура и функции.
2. Эволюция подходов к управлению персоналом от административной модели к системному и развивающему управлению.
3. Правовые основания деятельности службы управления персоналом и их значение для организационной устойчивости.
4. Организационное проектирование службы управления персоналом и распределение полномочий.
5. Психологические механизмы влияния управленческих решений на поведение сотрудников.
6. Взаимосвязь управленческих процедур и профессиональной эффективности персонала.
7. Организационный климат как показатель состояния системы управления персоналом.
8. Профессиональная адаптация сотрудников как элемент целостного управленческого цикла.
9. Показатели эффективности деятельности службы управления персоналом и их интерпретация.
10. Кадровые риски организации и методы их анализа.
11. Инклюзивная организационная среда и учет индивидуальных различий сотрудников.
12. Интеграция кадровой политики, системы стимулирования и развития персонала.
13. Обучение взрослых как инструмент развития персонала в организации.
14. Проектирование программ развития персонала: этапы и принципы.
15. Система благополучия сотрудников как фактор организационной устойчивости.
16. Оценка результативности управленческих процедур и программ развития.
17. Роль организационного психолога в совершенствовании системы управления персоналом.
18. Управление изменениями в системе управления персоналом.
19. Социальная и экономическая эффективность системы управления персоналом.
20. Формирование системы показателей деятельности службы управления персоналом.

Тест

1. Какова ключевая психологическая функция службы управления персоналом?
А) Ведение кадровой документации

- Б) Развитие и поддержание человеческого потенциала организации ✓**
В) Финансовое планирование
Г) Контроль производственных показателей
2. Какой подход лежит в основе анализа корпоративной культуры?
А) Экономический
Б) Организационно-психологический ✓
В) Технический
Г) Юридический
3. Какая модель наиболее широко используется для анализа корпоративной культуры?
А) Модель жизненного цикла организации
Б) Модель уровней корпоративной культуры Э. Шейна ✓
В) Теория ожиданий
Г) Теория справедливости
4. Что относится к психологической компетентности персонала?
А) Знание должностных инструкций
Б) Способность осознавать и регулировать собственное профессиональное поведение ✓
В) Навыки делопроизводства
Г) Уровень заработной платы
5. Какая функция службы управления персоналом носит профилактический характер?
А) Подбор персонала
Б) Организация обучения и развития ✓
В) Кадровый учет
Г) Администрирование
6. Что является объектом анализа организационного психолога в деятельности службы управления персоналом?
А) Финансовая отчетность
Б) Поведенческие и социально-психологические процессы ✓
В) Технические регламенты
Г) Производственные мощности
7. Какова основная цель корпоративного обучения?
А) Передача инструкций
Б) Развитие профессиональной и психологической компетентности ✓
В) Контроль дисциплины
Г) Снижение затрат
8. Какой принцип лежит в основе обучения взрослых?
А) Подчиненность
Б) Опора на опыт обучающихся ✓
В) Жесткая регламентация
Г) Формальный контроль
9. Что является результатом эффективной корпоративной культуры?
А) Рост документооборота
Б) Повышение вовлеченности персонала ✓
В) Увеличение отчетности
Г) Усиление контроля
10. Какова роль корпоративного психолога в службе управления персоналом?
А) Административное управление
Б) Психологическое сопровождение и развитие персонала ✓
В) Финансовый контроль
Г) Техническое обеспечение
11. Что относится к методам развития персонала?
А) Штрафные санкции
Б) Тренинги и развивающие программы ✓
В) Административные приказы
Г) Нормирование труда
12. Какой фактор влияет на профессиональную эффективность персонала?
А) Размер офиса
Б) Мотивация и психологический климат ✓

- В) Количество отчетов
Г) Формат документации
13. Какой уровень анализа используется при оценке корпоративной культуры?
А) Индивидуальный
Б) Групповой и организационный ✓
В) Технический
Г) Юридический
14. Что относится к правовым основаниям деятельности службы управления персоналом?
А) корпоративный кодекс поведения
Б) Трудовой кодекс Российской Федерации ✓
В) стратегический план развития
Г) организационная структура
15. Что включает проектирование программы развития персонала?
А) Только календарный план
Б) Цели, этапы, методы и ожидаемые эффекты ✓
В) Финансовый отчет
Г) Штатное расписание
16. Какая характеристика важна для обучения взрослых?
А) Формальность
Б) Практическая значимость ✓
В) Жесткая иерархия
Г) Однотипность заданий
17. Взаимосвязанность процедур управления персоналом обеспечивает:
А) увеличение числа регламентов
Б) согласованность управленческих решений ✓
В) сокращение числа сотрудников
Г) формализацию процессов
18. Как корпоративная культура влияет на организацию?
А) Косвенно
Б) Определяет нормы и модели поведения ✓
В) Не оказывает влияния
Г) Влияет только на руководство
19. Анализ затрат на персонал необходим для:
А) оформления приказов
Б) соотнесения вложений в персонал с результатами деятельности ✓
В) изменения штатного расписания
Г) сокращения коммуникаций
- Какой результат ожидается от эффективной работы службы управления персоналом?
А) Увеличение формальных процедур
Б) Рост устойчивости и эффективности организации ✓
В) Сокращение коммуникаций
Г) Усиление бюрократии

Кейсы:

Кейс 1

В производственно-торговой компании численностью около 200 человек служба управления персоналом выполняет в основном административные функции. Корпоративное обучение проводится нерегулярно и носит формальный характер. Руководители подразделений отмечают снижение инициативности сотрудников, рост конфликтов и сопротивление изменениям. При этом руководство считает, что проблемы связаны исключительно с «низкой мотивацией персонала».

Задание: проанализировать ситуацию с позиций организационной психологии, определить психологические проблемы деятельности службы управления персоналом и корпоративной культуры, предложить направления профилактических и развивающих мероприятий.

Кейс 2

В организации сферы услуг активно внедряются программы обучения персонала, однако сотрудники воспринимают их как дополнительную нагрузку. Отмечается низкая вовлеченность в обучающие мероприятия и отсутствие переноса полученных знаний в практику. Служба управления персоналом ориентируется на универсальные тренинги без учета специфики корпоративной культуры и профессиональных задач сотрудников.

Задание: оценить причины низкой эффективности обучения, проанализировать ошибки в проектировании программ развития персонала и предложить психологически обоснованные рекомендации по их корректировке.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/не зачтено
ПК-1.1				
Знать структуру и принципы функционирования системы управления персоналом в организации, правовые основы регулирования трудовых отношений, показатели эффективности деятельности службы управления персоналом, психологические механизмы влияния управленческих решений на поведение и профессиональную эффективность сотрудников	Демонстрирует системное понимание структуры системы управления персоналом, правовых оснований и показателей эффективности, корректно оперирует профессиональными понятиями	Демонстрирует в целом правильное понимание системы управления персоналом, допускает отдельные неточности в формулировках	Демонстрирует фрагментарные знания, затрудняется в объяснении взаимосвязей элементов системы	Не демонстрирует понимания принципов функционирования системы управления персоналом
Уметь анализировать систему управления персоналом как целостную модель, выявлять взаимосвязь кадровых процедур, корпоративной среды и профессиональной эффективности сотрудников, интерпретировать базовые показатели результативности и кадровых рисков	Проводит обоснованный анализ системы, выявляет взаимосвязи процедур и их влияние на эффективность	Проводит анализ с частичной аргументацией, отдельные связи раскрыты недостаточно	Анализ носит описательный характер, отсутствует целостность	Не способен провести анализ системы управления персоналом
Владеть навыками комплексного организационно-психологического анализа системы управления персоналом, оценки	Уверенно применяет методы организационно-психологического анализа, делает обоснованные выводы	Применяет методы анализа с отдельными методическими неточностями	Испытывает затруднения в применении методов, выводы поверхностны	Не владеет навыками анализа системы управления персоналом

влияния управленческих процедур на корпоративную культуру и благополучие сотрудников				
ПК-1.2				
Знать психологические основания сопровождения процедур управления персоналом, принципы обучения взрослых, механизмы формирования профессиональной устойчивости и профилактики дезадаптации, основы построения системы благополучия сотрудников	Демонстрирует глубокое понимание психологических механизмов сопровождения управленческих процедур	Демонстрирует достаточное знание психологических оснований, допускает неточности	Знания носят ограниченный и несистемный характер	Не демонстрирует знания психологических оснований
Уметь подбирать и обосновывать формы обучения и развития персонала в контексте задач организации, учитывать особенности организационной среды и инклюзивной политики при разработке развивающих мероприятий	Обоснованно подбирает формы обучения с учетом целей организации и особенностей среды	Подбор форм обучения в целом корректен, аргументация частично недостаточна	Подбор форм обучения формален и слабо обоснован	Не способен обосновать выбор форм обучения
Владеть методами проектирования обучающих и развивающих программ, направленных на повышение психологической компетентности и организационной устойчивости	Уверенно проектирует программы развития с учетом устойчивости и благополучия персонала	Проектирование программ в целом корректно, отдельные элементы недостаточно проработаны	Проектирование носит упрощенный характер, отсутствует системность	Не владеет навыками проектирования программ
ПК-1.3				
Знать этапы проектирования комплексной системы управления персоналом, принципы интеграции кадровой политики, системы стимулирования, развития и благополучия сотрудников, основы	Демонстрирует системное понимание этапов проектирования и показателей эффективности	Понимает основные этапы проектирования, допускает отдельные неточности	Понимание этапов фрагментарно	Не демонстрирует знания этапов проектирования

формирования системы показателей эффективности				
Уметь планировать структуру и содержание программ развития персонала с учетом стратегических целей организации и существующих управленческих процедур, определять критерии оценки их результативности	Логично и последовательно планирует программу, определяет критерии оценки	Планирование в целом корректно, критерии оценки сформулированы частично	Планирование упрощено, критерии оценки не обоснованы	Не способен спланировать программу развития
Владеть навыками разработки целостных программ развития персонала и совершенствования системы управления персоналом, включая определение показателей эффективности и оценку организационной результативности	Разрабатывает согласованную модель совершенствования системы управления персоналом с обоснованием показателей	Разработка в целом логична, отдельные элементы недостаточно связаны	Модель разработана формально, отсутствует целостность	Не способен разработать программу совершенствования системы управления персоналом



**Московский
Институт
Психоанализа**

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

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ СЛУЖБА В ОРГАНИЗАЦИИ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

1.1 Проектное задание

Проектирование психологической службы в организации

Задание:

Разработайте модель психологической службы для организации (на выбор: ИТ-компания, образовательный центр, производственное предприятие или стартап). В рамках проекта необходимо:

- провести анализ организационного запроса и определить ключевые психологические проблемы;
 - описать структуру психологической службы и её функции;
 - разработать программу психологического сопровождения персонала (включая профилактические, развивающие и коррекционные мероприятия);
 - предложить систему документационного обеспечения деятельности службы;
 - определить критерии и методы оценки эффективности работы психологической службы.
- Результат представить в виде структурированного проекта с обоснованием принятых решений.

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:

- Основная функция психологической службы в организации:
А. Контроль финансовых потоков
Б. Управление производственными процессами
В. **Психологическое сопровождение персонала**
- Что относится к профилактической работе психолога в организации:
А. Увольнение сотрудников
Б. **Предупреждение профессионального выгорания**
В. Ведение бухгалтерской отчетности
- Опишите основные этапы разработки программы психологического сопровождения персонала.
В ответе должно быть: анализ запроса, постановка целей, выбор методов, планирование мероприятий, реализация, оценка эффективности.

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 разработкой цифровых продуктов, в течение последнего года наблюдается рост текучести кадров среди сотрудников отдела разработки. Руководство связывает это с высокой нагрузкой и дефицитом специалистов на рынке. Однако в ходе неформальных бесед сотрудники указывают на напряженную атмосферу в команде, отсутствие поддержки со стороны руководителя и неясные критерии оценки эффективности работы.

Дополнительно выявлено, что в компании отсутствует системная психологическая служба: задачи поддержки сотрудников частично выполняет отдел по работе с персоналом, но без четко выстроенной методологии и программ. Руководство приняло решение о создании психологической службы и ожидает от нее быстрых результатов.

Задание:

Проведите анализ ситуации и сформулируйте:

- ключевые проблемы организации;
- направления работы психологической службы;
- предложения по первоочередным мероприятиям;
- критерии оценки эффективности предложенных решений.

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. Роль психологической службы в современных организациях
2. Границы ответственности психолога и специалиста по управлению персоналом
3. Этика работы психолога в корпоративной среде
4. Психологическая служба: внутренняя функция или внешний консалтинг
5. Профилактика выгорания как стратегическая задача бизнеса
6. Влияние корпоративной культуры на эффективность сотрудников
7. Методы диагностики организационного климата
8. Оценка эффективности психологической службы: миф или реальность

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. Психологическая служба как элемент системы управления организацией
2. Модели организации психологической службы
3. Нормативно-правовые аспекты деятельности корпоративного психолога
4. Методы психологической диагностики в организации
5. Психологическое сопровождение сотрудников в условиях изменений
6. Профилактика профессионального выгорания
7. Документационное обеспечение деятельности психолога
8. Этические принципы работы психолога в организации
9. Методы развития корпоративной культуры
10. Оценка эффективности психологических программ

Критерии и показатели оценки реферата

Критерии	Показатели
Новизна реферируемого текста Макс. - 3 балла	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений

Степень раскрытия сущности проблемы Макс. - 3 балла	- 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	- 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. Функции психологической службы в организации
- Тема 2. Роль психолога в управлении персоналом
- Тема 3. Методы консультирования сотрудников и руководителей
- Тема 4. Психологическая поддержка в кризисных ситуациях
- Тема 5. Организация взаимодействия психологической службы с подразделениями
- Тема 6. Разработка программ обучения персонала
- Тема 7. Психологическая диагностика как инструмент управления
- Тема 8. Методы оценки удовлетворенности персонала
- Тема 9. Психологические аспекты организационных изменений
- Тема 10. Современные технологии психологического сопровождения

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 такое психологическая служба в организации
2. Какие функции она выполняет
3. Какие модели организации службы существуют
4. Какие нормативные документы регулируют деятельность психолога
5. Что включает психологическое сопровождение персонала
6. Какие методы диагностики используются
7. В чем заключается профилактическая работа
8. Какие документы ведет психолог
9. Как оценивается эффективность службы
10. Какие компетенции необходимы корпоративному психологу для организации психологической службы

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

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.

20 вопросов к устному экзамену:

1. Раскройте сущность психологической службы в организации как элемента системы управления и обоснуйте её значение для обеспечения эффективности профессиональной деятельности сотрудников и устойчивого развития организации.
2. Проанализируйте исторические этапы становления психологической службы в организациях и их влияние на современные подходы к организационной психологии.
3. Охарактеризуйте место и роль корпоративного психолога в структуре управления организацией, включая особенности взаимодействия с руководством и подразделениями по управлению персоналом.
4. Раскройте основные цели, задачи и функции психологической службы в организации с учетом различных типов организационной структуры.
5. Проанализируйте модели организации психологической службы (централизованная, децентрализованная, аутсорсинг) и условия их эффективности.
6. Охарактеризуйте нормативно-правовые основы деятельности психолога в организации, включая требования законодательства и профессиональных стандартов.
7. Раскройте содержание и значение локальных нормативных актов, регулирующих деятельность психологической службы в организации.
8. Охарактеризуйте структуру психологической службы и основные направления её деятельности, включая диагностическое, консультативное, профилактическое и развивающее направления.
9. Проанализируйте методы психологической диагностики, применяемые в организации, и их значение для принятия управленческих решений.
10. Раскройте особенности консультирования сотрудников и руководителей в рамках деятельности психологической службы.
11. Проанализируйте феномен профессионального выгорания и роль психологической службы в его профилактике и коррекции.
12. Охарактеризуйте подходы к разработке программ психологического сопровождения персонала в организации.
13. Раскройте содержание документационного обеспечения деятельности психологической службы и его значение для систематизации работы.
14. Проанализируйте методы методического обеспечения деятельности психолога в организации.
15. Охарактеризуйте критерии и показатели эффективности деятельности психологической службы.
16. Раскройте методы мониторинга и оценки результатов психологических программ в организации.
17. Проанализируйте процесс выявления и анализа организационного запроса как основы деятельности психологической службы.
18. Охарактеризуйте этические принципы профессиональной деятельности психолога в организации и их значение для доверия сотрудников.
19. Раскройте особенности психологического сопровождения персонала в условиях организационных изменений и кризисных ситуаций.
20. Проанализируйте современные тенденции и перспективы развития психологических служб в организациях.

Тест:

1. Какова основная цель деятельности психологической службы в организации?
А. Обеспечение финансовой стабильности организации
Б. Контроль производственных процессов
В. **Обеспечение психологического сопровождения профессиональной деятельности сотрудников и повышение эффективности их работы ✓**
Г. Организация маркетинговых стратегий

2. Какая из функций является ключевой для психологической службы?
 - А. Финансовое планирование
 - Б. Управление логистикой
 - В. **Психологическая диагностика и сопровождение персонала** ✓
 - Г. Контроль закупок
3. Что включает в себя психологическая диагностика в организации?
 - А. Оценку финансовых показателей
 - Б. Анализ производственных процессов
 - В. **Исследование психологического состояния, мотивации и поведения сотрудников** ✓
 - Г. Контроль выполнения планов
4. Профилактическая деятельность психолога направлена на:
 - А. Решение уже возникших конфликтов
 - Б. Увольнение неэффективных сотрудников
 - В. **Предупреждение возникновения психологических и организационных проблем** ✓
 - Г. Контроль дисциплины
5. Коррекционная работа психолога предполагает:
 - А. Подготовку отчетов
 - Б. Проведение финансового анализа
 - В. **Целенаправленное изменение деструктивных форм поведения и состояний сотрудников** ✓
 - Г. Контроль соблюдения инструкций
6. Что относится к документационному обеспечению психологической службы?
 - А. Бухгалтерская отчетность
 - Б. Производственные планы
 - В. **Планы работы, отчеты, аналитические заключения** ✓
 - Г. Маркетинговые исследования
7. Эффективность деятельности психологической службы определяется:
 - А. Уровнем прибыли организации
 - Б. Количеством сотрудников
 - В. **Изменениями в психологическом состоянии и поведении персонала, а также организационными показателями** ✓
 - Г. Объемом производства
8. Консультирование сотрудников в организации предполагает:
 - А. Обучение работе с оборудованием
 - Б. Контроль выполнения задач
 - В. **Оказание психологической помощи и поддержки в решении профессиональных и личных трудностей** ✓
 - Г. Проведение инструктажей
9. Психологическая служба взаимодействует:
 - А. Только с руководством
 - Б. Только со службой управления персоналом
 - В. **Со всеми подразделениями организации в рамках своей компетенции** ✓
 - Г. Только с внешними консультантами
10. Корпоративная культура влияет на:
 - А. Только внешний имидж
 - Б. Финансовую отчетность
 - В. **Поведение, мотивацию и взаимодействие сотрудников** ✓
 - Г. Производственное оборудование
11. Профессиональное выгорание характеризуется:
 - А. Повышением мотивации

- Б. Увеличением производительности
 - В. **Эмоциональным истощением, снижением вовлеченности и эффективности** ✓
 - Г. Ростом удовлетворенности
12. Анализ организационного запроса включает:
- А. Игнорирование проблем
 - Б. Формальное анкетирование
 - В. **Выявление и структурирование проблем и потребностей организации** ✓
 - Г. Составление отчетов
13. Развивающие программы направлены на:
- А. Контроль сотрудников
 - Б. Увольнение персонала
 - В. **Формирование и развитие профессиональных и личностных компетенций сотрудников** ✓
 - Г. Оптимизацию затрат
14. Этика деятельности психолога предполагает:
- А. Жесткий контроль
 - Б. Давление на сотрудников
 - В. **Соблюдение конфиденциальности и профессиональной ответственности** ✓
 - Г. Игнорирование норм
15. Мониторинг в деятельности психолога — это:
- А. Разовая диагностика
 - Б. Отчетность
 - В. **Систематическое отслеживание изменений в организации и состоянии персонала** ✓
 - Г. Контроль дисциплины
16. Психологическая помощь сотрудникам включает:
- А. Административные меры
 - Б. Финансовую поддержку
 - В. **Консультирование, сопровождение и развитие психологических ресурсов** ✓
 - Г. Контроль работы
17. Программа психологического сопровождения включает:
- А. Только описание проблем
 - Б. Финансовые расчеты
 - В. **Цели, задачи, методы, этапы реализации и критерии оценки эффективности** ✓
 - Г. Маркетинговые планы
18. Основным результатом деятельности психологической службы:
- А. Увеличение отчетности
 - Б. Снижение затрат
 - В. **Повышение эффективности персонала и улучшение организационного климата** ✓
 - Г. Рост продаж
19. Психологическая служба в организации ориентирована на:
- А. Производственные процессы
 - Б. Финансовые показатели
 - В. **Человеческий фактор и социально-психологические процессы** ✓
 - Г. Логистику
20. Оценка удовлетворенности персонала используется для:
- А. Контроля дисциплины
 - Б. Финансового анализа
 - В. **Выявления проблем и повышения эффективности управления персоналом** ✓
 - Г. Увольнения сотрудников

Кейс 1

В крупной производственной компании, насчитывающей более 500 сотрудников, в течение последнего года наблюдается устойчивая тенденция роста текучести кадров среди специалистов среднего звена. Руководство связывает данную ситуацию преимущественно с внешними факторами — высокой конкуренцией на рынке труда и предложениями от других работодателей. Однако внутренний анализ показал, что сотрудники увольняются не только по причине более высокой заработной платы, но и из-за неудовлетворенности условиями работы, стилем управления и отсутствием возможностей профессионального развития.

Дополнительное исследование выявило высокий уровень напряженности в подразделениях, недостаток обратной связи со стороны руководителей и наличие скрытых конфликтов в командах. В организации отсутствует системная психологическая служба: функции частично распределены между отделом управления персоналом и линейными руководителями, однако системной диагностики и сопровождения персонала не осуществляется.

Задание:

Проведите комплексный анализ ситуации и:

- выявите ключевые психологические и организационные проблемы;
 - определите направления деятельности психологической службы;
 - предложите программу первоочередных мероприятий;
 - сформулируйте критерии оценки эффективности предлагаемых решений.
-

Кейс 2

В быстро развивающейся ИТ-компании, работающей в условиях высокой неопределенности и постоянных изменений, руководство столкнулось со снижением вовлеченности сотрудников и ухудшением командного взаимодействия. Несмотря на конкурентный уровень заработной платы и наличие бонусной системы, сотрудники демонстрируют снижение инициативности, рост числа ошибок и снижение качества коммуникации внутри команд.

В ходе внутреннего опроса было выявлено, что сотрудники испытывают неопределенность в отношении целей компании, недостаток обратной связи и ощущение перегруженности задачами. Руководители, в свою очередь, отмечают снижение ответственности сотрудников и сложности в управлении распределенными командами.

В организации отсутствует структурированная система психологического сопровождения: не проводится регулярная диагностика состояния персонала, отсутствуют программы развития и профилактики выгорания, не разработаны стандарты психологической поддержки сотрудников.

Задание:

На основе анализа представленной ситуации:

- определите ключевые факторы снижения вовлеченности сотрудников;
- предложите структуру и направления работы психологической службы;
- разработайте программу психологического сопровождения, направленную на повышение вовлеченности и эффективности работы сотрудников;
- определите показатели и методы оценки эффективности предложенных мероприятий.



**Московский
Институт
Психоанализа**

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

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ТЕХНОЛОГИИ ПРОЕКТИРОВАНИЯ И ВЕДЕНИЯ БИЗНЕС-ТРЕНИНГА**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

1.1 Проектное задание

Задание:

Разработать проект программы бизнес-тренинга для конкретной организации или профессиональной группы (по выбору обучающегося). В проекте необходимо описать контекст организации и запрос на проведение бизнес-тренинга, сформулировать цели и задачи тренинга с учетом профилактики профессиональных и организационных рисков, определить целевую аудиторию, разработать структуру тренинга с описанием логики модулей и упражнений, обозначить ожидаемые результаты и формы оценки эффективности тренинга.

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. Какова основная функция бизнес-тренинга в деятельности организационного психолога?
А) Передача теоретических знаний
Б) Развитие профессиональной эффективности и профилактика организационных рисков
В) Контроль знаний сотрудников
2. Что является исходной точкой проектирования бизнес-тренинга?
А) Выбор упражнений
Б) Анализ запроса организации
В) Определение формата обучения

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 крупной торгово-производственной компании наблюдается рост текучести персонала среди линейных руководителей. Руководство отмечает снижение вовлеченности сотрудников, рост конфликтности в командах и формальный подход к управлению. Ранее в компании проводились разрозненные обучающие мероприятия, не связанные с текущими управленческими задачами. Запрос на бизнес-тренинг сформулирован обобщенно: «повысить управленческие навыки руководителей».

Организационный психолог привлекается для анализа ситуации и проектирования бизнес-тренинга. В процессе предварительных встреч выявляется, что руководители испытывают сложности в коммуникации, постановке задач и работе с сопротивлением сотрудников, а сама корпоративная культура ориентирована преимущественно на контроль, а не на развитие.

Задание:

Проанализировать кейс, выделить ключевые проблемы корпоративной культуры и профессиональной эффективности руководителей, сформулировать цели и задачи бизнес-тренинга, предложить общую логику структуры тренинга с учетом профилактики выявленных рисков.

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)

1. Темы для групповой дискуссии:

- Бизнес-тренинг как инструмент профилактики профессионального выгорания сотрудников
- Роль организационного психолога в формировании запроса на обучение
- Возможности и ограничения тренингового формата в корпоративной среде
- Групповая динамика как фактор эффективности бизнес-тренинга
- Профилактическая функция обучения в системе управления персоналом
- Этика и профессиональная ответственность ведущего бизнес-тренинга
- Влияние корпоративной культуры на результаты обучения персонала
- Соппротивление обучению как объект профессиональной работы психолога

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	0-3	0 – общие фразы, 1-2 – частично реализуемо, 3 – конкретные

ценность идей		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. Бизнес-тренинг в системе корпоративного обучения и развития персонала
2. Профилактика профессиональных рисков средствами корпоративного обучения
3. Анализ запроса организации на проведение бизнес-тренинга
4. Структура и логика программы бизнес-тренинга
5. Особенности обучения взрослых в организации
6. Роль бизнес-тренинга в развитии управленческих команд
7. Организационные условия эффективности тренинговых программ
8. Связь бизнес-тренинга и корпоративной культуры
9. Профессиональная позиция организационного психолога в обучении персонала
10. Оценка результатов бизнес-тренинга в организации

Критерии и показатели оценки реферата

Критерии	Показатели
Новизна реферируемого текста Макс. - 3 балла	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений
Степень раскрытия сущности проблемы Макс. - 3 балла	- 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	- 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. Методы диагностики потребностей в обучении персонала
- Тема 2. Проектирование модульной структуры бизнес-тренинга
- Тема 3. Использование упражнений в бизнес-тренинге: принципы подбора
- Тема 4. Управление групповой динамикой в процессе тренинга
- Тема 5. Работа с сопротивлением участников бизнес-тренинга
- Тема 6. Тайминг и логика проведения бизнес-тренинга
- Тема 7. Роль обратной связи в обучающих программах
- Тема 8. Сопровождение внедрения результатов тренинга в практику
- Тема 9. Профилактика профессиональных трудностей через обучение
- Тема 10. Влияние бизнес-тренинга на профессиональную эффективность сотрудников

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 понимается под бизнес-тренингом в деятельности организационного психолога?
2. Какие задачи решает бизнес-тренинг в организации?
3. Какова роль анализа запроса при проектировании тренинга?
4. Какие элементы включает структура программы бизнес-тренинга?
5. В чем заключается профилактическая функция бизнес-тренинга?
6. Каковы особенности работы с группой в бизнес-тренинге?
7. Какие факторы влияют на эффективность тренинговых программ?
8. Как организуется сопровождение результатов бизнес-тренинга?
9. Какие профессиональные риски могут снижаться через обучение персонала?
10. В чем заключается ответственность организационного психолога при проведении бизнес-тренинга?

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

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.

20 вопросов к зачету с оценкой

1. Бизнес-тренинг как форма профессиональной деятельности организационного психолога.
2. Место бизнес-тренинга в системе корпоративного обучения и развития персонала.
3. Задачи бизнес-тренинга в организации.
4. Роль организационного психолога в анализе запроса на проведение бизнес-тренинга.
5. Понятие и структура запроса заказчика на бизнес-тренинг.
6. Цели и задачи бизнес-тренинга: принципы формулирования и согласования.
7. Структура программы бизнес-тренинга и логика построения тренинговых модулей.
8. Принципы подбора методов и упражнений в бизнес-тренинге.
9. Особенности обучения взрослых в корпоративной среде.
10. Профессиональная позиция ведущего бизнес-тренинга.
11. Группа как объект психологической работы в бизнес-тренинге.
12. Групповая динамика и ее влияние на эффективность тренинга.
13. Работа с сопротивлением участников в бизнес-тренинге.
14. Управление таймингом и логикой тренинговой программы.
15. Профилактика профессиональных и организационных рисков средствами обучения.
16. Сопровождение внедрения результатов бизнес-тренинга в профессиональную деятельность.
17. Обратная связь как инструмент сопровождения и развития участников тренинга.
18. Оценка результатов бизнес-тренинга в организации.
19. Связь бизнес-тренинга и корпоративной культуры организации.
20. Профессиональная ответственность организационного психолога при проектировании и проведении бизнес-тренинга.

Тест

1. Основной целью бизнес-тренинга в деятельности организационного психолога является:
А) Передача теоретических знаний
Б) Контроль уровня подготовки персонала
В) Развитие профессиональной эффективности и профилактика организационных рисков ✓
Г) Аттестация сотрудников
2. Исходным этапом проектирования бизнес-тренинга является:
А) Разработка упражнений
Б) Анализ запроса организации ✓
В) Выбор формата обучения
Г) Определение продолжительности тренинга
3. Что относится к профилактическим задачам бизнес-тренинга?
А) Формирование отчетности
Б) Контроль дисциплины
В) Предупреждение профессиональных трудностей и рисков ✓
Г) Повышение формальных показателей
4. Ключевым субъектом проектирования бизнес-тренинга является:
А) Руководитель организации
Б) Участники тренинга
В) Организационный психолог ✓
Г) Служба персонала
5. Цели бизнес-тренинга должны быть:
А) Абстрактными

- Б) Универсальными
 - В) Связанными с запросом и контекстом организации ✓**
 - Г) Ориентированными только на знания
6. Структура программы бизнес-тренинга включает:
- А) Только упражнения
 - Б) Только теоретический блок
 - В) Цели, модули, упражнения и результаты ✓**
 - Г) Только обсуждение
7. Особенностью обучения взрослых является:
- А) Пассивная позиция участников
 - Б) Ориентация на профессиональный опыт ✓**
 - В) Усвоение информации без практики
 - Г) Зависимость от формального контроля
8. Групповая динамика в бизнес-тренинге влияет прежде всего на:
- А) Количество участников
 - Б) Форму отчетности
 - В) Эффективность усвоения и применения навыков ✓**
 - Г) Продолжительность занятий
9. Работа с сопротивлением участников предполагает:
- А) Игнорирование сложных реакций
 - Б) Усиление давления
 - В) Профессиональное понимание причин сопротивления ✓**
 - Г) Прекращение тренинга
10. Профессиональная позиция ведущего бизнес-тренинга предполагает:
- А) Доминирование над группой
 - Б) Формальный контроль
 - В) Ответственность за процесс и условия обучения ✓**
 - Г) Нейтральное наблюдение
11. Тайминг тренинга необходим для:
- А) Ускорения процесса
 - Б) Формального соблюдения регламента
 - В) Сохранения логики и эффективности программы ✓**
 - Г) Удобства заказчика
12. Сопровождение результатов тренинга направлено на:
- А) Формальную отчетность
 - Б) Подведение итогов
 - В) Внедрение навыков в профессиональную деятельность ✓**
 - Г) Завершение обучения
13. Оценка результатов бизнес-тренинга необходима для:
- А) Контроля посещаемости
 - Б) Сравнения участников
 - В) Анализа эффективности программы ✓**
 - Г) Подтверждения бюджета

14. Корпоративная культура влияет на бизнес-тренинг через:
- А) Продолжительность занятий
 - Б) Количество упражнений
 - В) Готовность сотрудников к обучению ✓**
 - Г) Формат отчета
15. Анализ запроса организации позволяет:
- А) Сократить программу
 - Б) Выбрать тренера
 - В) Сформулировать цели и задачи тренинга ✓**
 - Г) Установить стоимость
16. Упражнения в бизнес-тренинге подбираются на основе:
- А) Личных предпочтений ведущего
 - Б) Случайного выбора
 - В) Целей и задач программы ✓**
 - Г) Моды
17. Работа с группой в бизнес-тренинге включает:
- А) Только подачу информации
 - Б) Индивидуальные консультации
 - В) Управление групповыми процессами ✓**
 - Г) Контроль дисциплины
18. Профилактика профессиональных рисков в тренинге связана с:
- А) Формальным обучением
 - Б) Повышением нагрузки
 - В) Развитием профессиональных навыков ✓**
 - Г) Усилением контроля
19. Роль обратной связи в бизнес-тренинге заключается в:
- А) Оценке личности участника
 - Б) Контроле поведения
 - В) Поддержке осознания и развития ✓**
 - Г) Фиксации ошибок
20. Ответственность организационного психолога в бизнес-тренинге включает:
- А) Только проведение занятий
 - Б) Выполнение указаний заказчика
 - В) Проектирование, проведение и анализ результатов ✓**
 - Г) Административное сопровождение

Кейс 1

Описание кейса: В организации сферы услуг зафиксировано снижение качества клиентского сервиса и рост числа конфликтных ситуаций между сотрудниками и клиентами. Руководство связывает проблему с недостаточной подготовкой персонала и принимает решение о проведении бизнес-тренинга. Запрос сформулирован как «повышение коммуникативных навыков». При предварительном анализе выявляется высокая нагрузка сотрудников, низкий уровень вовлеченности и выраженное сопротивление любым формам обучения, воспринимаемым как дополнительный контроль.

Задание:

Проанализировать запрос организации, определить задачи бизнес-тренинга, сформулировать цели и предложить общую структуру программы с учетом особенностей корпоративной культуры и состояния персонала.

Кейс 2

Описание кейса: В производственной компании проводится серия бизнес-тренингов для линейных руководителей. Несмотря на положительные отзывы участников, руководство не фиксирует изменений в управленческом поведении и показателях эффективности. Отсутствует система сопровождения результатов обучения, руководители возвращаются к прежним стилям управления. Организационному психологу поручено проанализировать ситуацию и предложить корректирующие меры.

Задание:

Проанализировать причины низкой результативности бизнес-тренингов, определить недостающие элементы проектирования и сопровождения, предложить меры по повышению эффективности обучения и внедрению его результатов в профессиональную деятельность руководителей.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/не зачтено
ПК-1.1				
Знать роль бизнес-тренинга в системе корпоративного обучения и развития персонала, функции бизнес-тренинга в решении задач профессиональной эффективности и профилактики организационных рисков, место организационного психолога в проектировании и реализации обучающих программ.	Полно и системно раскрывает роль бизнес-тренинга в корпоративном обучении, корректно использует профессиональные понятия, демонстрирует понимание профилактических задач организационного психолога.	В целом корректно раскрывает роль бизнес-тренинга, допускает несущественные неточности в терминологии или логике изложения.	Фрагментарно раскрывает содержание, демонстрирует общее представление без устойчивых профессиональных связей.	Не демонстрирует понимания роли бизнес-тренинга и его функций в деятельности организационного психолога.
Уметь анализировать запрос организации на проведение бизнес-тренинга, соотносить задачи тренинга с целями развития сотрудников, управленческих команд и корпоративной культуры, выделять профилактические и развивающие задачи бизнес-тренинга.	Точно анализирует запрос организации, обоснованно соотносит задачи тренинга с целями развития и профилактики профессиональных рисков.	Анализ запроса в целом корректен, цели тренинга определены, но частично обобщены или недостаточно связаны с контекстом организации.	Анализ запроса поверхностный, цели сформулированы формально, без явной связи с профилактическими задачами.	Не способен проанализировать запрос и сформулировать цели бизнес-тренинга.
Владеть навыками профессионального анализа организационного запроса, интерпретации задач обучения в контексте корпоративной культуры и профессиональной деятельности сотрудников,	Уверенно применяет навыки анализа организационного запроса и формулирования целей бизнес-	Применяет навыки анализа и формулирования целей с отдельными методическими ошибками.	Владение навыками нестабильное, требует постоянной внешней поддержки.	Не владеет навыками анализа запроса и постановки целей бизнес-тренинга.

формулирования обоснованных целей бизнес-тренинга.	тренинга, демонстрирует профессиональную самостоятельность.			
ПК-1.2				
Знать основные формы и методы бизнес-тренинга, принципы проектирования тренинговых программ, особенности обучения взрослых в организации, закономерности групповой динамики и роли ведущего в бизнес-тренинге.	Демонстрирует системное знание методов и форм бизнес-тренинга, принципов проектирования программ и закономерностей групповой работы.	Знает основные методы и формы бизнес-тренинга, допускает отдельные пробелы в понимании принципов проектирования.	Имеет общее представление о методах и формах бизнес-тренинга без устойчивого понимания их применения.	Не знает методов и форм бизнес-тренинга, не ориентируется в принципах проектирования программ.
Уметь подбирать формы, методы и упражнения бизнес-тренинга в соответствии с целями программы, особенностями группы и задачами профилактики профессиональных и организационных рисков, выстраивать структуру тренинговых модулей.	Обоснованно подбирает методы, упражнения и структуру тренинга в соответствии с целями и особенностями группы.	Подбор методов и структуры тренинга в целом корректен, но недостаточно адаптирован под задачи группы.	Подбор методов носит формальный характер, связь с целями тренинга выражена слабо.	Не способен подобрать методы и упражнения для бизнес-тренинга.
Владеть навыками проектирования сценария бизнес-тренинга, подбора и адаптации упражнений, методических и раздаточных материалов под задачи корпоративного обучения.	Уверенно владеет навыками проектирования сценария бизнес-тренинга и подготовки методических материалов.	Владеет навыками проектирования сценария с отдельными структурными или логическими неточностями.	Владение навыками частичное, сценарий требует существенной доработки.	Не владеет навыками проектирования сценария бизнес-тренинга.
ПК-1.3				
Знать этапы проведения бизнес-тренинга, принципы ведения группы, способы управления групповой динамикой, методы сопровождения и оценки результатов бизнес-тренинга в организации.	Чётко знает этапы проведения бизнес-тренинга, принципы ведения группы и способы оценки результатов обучения.	Знает основные этапы и принципы, допускает отдельные упрощения или неточности.	Имеет общее представление об этапах и принципах без целостного понимания процесса.	Не знает этапов проведения бизнес-тренинга и принципов работы с группой.
Уметь вести бизнес-тренинг, управлять групповой динамикой, работать с сопротивлением и разным уровнем мотивации участников, организовывать обратную связь и сопровождение результатов обучения.	Уверенно ведет бизнес-тренинг, управляет групповой динамикой, конструктивно работает с сопротивлением участников.	Ведение тренинга в целом корректно, управление группой недостаточно устойчиво в сложных ситуациях.	Испытывает затруднения в управлении групповой динамикой и взаимодействии с участниками.	Не способен вести бизнес-тренинг и управлять групповой работой.
Владеть навыками проведения бизнес-тренинга, сопровождения внедрения новых навыков в профессиональную деятельность сотрудников, анализа эффективности тренинговых программ и формулирования выводов по итогам обучения.	Демонстрирует устойчивые навыки проведения бизнес-тренинга, сопровождения результатов и анализа эффективности.	Владение навыками в целом сформировано, анализ результатов требует дополнительной структурированно	Навыки проведения и сопровождения выражены слабо, анализ эффективности формальный.	Не владеет навыками проведения и оценки результатов бизнес-тренинга.

		СТИ.		
--	--	------	--	--



**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**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

1.1 Проектное задание

Проектирование программы психологической работы с группой в организации

Задание: разработать проект программы психологической работы с группой сотрудников организации, направленной на развитие профессиональной эффективности и поддержание корпоративной культуры. В проекте необходимо описать цель программы, целевую группу, обоснование выбора форм групповой работы (фасилитация, модерация, фокус-группа, тренинг), структуру программы по этапам, ожидаемые результаты и критерии оценки эффективности. Проект должен отражать роль организационного психолога и учитывать особенности групповых процессов в организации.

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 из положений наиболее точно отражает сущность групповой динамики в организации?
А. Совокупность индивидуальных психологических характеристик сотрудников
Б. Система процессов взаимодействия, изменений и влияний, возникающих в группе в ходе совместной деятельности
В. Формальная структура управления подразделением
2. Какая функция является ключевой для фасилитатора в работе с группой?
А. Принятие решений за группу
Б. Передача экспертных знаний участникам
В. Создание условий для продуктивного группового обсуждения и совместного поиска решений
3. Опишите различия между фасилитацией и модерацией в работе с группой в организации; в ответе должны быть отражены цели применения, роль ведущего и степень структурирования группового процесса.

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 крупной сервисной компании сформирована проектная команда для внедрения новой системы обслуживания клиентов. Команда состоит из сотрудников разных подразделений, ранее не работавших вместе. В процессе совместной работы участники демонстрируют низкую вовлеченность в обсуждения, часть сотрудников занимает пассивную позицию, решения принимаются медленно, усиливается напряженность между представителями подразделений. Руководство отмечает снижение эффективности работы группы и отсутствие единого понимания целей проекта.

Организационный психолог привлекается для анализа ситуации и подбора форм групповой работы, способных повысить результативность взаимодействия и поддержать корпоративные

ценности компании.

Задание: проанализировать ситуацию с точки зрения групповой динамики и корпоративной культуры, определить ключевые групповые проблемы и предложить обоснованный набор психологических технологий работы с группой, указав цели и ожидаемые эффекты их применения.

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. Роль групповой динамики в формировании корпоративной культуры
2. Границы ответственности организационного психолога в работе с группами
3. Фасилитация как инструмент повышения качества управленческих решений
4. Модерация групповых обсуждений в условиях организационных изменений
5. Использование фокус-групп для анализа запросов сотрудников
6. Психологическая безопасность как условие эффективной групповой работы
7. Влияние ролевой структуры группы на профессиональную эффективность
8. Этические аспекты психологической работы с группами в организации

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. Теории групповой динамики в контексте организационной психологии
2. Модели развития группы и их значение для работы организационного психолога
3. Социальная идентичность и ее роль в групповых процессах в организации
4. Групповое мышление как фактор управленческих ошибок
5. Психологические механизмы групповой сплоченности
6. Формальные и неформальные группы в организационной среде
7. Статусно-ролевые структуры и их влияние на взаимодействие сотрудников
8. Корпоративная культура как контекст групповых процессов
9. Психологическая безопасность в рабочих группах
10. Взаимосвязь групповых процессов и профессиональной эффективности персонала

Критерии и показатели оценки реферата

Критерии	Показатели
Новизна реферируемого текста Макс. - 3 балла	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений

Степень раскрытия сущности проблемы Макс. - 3 балла	- 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	- 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. Фасилитация как психологическая технология работы с группой
Тема 2. Роль фасилитатора в организационном контексте
Тема 3. Модерация как способ управления групповым обсуждением
Тема 4. Фокус-группа как метод анализа организационных процессов
Тема 5. Отличия фасилитации, модерации и тренинговых форм работы
Тема 6. Применение групповых технологий в корпоративном обучении
Тема 7. Бизнес-тренинг как форма групповой психологической работы
Тема 8. Групповая обратная связь в программах развития персонала
Тема 9. Оценка эффективности групповых программ в организации
Тема 10. Роль организационного психолога в проектировании групповых мероприятий

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 недостаточно 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. Понятие группы и ее значение в организационной психологии
2. Основные характеристики групповой динамики
3. Стадии развития группы и их проявление в рабочих командах
4. Понятие фасилитации и ее задачи в организации
5. Отличия фасилитации и модерации в работе с группой
6. Фокус-группа как метод получения качественной информации
7. Бизнес-тренинг как форма психологической работы с группой
8. Роль корпоративной культуры в групповых процессах
9. Психологическая безопасность и ее значение для групповой эффективности
10. Принципы проектирования программ групповой работы в организации

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
---------------------	----------------------------------

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 для зачета:

1. Раскройте понятие группы в социальной и организационной психологии и охарактеризуйте ее отличие от совокупности индивидов.
2. Теория поля К. Левина и ее значение для понимания групповой динамики в организациях.
3. Групповые нормы и роли: функции, механизмы формирования и влияние на профессиональную эффективность.
4. Модели развития группы и их практическое значение для работы организационного психолога.
5. Понятие групповой сплоченности и факторы, влияющие на ее формирование в рабочих группах.
6. Социальная идентичность в группе и ее роль в поддержании корпоративной культуры.
7. Феномен группового мышления: условия возникновения и риски для управленческих решений.
8. Психологическая безопасность как условие эффективной групповой работы в организации.
9. Фасилитация как психологическая технология: цели, принципы и ограничения применения.
10. Роль фасилитатора в группе и профессиональные границы его деятельности.
11. Модерация групповых обсуждений: задачи, функции и области применения в организациях.
12. Сравнительный анализ фасилитации и модерации как форм работы с группой.
13. Фокус-группа как метод качественного исследования в организационной психологии.
14. Этапы подготовки и проведения фокус-группы в корпоративном контексте.
15. Бизнес-тренинг как форма психологической работы с группой в организации.
16. Андрагогический подход М. Ноулза и его значение для обучения взрослых.
17. Активные социально-психологические методы обучения в групповой работе.
18. Принципы проектирования программ групповой работы в организации.
19. Критерии и методы оценки эффективности программ групповой работы.
20. Роль организационного психолога в разработке и реализации программ работы с группами.

Тест для промежуточного контроля

1. Что в наибольшей степени отражает сущность групповой динамики?
 - А. Совокупность индивидуальных психологических характеристик
 - Б. Формальная структура управления
 - В. **Процессы взаимодействия и изменений, возникающие в группе в ходе совместной деятельности ✓**
 - Г. Система должностных инструкций
2. Какая теория лежит в основе концепции групповой динамики?
 - А. Теория деятельности А. Н. Леонтьева
 - Б. **Теория поля К. Левина ✓**

- В. Теория социального научения А. Бандуры
Г. Теория черт личности
3. Что относится к функциям групповых норм?
А. Определение индивидуальных целей сотрудников
Б. Регламентация формальной структуры
В. **Регуляция поведения и взаимодействия членов группы** ✓
Г. Оценка эффективности организации
4. Какая стадия развития группы по Б. Такману связана с конфликтами и напряжением?
А. Формирование
Б. **Шторминг** ✓
В. Нормирование
Г. Завершение
5. Групповая сплоченность прежде всего отражает:
А. Уровень формальной дисциплины
Б. **Степень психологической связанности участников группы** ✓
В. Стиль руководства
Г. Организационную структуру
6. Понятие социальной идентичности связано с работами:
А. С. Аша
Б. К. Левина
В. **Г. Тэджфела** ✓
Г. И. Джаниса
7. Групповое мышление характеризуется:
А. Повышением критичности решений
Б. Индивидуализацией ответственности
В. **Снижением альтернативности и критического анализа** ✓
Г. Усилением креативности
8. Психологическая безопасность в группе означает:
А. Отсутствие конфликтов
Б. Строгое следование инструкциям
В. **Возможность открыто выражать мнения без страха негативных последствий** ✓
Г. Высокую дисциплину
9. Основная задача фасилитатора заключается в:
А. Принятии решений за группу
Б. Обучении участников
В. **Создании условий для продуктивного группового взаимодействия** ✓
Г. Контроле выполнения заданий
10. В чем ключевое отличие фасилитации от модерации?
А. В количестве участников
Б. В уровне формальности
В. **В степени директивности ведущего** ✓
Г. В продолжительности работы
11. Модерация прежде всего направлена на:
А. Эмоциональную поддержку группы

- Б. Структурирование и управление обсуждением ✓
В. Развитие навыков
Г. Диагностику личности
12. Фокус-группа относится к методам:
А. Количественного исследования
Б. Экспериментального исследования
В. **Качественного исследования** ✓
Г. Психодиагностики
13. Основная цель фокус-группы в организации:
А. Обучение сотрудников
Б. Формирование навыков
В. **Получение качественной информации о мнениях и установках** ✓
Г. Оценка индивидуальной эффективности
14. Андрагогический подход акцентирует внимание на:
А. Роли преподавателя
Б. Стандартизации обучения
В. **Самостоятельности и опыте обучающихся взрослых** ✓
Г. Формальном контроле
15. Что является характерным признаком бизнес-тренинга?
А. Диагностическая направленность
Б. Исследовательская цель
В. **Практико-ориентированное групповое обучение** ✓
Г. Индивидуальное консультирование
16. К активным социально-психологическим методам обучения относится:
А. Лекция
Б. Семинар
В. **Ролевая игра** ✓
Г. Экзамен
17. Проектирование программ групповой работы начинается с:
А. Подбора упражнений
Б. Выбора форм контроля
В. **Анализа целей и запросов организации** ✓
Г. Оценки результатов
18. Модель оценки эффективности обучения Д. Киркпатрика включает:
А. Два уровня
Б. Три уровня
В. **Четыре уровня** ✓
Г. Пять уровней
19. Этическая граница работы организационного психолога с группой связана с:
А. Использованием инструкций
Б. Применением стандартов
В. **Недопущением манипуляции и превышения профессиональных ролей** ✓
Г. Формализацией процессов

20. Роль организационного психолога в групповой работе заключается в:
- А. Административном управлении
 - Б. Контроле персонала
 - В. Проектировании и сопровождении психологических процессов группы ✓
 - Г. Оценке финансовых показателей

Кейс 1.

В организации проводится реструктуризация, в результате которой несколько подразделений объединены в одну рабочую группу. Сотрудники демонстрируют сопротивление изменениям, формируются подгруппы по принципу прежней принадлежности, обсуждения проходят напряженно, часть участников избегает высказываний. Руководство отмечает снижение эффективности и рост скрытых конфликтов. Задание: Проанализируйте ситуацию с точки зрения групповой динамики и социальной идентичности, определите ключевые групповые проблемы и предложите формы психологической работы с группой, обосновав их выбор.

Кейс 2

В компании планируется разработка программы корпоративного обучения для управленческого состава. Руководство рассматривает использование фасилитационных сессий, фокус-групп и тренинговых форматов, однако отсутствует ясное понимание целей каждого формата и критериев их эффективности. Задание: предложите структуру программы групповой работы, разграничив применение фасилитации, модерации, фокус-групп и бизнес-тренинга, и укажите ожидаемые результаты каждого этапа.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/не зачтено
ПК-1.1				
Знать основные социально-психологические теории группы, закономерности групповой динамики, модели развития и функционирования рабочих и обучающих групп в организациях, факторы влияния групповых процессов на корпоративную культуру, психологическую компетентность и профессиональную эффективность сотрудников	Демонстрирует системное и целостное знание теорий группы и групповой динамики, корректно использует понятийный аппарат, устанавливает связи между групповыми процессами, корпоративной культурой и профессиональной эффективностью	Демонстрирует знание основных теорий и понятий, допускает несущественные неточности в интерпретации связей между групповыми процессами и организационным контекстом	Демонстрирует фрагментарное знание теоретических положений, воспроизводит отдельные понятия без устойчивых логических связей	Не демонстрирует знания базовых теорий и понятий, допускает грубые ошибки в понимании групповых процессов
Уметь анализировать групповые процессы в организации, выявлять особенности взаимодействия, ролей, норм и стадий развития группы,	Уверенно анализирует групповые процессы, корректно выявляет	Анализирует групповые процессы в целом корректно, допускает	Испытывает затруднения при анализе групповых процессов,	Не способен анализировать групповые процессы и интерпретировать

соотносить характеристики группы с задачами профессиональной деятельности и состоянием корпоративной культуры	роли, нормы и стадии развития группы, аргументированно соотносит их с задачами организации и корпоративной культуры	частичную поверхностность или неполноту анализа	выявляет отдельные элементы без целостной интерпретации	ать их в организационном контексте
Владеть навыками психологического анализа групповой динамики и групповых процессов в контексте организационной среды, диагностики групповых факторов, влияющих на эффективность деятельности и развитие корпоративной культуры	Самостоятельно применяет навыки анализа групповой динамики, использует диагностическую логику для оценки факторов эффективности и корпоративной культуры	Применяет навыки анализа групповой динамики с опорой на предложенные схемы и рекомендации	Применяет отдельные элементы анализа без устойчивой диагностической логики	Не владеет навыками анализа групповой динамики и групповых процессов
ПК-1.2				
Знать психологические технологии работы с группами в организациях, фасилитационные и модерационные подходы, методы проведения фокус-групп, тренинговые и обучающие групповые форматы, используемые для развития психологической компетентности и профессиональной эффективности сотрудников	Демонстрирует полное знание психологических технологий групповой работы, уверенно различает фасилитацию, модерацию, фокус-группы и тренинговые форматы	Демонстрирует знание основных технологий групповой работы, допускает отдельные неточности в их разграничении	Демонстрирует общее представление о технологиях групповой работы без четкого различия их функций и задач	Не демонстрирует знания психологических технологий работы с группами
Уметь подбирать адекватные психологические методы и технологии групповой работы в зависимости от целей организации, задач развития персонала и характеристик группы, обосновывать выбор фасилитации, модерации, фокус-группы или тренинга	Обоснованно подбирает технологии групповой работы в соответствии с целями организации и характеристиками группы, аргументирует профессиональный выбор	Подбирает технологии групповой работы с частичной аргументацией и опорой на типовые решения	Испытывает затруднения при выборе технологий, решения носят интуитивный или формальный характер	Не способен подобрать адекватные технологии групповой работы
Владеть технологиями применения фасилитации, модерации, фокус-групп и групповых обучающих форматов в практике организационного психолога, с учетом профессиональных и этических границ деятельности	Уверенно применяет технологии фасилитации, модерации и фокус-групп в рамках профессиональных задач организационного психолога с учетом этических ограничений	Применяет технологии групповой работы в стандартных ситуациях при методической поддержке	Использует отдельные элементы технологий без целостного понимания их профессиональных границ	Не владеет технологиями фасилитации, модерации и групповой работы
ПК-1.3				

Знать принципы проектирования программ групповой работы в организациях, этапы планирования и реализации групповых программ обучения и развития, критерии оценки эффективности групповых программ, связь программ групповой работы с задачами развития корпоративной культуры	Демонстрирует системное знание принципов и этапов проектирования программ групповой работы, критериев оценки эффективности и их связи с корпоративной культурой	Демонстрирует знание основных этапов проектирования программ групповой работы, допускает частичную неполноту	Демонстрирует общее представление о проектировании программ без четкого понимания логики этапов	Не демонстрирует знания принципов и этапов проектирования программ групповой работы
Уметь планировать этапы и содержание программ групповой работы, формулировать цели и ожидаемые результаты, структурировать групповую деятельность с учетом организационного контекста и задач профессиональной деятельности	Самостоятельно планирует этапы и содержание программ групповой работы, формулирует цели и ожидаемые результаты в организационном контексте	Планирует программы групповой работы с незначительными логическими пробелами или неточностями	Испытывает затруднения при структурировании программ, цели и этапы сформулированы формально	Не способен планировать программы групповой работы
Владеть навыками проектирования и структурирования программ групповой работы в организациях, интеграции различных групповых технологий в программы развития персонала и корпоративной культуры	Владеет навыками проектирования и интеграции групповых технологий в программы развития персонала и корпоративной культуры	Владеет навыками проектирования программ при опоре на шаблоны и методические рекомендации	Использует отдельные элементы проектирования без целостной структуры программы	Не владеет навыками проектирования программ групповой работы



**Московский
Институт
Психоанализа**

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

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ТАЛАНТАМИ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

1.1 Проектное задание: Проектирование программы развития талантов.

Разработать проект программы развития талантов для организации среднего размера с учетом особенностей корпоративной культуры и задач повышения профессиональной эффективности персонала. В проекте необходимо проанализировать элементы корпоративной культуры, определить цели и целевые группы программы, обосновать выбор психологических методов обучения взрослых и развивающих технологий, описать структуру программы, этапы реализации и ожидаемые профилактические эффекты для организации.

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. Какой элемент корпоративной культуры в наибольшей степени определяет устойчивость программ управления талантами в организации?
А) Формальные регламенты и инструкции
Б) **Ценностно-нормативные установки и разделяемые смыслы**
В) Система материального стимулирования
2. Какой психологический подход является базовым для разработки программ обучения взрослых в организации?
А) Психоаналитический подход
Б) Биологический подход
В) **Андрагогический подход**
3. В ответе необходимо раскрыть роль психологической профилактики в программах развития талантов, указать ее связь с профессиональной эффективностью и устойчивостью корпоративной культуры.

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 организации сферы услуг за последние два года наблюдается высокая текучесть молодых специалистов, включенных в кадровый резерв. Формально система управления талантами выстроена: существуют программы обучения, внутренние тренинги, наставничество. При этом сотрудники отмечают снижение вовлеченности, отсутствие ясных перспектив развития и противоречие между декларируемыми ценностями и реальными управленческими практиками. Руководство организации рассматривает проблему как недостаток мотивации у сотрудников и планирует усилить систему материального стимулирования.

Проведенный внутренний опрос показал, что большинство участников программ развития не понимают целей обучения, воспринимают его как формальное требование и не связывают участие в программах с профессиональным ростом. Корпоративная культура характеризуется высокой ориентацией на результат при низком уровне поддержки и обратной связи.

Проанализировать представленный кейс с позиции организационного психолога и определить ключевые психологические причины снижения эффективности системы управления талантами. Предложить направления корректировки программ развития с учетом задач психологической профилактики и обучения взрослых.

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)

1. Роль корпоративной культуры в профилактике профессионального выгорания талантливых сотрудников
2. Границы ответственности организационного психолога в программах управления талантами
3. Соотношение обучения и развития в корпоративных программах для высокопотенциальных сотрудников
4. Психологические риски формализованных программ управления талантами
5. Влияние ценностей организации на эффективность программ обучения взрослых
6. Профилактика профессиональной дезадаптации в кадровом резерве
7. Этика работы с талантами в условиях организационных изменений
8. Психологическая устойчивость сотрудников как результат программ развития

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 Темы для рефератов

1. Психологические основания концепции управления талантами в организации
2. Корпоративная культура как фактор профессиональной эффективности персонала
3. Теория человеческого капитала в контексте организационной психологии
4. Психологическая компетентность сотрудников и ее развитие в организации
5. Обучение взрослых как инструмент профилактики профессиональных рисков
6. Роль организационной идентичности в удержании талантов
7. Психологические аспекты вовлеченности персонала
8. Развитие метакомпетенций в программах управления талантами
9. Психологические эффекты корпоративных обучающих программ
10. Управление талантами как элемент системы развития персонала

Критерии и показатели оценки реферата

Критерии	Показатели
Новизна реферируемого текста Макс. - 3 балла	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений
Степень раскрытия сущности проблемы Макс. - 3 балла	- 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	- 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. Темы докладов

Тема 1. Психологические модели профессиональной эффективности сотрудников

Тема 2. Методы обучения взрослых в корпоративной среде

Тема 3. Наставничество как технология развития талантов

Тема 4. Коучинг в системе корпоративного развития персонала

Тема 5. Психологические механизмы формирования корпоративной культуры

Тема 6. Развитие эмоциональной компетентности в организациях

Тема 7. Психологическая профилактика дезадаптации персонала

Тема 8. Управление талантами в условиях организационных изменений

Тема 9. Психология вовлеченности и удержания сотрудников

Тема 10. Проектирование развивающих программ в деятельности организационного психолога

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. Какова роль организационного психолога в системе управления талантами?

2. Какие элементы корпоративной культуры влияют на профессиональную эффективность персонала?
3. В чем специфика обучения взрослых в организации?
4. Какие психологические методы используются для развития талантов?
5. Чем отличается развитие от обучения в корпоративных программах?
6. Какие профилактические задачи решает управление талантами?
7. Как связаны профессиональная эффективность и психологическая компетентность сотрудников?
8. Какие риски возникают при формальном подходе к управлению талантами?
9. Каковы основные этапы проектирования программ развития персонала?
10. Какие критерии позволяют оценить эффективность программ управления талантами?

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

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

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

1. Вопросы для зачета:

1. Раскройте психологическое содержание понятия «управление талантами» в системе корпоративной культуры организации.

2. Проанализируйте взаимосвязь корпоративной культуры и профессиональной эффективности сотрудников.
3. Охарактеризуйте роль организационного психолога в системе управления талантами.
4. Раскройте значение психологической компетентности персонала для устойчивости организационного развития.
5. Сравните ресурсный и системный подходы к управлению талантами в организационной психологии.
6. Проанализируйте возможности и ограничения применения теории человеческого капитала в практике управления талантами.
7. Раскройте психологические основания выявления и развития талантов в организации.
8. Охарактеризуйте различия между потенциалом и профессиональной результативностью сотрудников.
9. Обоснуйте роль обучения взрослых в программах развития талантов.
10. Проанализируйте значение андрагогических принципов для корпоративного обучения.
11. Раскройте психологическое содержание компетентностного подхода в управлении талантами.
12. Охарактеризуйте психологические технологии развития профессиональной эффективности персонала.
13. Проанализируйте роль наставничества и коучинга в системе развития талантов.
14. Раскройте профилактические задачи программ управления талантами в организации.
15. Охарактеризуйте психологические риски формализованных программ развития талантов.
16. Проанализируйте связь организационной идентичности и удержания талантливых сотрудников.
17. Раскройте психологические механизмы вовлеченности персонала в программах развития.
18. Охарактеризуйте роль организационных изменений в проектировании программ управления талантами.
19. Проанализируйте критерии эффективности программ развития талантов с позиции организационной психологии.
20. Раскройте специфику системы психологического развития персонала в организации с акцентом на управление талантами.

2. Тестирование:

1. Какой уровень корпоративной культуры по модели Э. Шейна оказывает наиболее устойчивое влияние на эффективность программ управления талантами?
 - А) Внешние атрибуты организации, включая символику и оформление пространства
 - Б) Формально закрепленные правила и регламенты поведения сотрудников

В) Базовые, глубинные представления о ценностях, человеке и успехе, определяющие управленческие решения ✓

Г) Система материального стимулирования и премирования

2. Какой психологический риск возникает при формальном внедрении программ управления талантами без учета организационного контекста?

А) Увеличение нагрузки на руководителей среднего звена

Б) Снижение управляемости процессов обучения

В) Рост циничного отношения сотрудников к инициативам развития и имитационное участие в программах ✓

Г) Перераспределение бюджета на обучение

3. В логике системного подхода управление талантами рассматривается как:

А) Отдельная кадровая процедура оценки перспективных сотрудников и кадрового резерва

Б) Инструмент мотивации персонала

В) Подсистема организационного развития, связанная со стратегией и культурой организации ✓

Г) Механизм формирования кадрового резерва

4. Какой принцип обучения взрослых является ключевым при проектировании программ развития талантов?

А) Передача материалов обучения, учитывая образование участников программы

Б) Максимальная стандартизация содержания обучения для унификации

В) Опора на профессиональный опыт обучающихся и их готовность к самостоятельному освоению знаний ✓

Г) Контроль усвоения материала через регулярные проверки эффективности

5. В чем заключается сущность компетентностного подхода в управлении талантами?

А) В описании должностных обязанностей сотрудника

Б) В фиксации образовательного уровня и стажа работы

В) В выделении устойчивых характеристик личности и поведения, обеспечивающих успешность профессиональной деятельности ✓

Г) В разработке типовых программ обучения для всех сотрудников без исключения

6. Какой критерий наиболее адекватно отражает психологическую эффективность программы развития талантов?

- А) Количество проведенных обучающих мероприятий, с учетом включенности участника
- Б) Процент сотрудников, успешно прошедших итоговую аттестацию
- В) Изменение профессионального поведения, уровня вовлеченности и качества**

принятия решений ✓

- Г) Рост формальных показателей отчетности

7. В чем проявляется профилактическая функция управления талантами?

- А) В усилении здоровой конкуренции между сотрудниками
- Б) В сокращении затрат на обучение и мотивацию
- В) В предупреждении профессионального выгорания, дезадаптации и снижения**

вовлеченности персонала ✓

- Г) В увеличении числа сотрудников, включенных в резерв

8. Какой фактор обеспечивает согласованность программ развития талантов с корпоративной культурой?

- А) Стандартизация всех образовательных модулей
- Б) Регулярное тестирование участников, проходящих тренинги
- В) Соответствие содержания программ ценностям и стратегическим целям организации**

✓

- Г) Обязательность участия всех сотрудников в обучении

9. Какое из следующих утверждений наиболее точно отражает ключевой вывод Беккера о природе инвестиций в человеческий капитал для организации?

- А. Инвестиции в человеческий капитал всегда приносят быструю и гарантированную финансовую отдачу, так как сотрудники не могут покинуть организацию
- Б. Организации предпочитают инвестировать исключительно в общий человеческий капитал (универсальные навыки), так как это повышает лояльность работников рынку

В. Организации склонны финансировать развитие специфического человеческого капитала, так как работник и работодатель разделяют риски и выгоды от таких вложений ✓

Г. Человеческий капитал не обесценивается со временем, в отличие от физического, поэтому инвестиции в него являются самой надежной стратегией для любой организации

10. Какова профессиональная роль организационного психолога в системе управления талантами?

А) Контроль посещаемости обучающих мероприятий

Б) Подбор кандидатов для участия в программах

В) Анализ организационного запроса, проектирование развивающих программ и оценка их психологических эффектов ✓

Г) Административное сопровождение кадровых процедур

11. В чем заключается отличие коучинга от традиционного корпоративного обучения?

А) В передаче стандартизированного набора знаний

Б) В акценте на проверке усвоения информации

В) В стимулировании самостоятельного поиска решений и раскрытии внутреннего потенциала сотрудника ✓

Г) В обязательном проведении итоговой аттестации

12. Какой уровень анализа характерен для деятельности организационного психолога при управлении талантами?

А) Только индивидуальный уровень развития сотрудника

Б) Только групповой уровень взаимодействия

В) Комплексный анализ индивидуального, группового и организационного уровней ✓

Г) Исключительно стратегический уровень управления

13. Какой шаг, согласно модели управления изменениями Джона Коттера, должен следовать сразу после создания у людей ощущения срочности (чувства необходимости перемен)?

А. Разработка стратегии видения будущего

Б. Создание мощной команды лидеров (коалиции) ✓

В. Поощрение широких действий и экспериментов

Г. Закрепление результатов в корпоративной культуре

14. Что отражает стратегический характер управления талантами?

А) Проведение регулярных тренингов по единым программам

Б) Формирование списка перспективных сотрудников

В) Связь развития сотрудников с долгосрочными целями и направлениями развития организации ✓

Г) Оценка текущих показателей эффективности

15. Какой показатель свидетельствует о внутренней мотивации сотрудника к профессиональному развитию?

А) Посещение обязательных мероприятий

Б) Выполнение указаний руководителя

В) Инициативность в поиске возможностей обучения и осмысленное участие в программах развития ✓

Г) Формальное согласие на участие в обучении

16. В чем заключается ключевая цель управления талантами с позиции организационной психологии?

А) Повышение управляемости персонала

Б) Оптимизация численности кадрового резерва

В) Развитие устойчивой профессиональной эффективности сотрудников в системе поддерживающей корпоративной культуры ✓

Г) Снижение затрат на обучение

17. Что из перечисленного является наиболее эффективным профилактическим действием для снижения риска профессиональной дезадаптации у талантливых сотрудников, связанной с страхом несоответствия ожиданиям?

1. Увеличение частоты публичных похвал и наград для подтверждения их исключительности и повышения самооценки

2. Делегирование более сложных проектов без увеличения ресурсов, чтобы закалить их стрессоустойчивость

3. Регулярное предоставление конструктивной, сбалансированной обратной связи с акцентом на объективные критерии результата, а не на личность сотрудника ✓

4. Освобождение талантливого сотрудника от рутинных задач и командных активностей для полного сосредоточения на «творческом полете»

18. В чем заключается связь организационной идентичности и управления талантами?

А) В формировании отчетных показателей эффективности

Б) В разработке стандартов поведения

В) В укреплении чувства принадлежности и осмысленного участия сотрудников в развитии организации ✓

Г) В установлении единых регламентов

19. Какой риск возникает при ориентации исключительно на высокопотенциальных сотрудников?

А) Увеличение управляемости

Б) Рост формальной эффективности

В) Снижение сплоченности коллектива и формирование ощущения несправедливости

✓

Г) Повышение лояльности остальных сотрудников

20. Что происходит на завершающем этапе согласно теории организационных изменений Курта Левина?

А. Анализ полученных результатов и наказание виновных за сбой.

Б. Замораживание, на котором происходит стабилизация и закрепление новых моделей поведения. ✓

В. Рефлексия, подразумевающая возврат к старым методам для сравнения эффективности.

Г. Интеграция, на которой изменения внедряются во все филиалы компании одновременно.

Какой психологический фактор является критическим на этапе внедрения программы развития талантов и напрямую влияет на готовность сотрудника использовать новые навыки?

А. Самоэффективность ✓

Б. Экстраверсия

В. Эмоциональный интеллект руководителя.

Г. Уровень притязаний личность

3. Кейсы для анализа

Кейс 1 В производственной компании внедрена программа управления талантами, ориентированная на сотрудников кадрового резерва. Программа включает обучение, наставничество и оценку потенциала. Несмотря на высокую формальную вовлеченность, участники демонстрируют снижение инициативы и рост эмоционального напряжения. В корпоративной культуре доминирует ориентация на результат и жесткий контроль, обратная связь носит преимущественно критический характер.

Руководство связывает трудности с недостаточной мотивацией сотрудников. Проанализируйте кейс с позиции организационного психолога. Определите психологические причины снижения эффективности программы и предложите направления ее корректировки в профилактической логике.

Кейс 2 В сервисной организации запланировано внедрение новой программы развития талантов в условиях организационных изменений. Структура управления меняется, усиливается неопределенность ролей и ожиданий. Сотрудники демонстрируют сопротивление обучению и скептически относятся к инициативам развития. При этом ранее реализованные обучающие

программы оценивались формально и не связывались с реальной практикой работы. Проанализируйте ситуацию с точки зрения психологических факторов управления талантами. Определите, какие элементы программы развития необходимо спроектировать заново и какие профилактические задачи должен учитывать организационный психолог.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/не зачтено
ПК-1.1				
Знать теоретические представления о корпоративной культуре, психологической компетентности и профессиональной эффективности персонала, концепции человеческого капитала, управления талантами, организационной идентичности, системного и ресурсного подходов в организационной психологии	Демонстрирует системное знание теорий корпоративной культуры, управления талантами и профессиональной эффективности, корректно использует понятийный аппарат	Демонстрирует знание основных теорий и понятий, допускает отдельные неточности в интерпретации связей между концепциями	Знает отдельные теоретические положения и термины, воспроизводит их фрагментарно, без системных связей	Не демонстрирует знания теоретических основ, допускает существенные ошибки в понятиях и определениях
Уметь анализировать содержание корпоративной культуры и системы управления талантами организации с позиций психологической компетентности, профессиональной эффективности и задач профилактики профессиональных рисков и дезадаптации персонала	Самостоятельно и аргументированно анализирует корпоративную культуру и профессиональную эффективность с позиций психологической профилактики и развития	Проводит анализ корпоративной культуры и эффективности с частичной опорой на теорию, аргументация ограничена	Выполняет анализ на описательном уровне, без опоры на психологические модели	Не способен проанализировать корпоративную культуру и профессиональную эффективность
Владеть методами психологического анализа корпоративной культуры, профессиональной эффективности и потенциала сотрудников в контексте задач развития и профилактики снижения эффективности и вовлеченности	Уверенно применяет методы психологического анализа корпоративной культуры и потенциала персонала в профилактическом и развивающем контексте	Применяет методы анализа с методическими неточностями и ограниченной глубиной	Использует отдельные элементы анализа без целостной логики	Не владеет методами психологического анализа
ПК-1.2				
Знать психологические методы и технологии выявления, оценки и развития талантов, подходы дифференциальной психологии, теории способностей и интеллекта, модели эмоционального интеллекта, компетентностный подход,	Глубоко знает психологические методы и технологии выявления и развития талантов, корректно соотносит их с задачами корпоративной	Знает основные методы и технологии, допускает частичную неполноту в их классификации и применении	Знает отдельные методы без понимания их ограничений и условий применения	Не демонстрирует знания методов и технологий развития талантов

методы психодиагностики и оценки потенциала персонала	культуры и профилактики			
Уметь подбирать и обосновывать психологические методы и технологии развития корпоративной культуры, психологической компетентности и профессиональной эффективности сотрудников в рамках просветительско-профилактических задач	Обоснованно подбирает психологические методы и технологии развития талантов под конкретные профилактические и образовательные задачи	Подбирает методы и технологии с частичным обоснованием выбора	Подбор методов носит формальный характер, без учета задач и контекста	Не способен подобрать адекватные методы и технологии
Владеть технологиями применения психологических методов развития талантов, профессиональной эффективности и психологической компетентности персонала в образовательных, развивающих и профилактических программах	Владеет технологиями применения психологических методов развития талантов в образовательных и профилактических программах	Применяет технологии с отдельными методическими ошибками	Использует технологии фрагментарно и не системно	Не владеет технологиями применения психологических методов
ПК-1.3				
Знать теоретические основы обучения взрослых, модели организационного развития и изменений, подходы к проектированию программ развития персонала, модели оценки эффективности обучения и развития	Знает теоретические основы обучения взрослых, организационных изменений и проектирования программ развития персонала, понимает логику их интеграции	Знает основные теоретические модели и этапы программ развития, допускает неточности в их сопоставлении	Знает отдельные теоретические положения без понимания их прикладной логики	Не демонстрирует знания основ проектирования программ развития
Уметь планировать этапы и содержание программ развития талантов, корпоративной культуры и профессиональной эффективности с учетом задач психологической профилактики, организационного развития и обучения взрослых	Самостоятельно планирует этапы и содержание программ развития талантов с учетом задач профилактики и организационного развития	Планирует программы развития с частичной логической несогласованностью	Планирование носит фрагментарный и описательный характер	Не способен спланировать этапы и содержание программ развития
Владеть навыками проектирования и структурирования программ развития и обучения персонала, направленных на формирование психологической компетентности, устойчивой профессиональной эффективности и поддержание корпоративной культуры	Владеет навыками проектирования и структурирования программ развития и обучения персонала в системе корпоративной культуры	Владеет навыками проектирования с ограниченной глубиной и целостностью	Использует отдельные элементы проектирования без системной логики	Не владеет навыками проектирования программ развития



**Московский
Институт
Психоанализа**

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

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ КАРЬЕРЫ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

1.1 Проектное задание

Задание: разработать проект психологического сопровождения карьерного запроса сотрудника или группы сотрудников в организации (по выбору обучающегося).

В проекте необходимо описать:

- исходный карьерный запрос,
- организационный контекст,
- цели и задачи консультирования,
- этапы консультативной работы,
- психологические методы и технологии оценки и сопровождения карьеры,
- предполагаемые результаты
- формат представления рекомендаций для клиента и организации.

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. Какая модель описывает устойчивые ценностно-мотивационные ориентации личности в профессиональной карьере?

А) Теория потребностей А. Маслоу

Б) Модель карьерных якорей Э. Шейна

В) Теория социального научения А. Бандуры

Правильный ответ: Б) Модель карьерных якорей Э. Шейна

2. Какой метод наиболее характерен для комплексной оценки карьерного и управленческого потенциала в организации?

А) Анкетирование удовлетворенности трудом

Б) Ассессмент-центр

В) Биографический метод

Правильный ответ: Б) Ассессмент-центр

3. Вопрос с развернутым ответом: раскрыть этапы карьерного консультирования в организационном контексте с указанием целей каждого этапа и роли психолога-консультанта.

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 крупной коммерческой организации выявлена проблема высокой текучести сотрудников среднего управленческого звена. По данным службы управления персоналом, большинство увольняющихся специалистов указывают на отсутствие перспектив профессионального и карьерного развития. Руководство компании инициировало привлечение организационного психолога для анализа ситуации и выработки рекомендаций. В ходе первичных интервью выяснилось, что сотрудники по-разному понимают возможные карьерные траектории, а процедуры оценки и формирования кадрового резерва воспринимаются как формальные и непрозрачные.

Дополнительно установлено, что в организации отсутствует единый подход к карьерному консультированию, а линейные руководители не обладают навыками обсуждения карьерных вопросов с подчиненными. Психологу необходимо учесть интересы сотрудников, управленческие задачи и особенности корпоративной культуры при формировании консультативной стратегии.

Задание: проанализировать ситуацию с позиции корпоративного психолога, определить ключевые психологические проблемы карьерного развития, предложить этапы консультативной работы и обосновать выбор методов сопровождения карьеры.

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. Роль организационного психолога в сопровождении карьерных решений сотрудников
2. Границы ответственности психолога и службы управления персоналом в вопросах карьерного развития
3. Карьерный запрос как форма консультативного обращения в организации
4. Этические риски карьерного консультирования в корпоративной среде
5. Карьера как инструмент удержания и мотивации персонала
6. Психологические последствия несоответствия карьерных ожиданий и возможностей организации
7. Влияние организационной структуры на карьерные траектории сотрудников
8. Карьерное консультирование как элемент системы управления талантами

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. Теории профессионального выбора в контексте организационной психологии
2. Карьерные кризисы и их психологическое сопровождение в организации
3. Профессиональная идентичность как фактор карьерного развития
4. Типы организационной карьеры и их психологические особенности
5. Карьерная мотивация сотрудников на разных этапах профессионального пути
6. Психологические аспекты работы с кадровым резервом
7. Роль оценки потенциала в карьерном развитии персонала
8. Организационные факторы, влияющие на карьерные траектории
9. Психологические модели карьерного развития во взрослом возрасте
10. Карьерное развитие как объект консультативной деятельности психолога

Критерии и показатели оценки реферата

Критерии	Показатели
Новизна реферируемого текста Макс. - 3 балла	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений

Степень раскрытия сущности проблемы Макс. - 3 балла	- 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	- 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)

Темы:

- Тема 1. Карьерное консультирование как направление деятельности организационного психолога
- Тема 2. Ассессмент-центр в системе карьерного сопровождения
- Тема 3. Модель карьерных якорей и ее применение в консультировании
- Тема 4. Консультативная работа с управленческим потенциалом сотрудников
- Тема 5. Индивидуальные и групповые форматы карьерного консультирования
- Тема 6. Интервью по компетенциям в задачах оценки карьерного потенциала
- Тема 7. Карьерное развитие в условиях организационных изменений
- Тема 8. Психологическое сопровождение горизонтальной карьеры
- Тема 9. Карьерное консультирование и профилактика профессионального выгорания
- Тема 10. Роль обратной связи в карьерном развитии сотрудников

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. Раскройте психологические аспекты профессионального выбора в организации
2. Охарактеризуйте основные модели карьерного развития
3. В чем заключается специфика карьерного консультирования в корпоративной среде
4. Какие методы используются для оценки карьерного потенциала сотрудников
5. Опишите этапы консультативного сопровождения карьеры
6. Каковы задачи психолога при работе с кадровым резервом
7. Чем отличается вертикальная и горизонтальная карьера с психологической точки зрения
8. Какие этические принципы необходимо учитывать в карьерном консультировании
9. Как интерпретировать карьерный запрос сотрудника в организационном контексте
10. Назовите психологические риски и ограничения карьерного консультирования в организации

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
---------------------	----------------------------------

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.

20 вопросов к устному экзамену

1. Психологическое сопровождение карьеры как направление консультативной деятельности корпоративного психолога.
2. Психологические закономерности профессионального выбора и их значение для карьерного консультирования в организации.
3. Теории профессионального развития личности и их применение в анализе карьерных траекторий сотрудников.
4. Модели организационной карьеры и их психологические основания.
5. Вертикальная, горизонтальная и экспертная карьера: психологические особенности и ограничения.
6. Карьерные этапы и карьерные кризисы в профессиональном развитии взрослых.
7. Профессиональная идентичность и ее роль в сопровождении карьеры сотрудников.
8. Карьерная мотивация как объект диагностики и консультирования в организации.
9. Карьерные якоря Э. Шейна и их использование в карьерном консультировании.
10. Протейская и безграничная карьера: психологические предпосылки и организационные последствия.
11. Психологические методы оценки карьерного и профессионального потенциала персонала.
12. Ассессмент-центр как технология оценки и сопровождения карьеры: возможности и ограничения.
13. Интервью по компетенциям в задачах карьерного консультирования и аттестации персонала.
14. Психологическое сопровождение работы с кадровым резервом.
15. Этапы карьерного консультирования в организационном контексте.
16. Роль корпоративного психолога во взаимодействии со службой управления персоналом по вопросам карьеры.
17. Индивидуальное и групповое карьерное консультирование: сравнительный анализ.
18. Этические принципы карьерного консультирования в корпоративной среде.
19. Психологические риски и ограничения карьерного консультирования в организации.
20. Интеграция результатов карьерного консультирования в дальнейшую работу с персоналом.

Тест

1. Какая теория рассматривает карьеру как последовательность стадий профессионального развития на протяжении жизни?
А) Теория социального научения
Б) Теория профессиональной идентичности
В) Теория жизненного пути и карьерного развития Д. Сьюпера ✓
Г) Теория потребностей А. Маслоу
2. Какой термин используется для обозначения устойчивых ценностных ориентаций личности в карьере?
А) Профессиональные установки
Б) Карьерные якоря ✓
В) Профессиональные роли
Г) Карьерные стратегии
3. Какая модель карьеры предполагает высокую мобильность и ориентацию на личные ценности?
А) Организационная карьера
Б) Экспертная карьера
В) Протейская карьера ✓
Г) Вертикальная карьера
4. Что является ключевым объектом карьерного консультирования в организации?
А) Производственные показатели

- Б) Карьерный запрос сотрудника ✓**
В) Структура управления
Г) Корпоративные регламенты
5. Какой метод наиболее подходит для комплексной оценки управленческого и карьерного потенциала?
А) Биографический метод
Б) Анкетирование
В) Ассесмент-центр ✓
Г) Социометрия
6. Какой этап карьерного консультирования направлен на прояснение запроса клиента?
А) Этап обратной связи
Б) Диагностический этап ✓
В) Этап мониторинга
Г) Этап оценки эффективности
7. Что относится к психологическим факторам карьерного развития?
А) Уровень заработной платы
Б) Организационная структура
В) Профессиональная мотивация ✓
Г) Технологические процессы
8. Какой тип карьеры связан с углублением профессиональной экспертизы без управленческого продвижения?
А) Вертикальная
Б) Экспертная ✓
В) Протейская
Г) Безграничная
9. Какой метод позволяет выявить соответствие сотрудника требованиям будущей роли?
А) Контент-анализ
Б) Интервью по компетенциям ✓
В) Наблюдение
Г) Эксперимент
10. Какой принцип является базовым в карьерном консультировании?
А) Административное давление
Б) Добровольность обращения ✓
В) Формализация процедуры
Г) Иерархичность решений
11. Что является предметом работы с кадровым резервом?
А) Социально-психологический климат
Б) Потенциал профессионального и карьерного развития ✓
В) Производственная дисциплина
Г) Уровень удовлетворенности трудом
12. Какой формат консультирования предполагает работу с несколькими сотрудниками одновременно?
А) Индивидуальный
Б) Групповой ✓
В) Экспертный
Г) Административный
13. Какой риск наиболее характерен для карьерного консультирования в организации?
А) Потеря времени
Б) Конфликт ролей
В) Нарушение конфиденциальности ✓
Г) Снижение мотивации
14. Какой результат является ожидаемым итогом карьерного консультирования?
А) Повышение заработной платы
Б) Осознанное карьерное решение ✓
В) Изменение организационной структуры
Г) Рост численности персонала

15. Какой подход лежит в основе консультативного взаимодействия психолога и клиента?
А) Директивный
Б) Партнерский ✓
В) Контролирующий
Г) Инструктивный
16. Что является основной функцией организационного психолога в карьерном сопровождении?
А) Принятие управленческих решений
Б) Администрирование персонала
В) Психологическое консультирование ✓
Г) Контроль эффективности
17. Какой аспект карьеры связан с самоопределением личности?
А) Организационный
Б) Психологический ✓
В) Экономический
Г) Технологический
18. Какой метод относится к качественным методам карьерного консультирования?
А) Тестирование
Б) Глубинное интервью ✓
В) Анкетирование
Г) Социометрия
19. Какой фактор может провоцировать карьерный кризис?
А) Стабильность требований
Б) Четкие регламенты
В) Несоответствие ценностей и карьерной роли ✓
Г) Формализованная оценка
20. Какой документ чаще всего используется для фиксации результатов оценки карьерного потенциала?
А) Корпоративный кодекс
Б) Трудовой договор
В) Отчет по результатам оценки ✓
Г) Штатное расписание

Кейс 1 В организации среднего бизнеса была внедрена система кадрового резерва для подготовки будущих руководителей. По итогам первого года реализации программы часть сотрудников выразила недовольство результатами оценки и отсутствием прозрачных карьерных перспектив. Некоторые участники резерва воспринимают участие в программе как формальную нагрузку, не связанную с реальным карьерным продвижением. Руководители подразделений демонстрируют разный уровень вовлеченности в сопровождение карьерного развития подчиненных.

В процессе предварительных бесед выявлено, что сотрудники по-разному понимают цели программы и собственные карьерные возможности, а процедуры оценки воспринимаются как недостаточно обоснованные с психологической точки зрения. Задание: проанализировать ситуацию, определить основные психологические проблемы сопровождения карьеры и работы с кадровым резервом, предложить этапы консультативного вмешательства и возможные методы психологического сопровождения.

Кейс 2 Сотрудник крупной компании с опытом работы более десяти лет обратился за карьерной консультацией по инициативе службы по управлению персоналом. Формально его показатели эффективности остаются высокими, однако он утратил интерес к профессиональному развитию и отказывается рассматривать управленческое продвижение. Руководитель подразделения оценивает ситуацию как отсутствие карьерной мотивации, тогда как сам сотрудник испытывает внутреннюю неопределенность и сомнения в дальнейшем профессиональном пути. Организация заинтересована в сохранении специалиста и рассматривает различные варианты его дальнейшего развития, однако не располагает системным пониманием его карьерных ориентиров и психологических ограничений.

Задание: определить характер карьерного запроса, проанализировать возможные психологические причины ситуации, описать логику карьерного консультирования и обосновать выбор методов сопровождения карьеры в данном случае.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/не зачтено
ПК-2.1				
Знать психологические закономерности профессионального выбора и карьерного развития личности, теории профессионального самоопределения и карьерного развития, модели организационной карьеры, типы и этапы карьерных траекторий, психологические факторы профессиональной мотивации и идентичности в организационном контексте	Полно и системно воспроизводит теории и модели карьеры, корректно использует научные понятия, демонстрирует понимание их применения в организационном контексте	В целом верно излагает основные теории и модели, допускает отдельные неточности в терминологии или связях между концепциями	Фрагментарно воспроизводит отдельные положения теорий, демонстрирует поверхностное понимание содержания	Не владеет базовыми понятиями и теориями, допускает грубые ошибки или не может воспроизвести содержание
Уметь анализировать карьерные ситуации сотрудников и кандидатов с опорой на теоретические модели карьеры и профессионального развития, выявлять психологические факторы карьерных затруднений и профессиональных кризисов, интерпретировать карьерные запросы в контексте организационных задач	Глубоко анализирует карьерные ситуации, корректно соотносит их с теоретическими моделями, аргументированно интерпретирует запросы	Анализирует карьерные ситуации в целом корректно, но аргументация и теоретические связи частично упрощены	Испытывает затруднения в анализе, ограничивается описанием ситуации без полноценной интерпретации	Не способен провести анализ карьерной ситуации и интерпретировать запрос
Владеть концептуальным аппаратом психологии карьеры для консультативной работы в организации, навыками профессионального анализа карьерных траекторий и потенциала сотрудников, способами формулирования психологически обоснованных выводов по вопросам карьерного развития	Уверенно использует профессиональный понятийный аппарат при формулировании выводов и рекомендаций	Использует основные понятия, но допускает отдельные терминологические неточности	Использует ограниченный набор понятий, часто некорректно	Не использует профессиональный понятийный аппарат
ПК-2.2				
Знать психологические методы оценки профессионального и карьерного потенциала, технологии карьерного консультирования, методы психодиагностики в задачах подбора, отбора и аттестации персонала, модели оценки компетенций и потенциала развития	Полно и корректно описывает методы и технологии, понимает их возможности и ограничения в работе с персоналом	Знает основные методы и технологии, но недостаточно раскрывает условия их применения	Знает отдельные методы без понимания их логики и области применения	Не знает или искажает содержание методов и технологий
Уметь подбирать и обосновывать использование психологических методов и технологий сопровождения карьеры в зависимости от консультативного запроса и организационного контекста, анализировать	Адекватно подбирает методы под консультативный запрос, аргументированно обосновывает выбор	Подбирает методы в целом корректно, но обоснование носит частичный характер	Испытывает трудности в выборе методов, обоснование формальное	Не способен подобрать методы и обосновать их применение

результаты диагностики и оценки персонала, соотносить методы с целями организации				
Владеть методами психологической диагностики и оценки карьерного потенциала, технологиями карьерного и профессионального консультирования, инструментарием сопровождения кадрового резерва и профессионального развития сотрудников	Уверенно применяет методы диагностики и консультирования, корректно интерпретирует результаты	Применяет методы с отдельными методическими неточностями	Применяет методы формально, допускает ошибки в интерпретации	Не владеет методами и не способен их применять
ПК-2.3				
Знать принципы и этапы консультативного сопровождения карьеры в организации, модели консультативного взаимодействия, этические основания консультативной деятельности корпоративного психолога	Четко и последовательно излагает этапы консультирования, осознает этические ограничения	В целом верно описывает этапы и этические принципы, допускает несущественные упущения	Знает этапы консультирования поверхностно, этика осознается частично	Не знает этапов консультирования и этических принципов
Уметь применять психологические методы и технологии карьерного консультирования в индивидуальном и организационном формате, выстраивать консультативное взаимодействие с сотрудниками и представителями организации, формулировать рекомендации по профессиональному и карьерному развитию	Эффективно применяет методы в индивидуальном и организационном формате, формулирует обоснованные рекомендации	Применяет методы в целом корректно, рекомендации частично обоснованы	Применение методов носит фрагментарный характер, рекомендации недостаточно проработаны	Не способен применять методы консультирования
Владеть практическими навыками консультирования по вопросам карьеры, профессионального развития и продвижения, технологиями сопровождения карьерных решений и развития кадрового резерва	Уверенно реализует консультативную работу	Реализует консультирование с отдельными затруднениями при интеграции результатов	Ограниченно применяет навыки консультирования, интеграция выводов формальная	Не владеет практическими навыками консультирования



**Московский
Институт
Психоанализа**

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

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПСИХОЛОГИЯ РЕКЛАМЫ И СВЯЗИ С ОБЩЕСТВЕННОСТЬЮ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

1.1 Проектное задание

Разработка программы развития корпоративной культуры с учетом психологических механизмов влияния

Разработать проект программы для организации, направленной на развитие корпоративной культуры и повышение психологической компетентности сотрудников. В проекте необходимо определить целевую аудиторию, выявить ключевые проблемы коммуникации, обосновать выбор психологических инструментов (включая элементы нейромаркетинга и поведенческих подходов), описать структуру программы (этапы, методы, форматы работы), а также предложить критерии оценки эффективности.

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)

1. Какой эффект описывает влияние первой полученной информации на последующее восприятие?
 - а) Эффект новизны
 - б) Эффект якоря
 - в) **Эффект первичности**
2. Какая теория объясняет поведение человека через систему «выигрышей и потерь»?
 - а) Теория рационального выбора
 - б) **Теория перспектив**
 - в) Теория социального обмена
3. Опишите, каким образом когнитивные искажения могут влиять на принятие решений в корпоративной среде. В ответе должно быть раскрыто понятие когнитивных искажений, приведены не менее двух примеров и объяснено их влияние на поведение сотрудников или клиентов.

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 крупной компании наблюдается снижение вовлеченности сотрудников и рост текучести кадров. Руководство отмечает, что сотрудники формально выполняют задачи, но не проявляют инициативу и не идентифицируют себя с корпоративными ценностями. При этом компания активно инвестирует в внутренние коммуникации: проводит рассылки, корпоративные мероприятия и тренинги. Однако обратная связь показывает низкий уровень доверия к управленческим решениям и ощущение формальности коммуникаций.

Дополнительный анализ выявил, что коммуникации носят преимущественно односторонний характер, отсутствует персонализация сообщений, а ценности компании декларируются, но не подкрепляются реальными практиками. Также отсутствуют механизмы учета эмоционального восприятия сотрудников и их поведенческих реакций.

Задание: проанализировать ситуацию с точки зрения психологических механизмов восприятия и доверия, выявить ключевые ошибки в коммуникационной стратегии и предложить решения с использованием инструментов психологии и связей с общественностью.

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:

- Роль когнитивных искажений в управлении поведением сотрудников
- Этические границы применения психологического воздействия в коммуникациях
- Влияние корпоративной культуры на принятие решений
- Доверие как стратегический ресурс организации
- Использование нейромаркетинга в управлении персоналом
- Персонализация коммуникаций в цифровой среде
- Влияние эмоций на эффективность профессиональной деятельности
- Связи с общественностью как инструмент формирования организационной идентичности

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. Когнитивные механизмы восприятия информации в коммуникациях
2. Поведенческая экономика в системе управления персоналом
3. Психологические факторы формирования доверия в организации
4. Архетипы и символика в корпоративных коммуникациях
5. Нейромаркетинг как инструмент анализа поведения
6. Психология принятия решений в условиях неопределенности
7. Эффекты социального влияния в профессиональной среде
8. Формирование репутации организации
9. Методы исследования аудитории в коммуникациях
10. Эмоциональный интеллект в корпоративной среде

Критерии и показатели оценки реферата

Критерии	Показатели
Новизна реферируемого текста Макс. - 3 балла	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений

Степень раскрытия сущности проблемы Макс. - 3 балла	- 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	- 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. Теория перспектив и ее применение в коммуникациях
- Тема 2. Модель организационной культуры и ее практическое значение
- Тема 3. Эффект социального доказательства в управлении поведением
- Тема 4. Механизмы формирования лояльности сотрудников
- Тема 5. Психология доверия в управлении организацией
- Тема 6. Использование А/В тестирования в коммуникациях
- Тема 7. Роль символов и смыслов в бренде работодателя
- Тема 8. Поведенческие триггеры в коммуникационных стратегиях
- Тема 9. Методы оценки эффективности коммуникаций
- Тема 10. Влияние цифровой среды на восприятие информации

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 такое когнитивные искажения и как они проявляются в коммуникациях?
2. В чем заключается теория перспектив?
3. Какие факторы влияют на формирование доверия?
4. Что такое корпоративная культура и из каких элементов она состоит?
5. Какие методы используются для исследования аудитории?
6. В чем отличие рационального и иррационального поведения?
7. Как эмоции влияют на принятие решений?
8. Что такое нейромаркетинг и где он применяется?
9. Какие инструменты используются в связях с общественностью?
10. Как оценить эффективность коммуникационной программы?

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
---------------------	----------------------------------

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Вопросы к устному зачету

1. Психологические механизмы восприятия информации в коммуникациях и их влияние на поведение аудитории
2. Когнитивные искажения и их роль в принятии решений в профессиональной среде
3. Теория перспектив и ее значение для анализа поведения сотрудников и клиентов
4. Социальное влияние и его инструменты в коммуникациях и связях с общественностью
5. Эмоциональные и рациональные компоненты принятия решений
6. Нейромаркетинг как инструмент изучения поведения и восприятия
7. Поведенческая экономика и ее применение в корпоративной практике
8. Психологические основы формирования доверия в организации
9. Модель организационной культуры и ее влияние на эффективность деятельности
10. Психология бренда и механизмы формирования идентичности
11. Символические и смысловые элементы в корпоративных коммуникациях
12. Роль эмоций в формировании лояльности и вовлеченности
13. Методы исследования аудитории в коммуникациях
14. Качественные и количественные методы анализа поведения
15. Customer Journey Map как инструмент анализа взаимодействия с аудиторией
16. А/В тестирование и его роль в оценке эффективности коммуникаций
17. Принципы разработки коммуникационных программ
18. Этапы проектирования программ обучения взрослых
19. Методы оценки эффективности коммуникационных стратегий
20. Связи с общественностью как инструмент управления репутацией

Тест

1. Какой ученый разработал теорию перспектив?
А) Ф. Котлер
Б) Д. Канеман ✓
В) Э. Шейн
Г) Р. Чалдини
2. Что характеризует эффект якоря?
А) Влияние эмоций
Б) Социальное давление
В) Ориентация на первую полученную информацию ✓
Г) Подражание поведению
3. Какая модель описывает два типа мышления?
А) Модель мотивации
Б) Модель потребностей
В) Система 1 и Система 2 ✓
Г) Модель лояльности
4. Кто разработал модель организационной культуры?
А) Д. Аакер
Б) Э. Шейн ✓
В) П. Глимчер
Г) А. Бандура

5. Что относится к когнитивным искажениям?
 - А) Рациональный выбор
 - Б) Логическое мышление
 - В) Эффект фрейминга ✓
 - Г) Анализ данных
6. Что изучает нейромаркетинг?
 - А) Социальные нормы
 - Б) Организационные структуры
 - В) Реакции мозга на маркетинговые стимулы ✓
 - Г) Финансовые показатели
7. Что является элементом корпоративной культуры?
 - А) Цена продукта
 - Б) Ценности и нормы ✓
 - В) Логистика
 - Г) Производство
8. Что такое социальное доказательство?
 - А) Финансовый показатель
 - Б) Ориентация на поведение других ✓
 - В) Рациональный выбор
 - Г) Анализ рынка
9. Что характеризует А/В тестирование?
 - А) Анализ интервью
 - Б) Сравнение двух вариантов ✓
 - В) Теоретическое моделирование
 - Г) Опрос
10. Что относится к методам исследования?
 - А) Продажи
 - Б) Опрос ✓
 - В) Производство
 - Г) Логистика
11. Что влияет на доверие в организации?
 - А) Цена
 - Б) Последовательность действий ✓
 - В) Реклама
 - Г) Дизайн
12. Кто предложил теорию социального научения?
 - А) Котлер
 - Б) Бандура ✓
 - В) Линдстром
 - Г) Шейн
13. Что такое CJM?
 - А) Финансовый отчет
 - Б) Карта пути клиента ✓
 - В) План продаж
 - Г) Стратегия бренда
14. Что включает нейроэкономика?
 - А) Финансы
 - Б) Изучение решений через мозговые процессы ✓
 - В) Производство
 - Г) Логистику
15. Что относится к эмоциям в коммуникациях?
 - А) Анализ

- Б) Чувства ✓
 - В) Расчеты
 - Г) Данные
16. Что такое бренд?
- А) Цена
 - Б) Система восприятия ✓
 - В) Продукт
 - Г) Склад
17. Что такое сегментация?
- А) Производство
 - Б) Разделение аудитории ✓
 - В) Продажа
 - Г) Доставка
18. Что влияет на поведение?
- А) Только логика
 - Б) Только цена
 - В) Когнитивные и эмоциональные факторы ✓
 - Г) Только реклама
19. Что такое репутация?
- А) Доход
 - Б) Восприятие организации ✓
 - В) Продукт
 - Г) Цена
20. Что такое коммуникационная стратегия?
- А) Финансовый план
 - Б) План взаимодействия с аудиторией ✓
 - В) Производственный план
 - Г) Логистика

Кейс 1 В международной компании, занимающейся IT-разработкой, наблюдается снижение эффективности внутренних коммуникаций. Сотрудники отмечают, что не понимают целей компании, не вовлечены в процессы и не доверяют руководству. Несмотря на внедрение корпоративного портала, регулярных рассылок и обучающих программ, показатели вовлеченности остаются низкими. Руководство считает, что проблема связана с недостаточной информированностью сотрудников, однако результаты опросов показывают, что информация воспринимается как формальная и не вызывает отклика.

Дополнительно выявлено, что коммуникации не учитывают различия в восприятии информации, отсутствует эмоциональная составляющая и не используются поведенческие механизмы вовлечения. Также отсутствует сегментация аудитории, и все сообщения транслируются одинаково для всех сотрудников.

Задание: проанализировать кейс с точки зрения когнитивных и поведенческих механизмов, выявить ключевые ошибки в коммуникациях и предложить комплекс решений, направленных на повышение вовлеченности и доверия сотрудников.

Кейс 2 Компания из сферы розничной торговли запустила новую программу обучения сотрудников с целью повышения качества обслуживания клиентов. Программа включала теоретические материалы, инструкции и стандарты поведения. Однако спустя три месяца показатели удовлетворенности клиентов не изменились, а сотрудники отмечают, что обучение не помогает в реальных ситуациях. Руководство предполагает, что проблема в недостаточной дисциплине персонала.

Анализ показал, что программа не учитывает особенности восприятия информации взрослыми,

не включает практические элементы, не задействует эмоциональные и поведенческие механизмы обучения, а также не адаптирована под разные типы сотрудников. Отсутствует обратная связь и оценка эффективности обучения.

Задание: проанализировать программу с точки зрения психологии обучения и поведения, определить ключевые недостатки и предложить изменения, направленные на повышение эффективности обучения и внедрение знаний в практику.

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
ПК-1.1				
Знать теоретические основы корпоративной культуры, психологической компетентности и профессиональной эффективности, а также психологические механизмы восприятия и влияния в коммуникациях	Демонстрирует системное и целостное знание теорий, корректно оперирует понятиями, устанавливает междисциплинарные связи	Демонстрирует знание основных теорий и понятий, допускает незначительные неточности	Демонстрирует фрагментарное знание теорий, испытывает затруднения в объяснении взаимосвязей	Не демонстрирует знание базовых теорий и понятий, допускает существенные ошибки
Уметь анализировать элементы корпоративной культуры и коммуникационной среды с точки зрения их влияния на поведение и эффективность сотрудников и клиентов	Выполняет глубокий и обоснованный анализ, выявляет причинно-следственные связи и психологические механизмы	Выполняет анализ с опорой на теории, допускает отдельные упрощения	Выполняет поверхностный анализ без достаточного теоретического обоснования	Не способен провести анализ или допускает принципиальные ошибки
Владеть методами психологического анализа коммуникаций, восприятия и поведенческих реакций в контексте корпоративной среды	Уверенно применяет методы анализа, корректно интерпретирует результаты и делает обоснованные выводы	Применяет методы анализа с незначительными неточностями в интерпретации	Применяет методы частично, испытывает затруднения в интерпретации результатов	Не владеет методами анализа или применяет их некорректно
ПК-1.2				
Знать психологические методы и технологии, включая инструменты нейромаркетинга, поведенческой экономики и управления восприятием в рекламе и связях с общественностью	Демонстрирует системное знание методов и технологий, понимает области их применения	Демонстрирует знание основных методов, допускает отдельные неточности	Знает отдельные методы без понимания их применения	Не знает ключевых методов и технологий
Уметь подбирать и обосновывать применение психологических методов и технологий для развития корпоративной культуры и повышения эффективности профессиональной деятельности	Обоснованно выбирает методы с учетом целей и характеристик аудитории, аргументирует выбор	Выбирает методы с частичным обоснованием	Испытывает затруднения в выборе методов, аргументация слабая	Не способен обосновать выбор методов
Владеть инструментами	Уверенно применяет	Применяет	Применяет	Не владеет

применения психологических технологий и коммуникационных практик для формирования доверия, вовлеченности и эффективности	инструменты, достигает поставленных целей, демонстрирует гибкость применения	инструменты с незначительными недочетами	инструменты частично, результат ограничен	инструментами или применяет их некорректно
ПК-1.3				
Знать принципы проектирования программ обучения взрослых, этапы разработки коммуникационных и обучающих стратегий, а также методы оценки их эффективности	Демонстрирует системное знание принципов и этапов, понимает их взаимосвязь	Демонстрирует знание основных принципов с отдельными неточностями	Знает отдельные элементы без целостного понимания	Не знает принципов проектирования
Уметь разрабатывать структуру и содержание программ, направленных на развитие корпоративной культуры и психологической компетентности с учетом особенностей аудитории	Разрабатывает логичную, обоснованную структуру программы с учетом особенностей аудитории	Разрабатывает структуру с отдельными недочетами	Разрабатывает структуру частично, без учета ключевых факторов	Не способен разработать структуру программы
Владеть навыками планирования, структурирования и реализации программ обучения и коммуникаций с учетом психологических механизмов воздействия	Уверенно планирует и реализует программы, учитывает психологические механизмы воздействия	Планирует и реализует программы с незначительными недочетами	Планирует программы частично, испытывает затруднения в реализации	Не владеет навыками планирования и реализации



**Московский
Институт
Психоанализа**

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

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МАРКЕТИНГА В ОРГАНИЗАЦИИ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

1.1 Проектное задание

Разработка программы психологически обоснованной маркетинговой коммуникации

Разработать программу маркетинговой коммуникации для выбранной организации (реальной или условной), включающую анализ целевой аудитории, описание ее психологических характеристик (потребности, мотивация, поведенческие особенности), выбор каналов коммуникации, разработку контента с учетом модели АИДА и поведенческих триггеров, а также описание этапов взаимодействия с клиентом (воронка). Обосновать выбор инструментов с точки зрения психологии восприятия и принятия решений.

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. Какой эффект связан с влиянием первой полученной информации на восприятие последующей?
 - а) эффект новизны
 - б) эффект якоря
 - в) эффект первичности (правильный ответ)
2. Какая модель описывает последовательность воздействия маркетингового сообщения на потребителя?
 - а) SWOT
 - б) АИДА (правильный ответ)
 - в) PEST

Опишите, какие психологические факторы влияют на принятие решения о покупке; в ответе должны быть указаны не менее трех факторов (например, мотивация, эмоции, когнитивные искажения) и кратко раскрыта их роль.

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:**

Компания внедрила новый корпоративный портал для сотрудников, направленный на повышение вовлеченности и эффективности работы. Несмотря на техническую функциональность и широкий набор инструментов, сотрудники активно не используют портал, предпочитая привычные каналы коммуникации. Руководство отмечает низкую вовлеченность, слабую обратную связь и отсутствие интереса к контенту. При анализе выяснилось, что структура портала перегружена информацией, навигация сложна, а контент не вызывает эмоционального отклика.

Дополнительно было выявлено, что сотрудники не понимают ценности использования портала, не доверяют публикуемой информации и не видят личной выгоды. Руководство рассматривает

возможность изменения коммуникационной стратегии и переработки контента с учетом психологических особенностей пользователей.

Задание: проанализировать ситуацию с точки зрения психологии восприятия, мотивации и принятия решений, выявить ключевые причины низкой вовлеченности, предложить рекомендации по изменению коммуникации и структуры контента.

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. Роль эмоций в принятии решений потребителем
2. Влияние корпоративной культуры на поведение сотрудников
3. Этические границы психологического воздействия в маркетинге
4. Значение доверия в коммуникациях организации
5. Влияние цифровой среды на поведение пользователей
6. Соотношение рационального и иррационального в поведении клиента
7. Роль визуального контента в формировании восприятия
8. Влияние социальных факторов на выбор потребителя

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. Теория мотивации и ее применение в маркетинге
2. Когнитивные искажения в поведении потребителей
3. Психологические аспекты формирования лояльности клиентов
4. Роль ценностей в потребительском поведении
5. Влияние стресса на принятие решений
6. Психология восприятия рекламных сообщений
7. Поведенческие факторы в цифровом маркетинге
8. Психология доверия в деловых коммуникациях
9. Особенности восприятия информации в онлайн-среде
10. Роль эмоционального интеллекта в профессиональной деятельности

Критерии и показатели оценки реферата

Критерии	Показатели
Новизна реферируемого текста Макс. - 3 балла	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений

Степень раскрытия сущности проблемы Макс. - 3 балла	- 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	- 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. Модель АИДА в современных маркетинговых коммуникациях
Тема 2. Теория перспектив и ее применение в маркетинге
Тема 3. Эффект социального доказательства в цифровой среде
Тема 4. Гештальт-принципы в визуальном маркетинге
Тема 5. Влияние когнитивной нагрузки на восприятие информации
Тема 6. Теория коммуникации в организации
Тема 7. Психология контент-маркетинга
Тема 8. Поведенческая экономика в управлении клиентским опытом
Тема 9. Роль обратной связи в корпоративной коммуникации
Тема 10. Психологические аспекты брендинга

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 такое потребность и чем она отличается от мотива?
2. Какие факторы влияют на поведение потребителя?
3. В чем суть модели AIDA?
4. Что такое когнитивные искажения?
5. Как работает эффект якоря?
6. Какие элементы включает корпоративная культура?
7. Что такое вовлеченность и как она формируется?
8. Какие этапы включает воронка продаж?
9. В чем особенности восприятия визуальной информации?
10. Какие методы используются для анализа целевой аудитории?

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
---------------------	----------------------------------

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.

Экзамениационные вопросы

1. Психологические основы потребительского поведения и их значение в маркетинге организации.
2. Теории мотивации и их применение в анализе поведения клиентов и сотрудников.
3. Концепция потребностей и ее роль в маркетинговых коммуникациях.
4. Психографический подход к анализу целевой аудитории.
5. Когнитивные процессы восприятия маркетинговой информации.
6. Роль внимания и памяти в восприятии рекламных сообщений.
7. Модель AIDA и ее психологическое содержание.
8. Гештальт-принципы в визуальном восприятии маркетинговых материалов.
9. Когнитивные искажения и их влияние на принятие решений.
10. Теория перспектив и поведенческая экономика в маркетинге.
11. Эффект якоря и его использование в коммуникациях.
12. Социальное доказательство как фактор влияния на поведение.
13. Психологические механизмы формирования доверия.
14. Эмоции и их роль в процессе принятия решений.
15. Поведенческие триггеры в маркетинговых коммуникациях.
16. Психология клиентского пути и воронки продаж.
17. Особенности восприятия информации в цифровой среде.
18. Психологические аспекты корпоративной культуры.
19. Роль коммуникации в формировании организационного поведения.
20. Методы анализа и оценки эффективности маркетинговых коммуникаций.

Тест

1. Что является основной целью маркетинга с психологической точки зрения?
 А) увеличение прибыли
 Б) управление поведением потребителей ✓
 В) снижение затрат
 Г) расширение рынка
2. Какая теория объясняет влияние потерь сильнее, чем приобретений?
 А) теория мотивации
 Б) теория обучения
 В) теория перспектив ✓
 Г) теория потребностей
3. Что относится к когнитивным искажениям?
 А) логическое мышление
 Б) рациональный выбор
 В) эффект якоря ✓
 Г) стратегическое планирование
4. Какая модель описывает этапы воздействия рекламы?
 А) SWOT
 Б) PEST

- В) AIDA ✓
Г) BCG
5. Что влияет на избирательность внимания?
А) только логика
Б) только память
В) стимулы и интерес ✓
Г) цена
6. Какой эффект связан с ориентацией на мнение большинства?
А) эффект якоря
Б) эффект новизны
В) социальное доказательство ✓
Г) эффект контраста
7. Что является элементом корпоративной культуры?
А) цена товара
Б) ценности и нормы ✓
В) реклама
Г) прибыль
8. Какой фактор относится к мотивации?
А) внешний вид сайта
Б) внутренние потребности ✓
В) дизайн
Г) цвет
9. Что влияет на принятие решения?
А) только информация
Б) только цена
В) эмоции и когнитивные факторы ✓
Г) только реклама
10. Что относится к психографическим характеристикам?
А) возраст
Б) доход
В) ценности ✓
Г) пол
11. Что изучает социальная психология?
А) экономику
Б) поведение в группе ✓
В) финансы
Г) производство
12. Что такое вовлеченность?
А) покупка
Б) интерес и участие ✓
В) прибыль
Г) реклама
13. Какой процесс связан с обработкой информации?
А) производство
Б) восприятие ✓
В) доставка
Г) учет
14. Что такое триггер?
А) цена
Б) стимул к действию ✓
В) товар
Г) бренд

15. Что влияет на доверие?
- А) случайность
 - Б) последовательность и репутация ✓
 - В) цвет
 - Г) скорость
16. Что относится к коммуникации?
- А) передача информации ✓
 - Б) производство
 - В) учет
 - Г) склад
17. Что такое воронка продаж?
- А) модель производства
 - Б) путь клиента ✓
 - В) стратегия ценообразования
 - Г) учет
18. Что влияет на восприятие визуала?
- А) только текст
 - Б) структура и форма ✓
 - В) цена
 - Г) время
19. Что относится к поведенческой экономике?
- А) бухгалтерия
 - Б) иррациональные решения ✓
 - В) логистика
 - Г) производство
20. Что является результатом эффективной коммуникации?
- А) снижение затрат
 - Б) изменение поведения ✓
 - В) увеличение числа сотрудников
 - Г) снижение времени

Кейс 1 Компания внедрила новую систему внутренней коммуникации, направленную на повышение вовлеченности сотрудников. Были разработаны корпоративный портал, регулярные рассылки и обучающие материалы. Однако сотрудники не проявляют активности, игнорируют сообщения и не используют предложенные инструменты. Руководство отмечает низкий уровень вовлеченности, отсутствие обратной связи и формальное участие в коммуникациях. Анализ показал, что информация перегружена, сообщения не структурированы, отсутствует эмоциональная составляющая, а сотрудники не видят личной выгоды от участия.

Задание: проанализировать причины низкой вовлеченности с точки зрения психологии восприятия, мотивации и корпоративной культуры, предложить меры по повышению эффективности коммуникаций с учетом психологических факторов.

Кейс 2 Организация запустила рекламную кампанию нового продукта, ориентированного на широкую аудиторию. Несмотря на значительные инвестиции в продвижение, продажи остаются низкими. Маркетинговые материалы содержат большое количество информации, акцент сделан на характеристиках продукта, отсутствует четкое позиционирование и эмоциональный отклик. Потенциальные клиенты отмечают сложность восприятия и отсутствие мотивации к покупке.

Задание: проанализировать коммуникационную стратегию с точки зрения психологии восприятия и принятия решений, выявить ключевые ошибки и предложить рекомендации по улучшению маркетинговых материалов с учетом поведенческих факторов.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/не зачтено
ПК-1.1				
Знать теоретические основы корпоративной культуры, психологические модели организационного поведения, теории мотивации и потребностей, подходы к анализу профессиональной эффективности, методы исследования целевой аудитории, основы психографического и поведенческого анализа	Демонстрирует системные знания теорий корпоративной культуры, мотивации и потребительского поведения, уверенно оперирует психологическими моделями и понятиями	Демонстрирует знание основных теорий и моделей, допускает незначительные неточности	Имеет фрагментарные знания, затрудняется в объяснении понятий и связей	Не владеет основными понятиями и теориями
Уметь анализировать особенности корпоративной культуры организации, выявлять психологические факторы, влияющие на поведение и эффективность сотрудников и клиентов, проводить анализ целевой аудитории с учетом психологических характеристик, интерпретировать результаты маркетинговых и поведенческих исследований	Уверенно анализирует корпоративную культуру и поведение, выявляет психологические факторы и делает обоснованные выводы	Анализирует с опорой на теории, допускает отдельные неточности в выводах	Выполняет анализ на базовом уровне, выводы поверхностны	Не способен провести анализ и интерпретацию
Владеть навыками применения методов психологического анализа корпоративной среды, инструментами сегментации и анализа целевой аудитории, методами выявления потребностей, мотивации и поведенческих особенностей клиентов и сотрудников	Применяет методы психологического анализа, корректно использует инструменты сегментации и интерпретации данных	Использует методы анализа с частичными затруднениями	Применяет отдельные инструменты без системности	Не владеет инструментами анализа
ПК-1.2				
Знать психологические методы и технологии обучения взрослых, принципы и модели психологического воздействия в коммуникации, методы формирования вовлеченности и	Демонстрирует глубокие знания психологических методов, моделей коммуникации и технологий	Знает основные методы и подходы, допускает отдельные неточности	Имеет общее представление без системности	Не знает методов и технологий

лояльности, технологии контент-коммуникации, подходы к развитию корпоративной культуры и профессиональной компетентности	воздействия			
Уметь подбирать и применять психологические методы и технологии для решения задач развития корпоративной культуры, использовать инструменты маркетинговых коммуникаций с учетом психологических особенностей аудитории, разрабатывать обучающие и развивающие материалы	Обоснованно применяет психологические методы в коммуникации и обучении, разрабатывает решения с учетом особенностей аудитории	Применяет методы с частичной аргументацией	Использует методы формально, без учета контекста	Не способен применить методы
Владеть навыками использования психологических инструментов воздействия и обучения, методами построения эффективных коммуникаций, технологиями разработки контента и обучающих программ с учетом когнитивных и поведенческих особенностей аудитории	Уверенно использует инструменты психологического воздействия и разработки контента, демонстрирует гибкость в выборе подходов	Использует инструменты с отдельными ошибками	Применяет ограниченный набор инструментов	Не владеет инструментами
ПК-1.3				
Знать принципы проектирования образовательных программ для взрослых, этапы разработки и реализации обучающих программ, модели планирования, основы построения программ развития корпоративной культуры и профессиональной эффективности	Демонстрирует системные знания принципов проектирования программ и этапов их реализации	Знает основные этапы и принципы, допускает неточности	Имеет общее представление без понимания логики	Не знает принципов проектирования
Уметь определять цели и задачи обучающих программ, структурировать содержание программ с учетом психологических особенностей аудитории, планировать этапы реализации программ, разрабатывать логическую последовательность обучения	Четко формулирует цели, структурирует содержание и планирует этапы программы с учетом психологических факторов	Планирует программу с частичными недочетами	Планирование носит формальный характер	Не способен спланировать программу
Владеть навыками проектирования программ обучения взрослых, инструментами планирования и структурирования образовательного процесса, методами разработки программ, направленных на развитие корпоративной культуры и профессиональной эффективности	Уверенно проектирует программы обучения и развития, обоснованно применяет инструменты планирования	Проектирует с отдельными ошибками	Выполняет отдельные элементы проектирования	Не владеет навыками проектирования



**Московский
Институт
Психоанализа**

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

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
МЕДИАЦИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

1.1 Проектное задание

Проектирование медиативного сопровождения организационного конфликта

Задание: разработать проект медиативного сопровождения организационного конфликта в реальной или моделируемой организации. В проекте необходимо описать тип и уровень конфликта, заинтересованные стороны, цели медиативного вмешательства, этапы медиативного процесса, роль организационного психолога-медиатора, используемые методы диагностики и консультирования, а также ожидаемые результаты и критерии оценки эффективности медиативного сопровождения.

Форма сдачи: письменная пояснительная записка 3-5 стр.

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. Какова ключевая функция организационного психолога в медиативном процессе?
 А) Принятие решения за стороны конфликта
 Б) **Организация процесса взаимодействия сторон с целью достижения взаимоприемлемого решения**
 В) Контроль выполнения управленческих решений
2. Какой этап медиативного процесса направлен на прояснение интересов и позиций сторон?
 А) Завершение медиации
 Б) Подготовительный этап
 В) **Исследование и структурирование конфликта**
3. Описать основные этапы медиативного процесса в организации и указать задачи организационного психолога на каждом этапе. В ответе должны быть отражены логика этапов, функции медиатора и связь этапов с консультативной деятельностью.

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 крупной проектно-ориентированной организации на протяжении нескольких месяцев нарастает конфликт между руководителем проектного офиса и руководителями функциональных подразделений. Проектный офис обвиняет подразделения в срыве сроков и низкой дисциплине исполнения, тогда как руководители подразделений считают требования проектного офиса избыточными и не учитывающими реальную нагрузку сотрудников. Конфликт сопровождается ростом напряженности, снижением вовлеченности сотрудников и увеличением текучести персонала в отдельных командах.

Руководство организации привлекает корпоративного психолога с запросом на анализ ситуации

и выработку рекомендаций по снижению конфликтности и восстановлению управляемости процессов. При этом стороны конфликта демонстрируют низкую готовность к прямым переговорам и склонны перекладывать ответственность друг на друга.

Задание: проанализировать ситуацию с позиции организационной медиации, определить тип и уровень конфликта, обозначить возможные этапы медиативного вмешательства и методы консультативной работы организационного психолога.

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)

1. Темы для групповой дискуссии:

- Границы ответственности организационного психолога в медиативном процессе
- Медиация как элемент системы организационного консультирования
- Соотношение управленческих решений и медиативных технологий
- Этические риски медиатора в корпоративной среде
- Роль корпоративной культуры в эскалации и деэскалации конфликтов
- Возможности и ограничения медиации в иерархических организациях
- Медиация и профилактика организационных конфликтов
- Позиция нейтральности медиатора в условиях корпоративных интересов

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. Организационная медиация как форма психологического консультирования
2. Типология организационных конфликтов и возможности медиативного вмешательства
3. Роль интересов и позиций сторон в медиативном процессе
4. Психологические факторы сопротивления медиации в организациях
5. Этические принципы профессиональной деятельности медиатора
6. Место медиации в системе управления персоналом
7. Организационная культура как контекст медиативной работы
8. Профессиональные риски организационного психолога-медиатора
9. Медиация как инструмент профилактики деструктивных конфликтов
10. Взаимосвязь медиации и организационного развития

Критерии и показатели оценки реферата

Критерии	Показатели
----------	------------

Новизна реферируемого текста Макс. - 3 балла	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений
Степень раскрытия сущности проблемы Макс. - 3 балла	- 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	- 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. Консультативная логика медиативного процесса в организации
- Тема 2. Диагностика конфликтов как этап медиативного сопровождения
- Тема 3. Роль организационного психолога в структурировании конфликта
- Тема 4. Коммуникативные стратегии медиатора в корпоративной среде
- Тема 5. Влияние властных отношений на медиативный процесс
- Тема 6. Медиация в межфункциональных конфликтах
- Тема 7. Психологическая позиция медиатора и ее профессиональные основания
- Тема 8. Медиация и управление изменениями в организации
- Тема 9. Конфликт как ресурс организационного развития
- Тема 10. Медиация в системе внутренних консультационных служб

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 специфика медиации в организации по сравнению с иными формами разрешения конфликтов?
2. Какие функции выполняет организационный психолог в медиативном процессе?
3. Каковы основные этапы медиации в корпоративной среде?
4. Какие методы диагностики используются на этапе анализа организационного конфликта?
5. В чем состоит различие между позициями и интересами сторон конфликта?
6. Какие этические принципы являются ключевыми в деятельности медиатора?
7. Как корпоративная культура влияет на динамику конфликтов?
8. В каких случаях медиация в организации оказывается неэффективной?
9. Как соотносится медиация с управленческими и кадровыми решениями?
10. Каковы профессиональные риски организационного психолога при проведении медиации

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

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 зачету

1. Медиация как форма психологического консультирования в организации: цели, задачи, ограничения.
2. Специфика организационной медиации по сравнению с юридической и социальной медиацией.
3. Роль и профессиональная позиция организационного психолога в медиативном процессе.
4. Типология организационных конфликтов и их значение для выбора медиативной стратегии.
5. Структурные и психологические причины эскалации конфликтов в организациях.
6. Понятия «позиция» и «интерес» сторон в медиативном анализе конфликта.
7. Этапы медиативного процесса в организации и их психологическое содержание.
8. Диагностика организационного конфликта как этап консультативной работы.
9. Коммуникативные задачи медиатора на различных этапах медиации.
10. Этические принципы профессиональной деятельности медиатора в корпоративной среде.
11. Нейтральность и беспристрастность медиатора: психологические и организационные риски.
12. Влияние корпоративной культуры на динамику и разрешение конфликтов.
13. Медиация в иерархических и проектных структурах: особенности и ограничения.
14. Медиация как инструмент профилактики деструктивных конфликтов.
15. Соотношение управленческих решений и медиативных процедур.
16. Профессиональные ресурсы и ограничения организационного психолога-медиатора.
17. Эмоциональная регуляция и саморегуляция в деятельности медиатора.
18. Профессиональная рефлексия как условие эффективности медиативной практики.
19. Критерии оценки эффективности медиативного вмешательства в организации.
20. Место медиации в системе организационного консультирования и развития организации.

Тест

1. Основная цель медиации в организации заключается в:
А) восстановлении дисциплины и управляемости
Б) принятии оптимального управленческого решения
В) **организации конструктивного взаимодействия сторон конфликта с целью выработки взаимоприемлемого решения ✓**
Г) выявлении виновной стороны
2. К какому типу профессиональной деятельности относится медиация в организации?
А) диагностическому
Б) управленческому
В) обучающему
Г) **консультативному ✓**
3. Какой принцип является базовым для профессиональной позиции медиатора?
А) директивность
Б) экспертность
В) лояльность руководству
Г) **нейтральность ✓**
4. Что является предметом анализа медиатора на этапе структурирования конфликта?
А) личностные особенности сотрудников
Б) нормативные документы организации
В) **позиции, интересы и динамика взаимодействия сторон ✓**
Г) показатели эффективности подразделений
5. Какой конфликт наиболее характерен для проектных организаций?
А) ценностный
Б) ролевой
В) **межфункциональный ✓**
Г) внутриличностный
6. Какой этап медиативного процесса предполагает формулирование правил взаимодействия сторон?
А) анализ конфликта
Б) завершение медиации
В) **подготовительный этап ✓**
Г) постмедиативное сопровождение
7. Что отличает медиацию от переговоров в организации?
А) наличие управленческого решения
Б) ориентация на интересы организации
В) **наличие нейтрального третьего лица ✓**
Г) формальный характер процедуры
8. Какой фактор усиливает эскалацию организационного конфликта?
А) четкое распределение ролей
Б) прозрачность коммуникаций
В) **непроясненные ожидания и интересы сторон ✓**
Г) наличие регламентов
9. Какой профессиональный риск наиболее характерен для медиатора?
А) снижение мотивации персонала

- Б) потеря управляемости процессом
 - В) **вовлечение в одну из сторон конфликта ✓**
 - Г) формализация коммуникации
10. Какой метод наиболее уместен на этапе диагностики конфликта?
- А) тренинг
 - Б) фасилитационная сессия
 - В) **индивидуальное интервью ✓**
 - Г) деловая игра
11. Медиация в организации в первую очередь направлена на:
- А) оптимизацию бизнес-процессов
 - Б) контроль поведения сотрудников
 - В) **восстановление и перестройку коммуникации ✓**
 - Г) изменение организационной структуры
12. Какую функцию выполняет медиатор в процессе взаимодействия сторон?
- А) экспертную
 - Б) арбитражную
 - В) управленческую
 - Г) **процессуальную ✓**
13. Что относится к этическим основаниям медиации?
- А) ориентация на цели организации
 - Б) подчинение управленческим решениям
 - В) **добровольность участия сторон ✓**
 - Г) формализация договоренностей
14. Какой уровень конфликта чаще всего является объектом организационной медиации?
- А) внутриличностный
 - Б) межгрупповой
 - В) **межличностный и межфункциональный ✓**
 - Г) макросоциальный
15. Какой результат является показателем успешной медиации?
- А) устранение конфликта
 - Б) достижение компромисса любой ценой
 - В) **принятие сторонами согласованного решения ✓**
 - Г) восстановление формальной дисциплины
16. Какой аспект профессиональной деятельности особенно важен для медиатора?
- А) управленческая компетентность
 - Б) юридическая грамотность
 - В) **способность к саморегуляции ✓**
 - Г) экспертное знание отрасли
17. Что является задачей постмедиативного этапа?
- А) анализ причин конфликта
 - Б) диагностика организационной культуры
 - В) **оценка устойчивости достигнутых договоренностей ✓**
 - Г) формирование запроса на обучение
18. В каком случае медиация в организации нецелесообразна?
- А) при межфункциональном конфликте

- Б) при ценностных разногласиях
- В) при отсутствии добровольности сторон ✓**
- Г) при высокой эмоциональной напряженности
19. Как медиация соотносится с управленческими решениями?
- А) полностью заменяет их
- Б) подчиняется им
- В) дополняет и поддерживает их реализацию ✓**
- Г) противостоит им
20. Профессиональная рефлексия медиатора необходима для:
- А) повышения управленческого статуса
- Б) усиления влияния в организации
- В) оценки эффективности собственной деятельности и коррекции стратегии работы ✓**
- Г) документирования результатов

Кейс 1 В производственно-сервисной компании возник устойчивый конфликт между руководителем отдела продаж и руководителем службы поддержки клиентов. Руководитель отдела продаж настаивает на том, что служба поддержки недостаточно оперативно реагирует на запросы клиентов, что приводит к потере контрактов и снижению показателей отдела. Руководитель службы поддержки, в свою очередь, указывает на перегруженность сотрудников, отсутствие четких регламентов и постоянные изменения требований со стороны отдела продаж. Конфликт сопровождается взаимными обвинениями, жалобами руководству и ростом напряженности между подразделениями.

Задание: проанализировать конфликт с позиции организационной медиации, определить его тип и уровень, обозначить возможные этапы медиативного вмешательства и задачи организационного психолога на каждом этапе.

Кейс 2 В образовательной организации реализуется проект организационных изменений, связанный с внедрением новой системы оценки эффективности сотрудников. Часть сотрудников воспринимает изменения как угрозу профессиональной автономии и формализацию деятельности, другая часть поддерживает инициативу руководства. Конфликт приобретает скрытый характер, выражаясь в сопротивлении, снижении вовлеченности и формальном выполнении требований. Руководство привлекает организационного психолога для консультативного сопровождения ситуации.

Задание: определить возможности и ограничения использования медиации в данной ситуации, обозначить психологические факторы сопротивления изменениям и предложить формат медиативного вмешательства.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/не зачтено
УК-6.1				
УК-6.1 Знать теоретические основания саморегуляции, управления личными ресурсами и профессиональной устойчивости	Демонстрирует системное и целостное знание теоретических	Демонстрирует знание основных теоретических положений	Знает отдельные теоретические положения, фрагментарно	Не демонстрирует понимания теоретических

организационного психолога	оснований саморегуляции и управления ресурсами, уверенно соотносит их со спецификой медиативной и конфликтной деятельности в организации	саморегуляции и управления ресурсами, допускает отдельные неточности в их соотношении с медиативной практикой	понимает их связь с профессиональной деятельностью медиатора	оснований саморегуляции и управления профессиональными ресурсами
УК-6.1 Уметь оценивать собственные личностные, временные и эмоциональные ресурсы в медиативной деятельности	Самостоятельно и адекватно оценивает собственные ресурсы, аргументированно связывает их с задачами медиативного процесса	Оценивает собственные ресурсы в целом корректно, однако анализ носит частично описательный характер	Оценка собственных ресурсов поверхностная, недостаточно связана с профессиональными задачами	Не способен оценить собственные ресурсы в контексте медиативной деятельности
УК-6.1 Владеть навыками осознанного анализа собственных ресурсов и ограничений	Демонстрирует устойчивые навыки рефлексивного анализа ресурсов и ограничений, использует их для оптимизации профессиональной деятельности	Владение навыками анализа ресурсов проявляется, однако требует внешней поддержки или подсказок	Навыки анализа выражены слабо, используются эпизодически и неосознанно	Навыки анализа собственных ресурсов и ограничений отсутствуют
УК-6.2				
УК-6.2 Знать подходы к планированию профессиональной деятельности и саморазвитию медиатора	Самостоятельно и обоснованно подбирает способы планирования времени с учетом сложности и динамики медиативных процессов	Подбирает способы планирования времени, но не всегда учитывает специфику медиативной деятельности	Испытывает затруднения при выборе способов планирования, решения носят формальный характер	Не способен подобрать адекватные способы планирования профессионального времени
УК-6.2 Уметь подбирать способы планирования времени с учетом медиативной специфики	Уверенно проектирует индивидуальную траекторию профессионального и личностного развития в области медиации	Проектирует траекторию развития с частичной логической несогласованностью	Траектория профессионального развития носит декларативный и фрагментарный характер	Не способен спроектировать индивидуальную траекторию профессионального развития
УК-6.2 Владеть навыками проектирования индивидуальной траектории профессионального развития	Самостоятельно и обоснованно подбирает способы планирования времени с учетом сложности и динамики медиативных процессов	Подбирает способы планирования времени, но не всегда учитывает специфику медиативной деятельности	Испытывает затруднения при выборе способов планирования, решения носят формальный характер	Не способен подобрать адекватные способы планирования профессионального времени
УК-6.3				
УК-6.3 Знать техники саморегуляции и эмоциональной устойчивости в конфликтных	Демонстрирует системное знание техник	Знает основные техники саморегуляции,	Знает отдельные техники без понимания	Не знает техник саморегуляции и

ситуациях	саморегуляции и эмоциональной устойчивости, понимает условия их применения в медиативной практике	частично понимает их профессиональное назначение	условий их применения	эмоциональной устойчивости
УК-6.3 Уметь применять приемы управления эмоциональным состоянием в медиативном взаимодействии	Уверенно применяет приемы управления эмоциональным состоянием в моделируемых и анализируемых медиативных ситуациях	Применяет приемы саморегуляции, но не всегда адекватно ситуации	Применение приемов носит неустойчивый и ситуативный характер	Не способен применять приемы управления собственным эмоциональным состоянием
УК-6.3 Владеть техниками владения собой и психологическими ресурсами	Демонстрирует устойчивое владение техниками саморегуляции и управления психологическими ресурсами	Владение техниками проявляется, но недостаточно стабильно	Владение техниками ограничено и требует постоянной внешней поддержки	Не владеет техниками владения собой и психологическими ресурсами
УК-6.4				
УК-6.4 Знать методы профессиональной рефлексии и оценки эффективности деятельности	Демонстрирует глубокое знание методов профессиональной рефлексии и оценки эффективности использования ресурсов	Знает основные методы профессиональной рефлексии, допускает отдельные неточности	Имеет общее представление о методах рефлексии без их системного понимания	Не знает методов профессиональной рефлексии и оценки эффективности деятельности
УК-6.4 Уметь критически оценивать эффективность использования времени и ресурсов	Самостоятельно и аргументированно оценивает эффективность использования времени и ресурсов в профессиональной деятельности	Оценка эффективности в целом корректна, но недостаточно глубока	Критическая оценка носит формальный характер	Не способен оценить эффективность использования времени и ресурсов
УК-6.4 Владеть навыками профессиональной рефлексии и корректировки стратегий саморазвития	Демонстрирует устойчивые навыки профессиональной рефлексии и корректировки стратегий самоорганизации	Навыки рефлексии проявляются, но используются непоследовательно	Рефлексия поверхностная, корректировка стратегий затруднена	Навыки профессиональной рефлексии и саморазвития отсутствуют



**Московский
Институт
Психоанализа**

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

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ОСНОВЫ ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТА**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

1.1 Проектное задание: Проектирование индивидуальной траектории профессионального развития корпоративного психолога

Задание: разработать проект индивидуальной траектории профессионального развития корпоративного психолога сроком не менее чем на три года с учетом требований профессии, логики непрерывного образования и принципов управления временем и ресурсами. В проекте необходимо проанализировать текущую профессиональную позицию, ключевые роли и зоны нагрузки, сформулировать цели профессионального развития, определить этапы их реализации, обосновать выбор форм обучения и развития, а также описать способы саморегуляции и оценки эффективности использования времени и ресурсов.

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. Какая концепция описывает субъективное восприятие прошлого, настоящего и будущего как фактор регуляции поведения и деятельности?
А. Теория деятельности А.Н. Леонтьева
Б. Теория временной перспективы Ф. Зимбардо
В. Теория социального научения А. Бандуры
2. Какой показатель наиболее точно отражает эффективность управления временем в профессиональной деятельности?
А. Количество выполненных задач
Б. Соответствие затраченных ресурсов профессиональным целям
В. Интенсивность занятости в течение рабочего дня
3. Опишите, какие элементы должны входить в анализ эффективности использования времени в профессиональной деятельности организационного психолога; в ответе должны быть отражены цели деятельности, используемые ресурсы, выявленные ограничения и выводы о возможных корректировках.

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)

В организации, работающей в сфере консалтинга и обучения персонала, корпоративный психолог совмещает несколько ролей: проведение диагностики, участие в проектных командах,

методическую работу и профессиональное обучение. В течение последних месяцев специалист отмечает рост утомляемости, ощущение постоянной нехватки времени и снижение удовлетворенности профессиональной деятельностью, при этом формально объем задач остается прежним. Руководство организации связывает ситуацию с недостаточной организованностью специалиста и предлагает «лучше планировать время».

В процессе самоанализа психолог фиксирует, что значительная часть рабочего времени уходит на срочные, но не приоритетные задачи, отсутствует долгосрочное планирование профессионального развития, а границы между рабочими и личными ресурсами размыты. Попытки использовать стандартные техники планирования не приводят к устойчивому эффекту.

Задание: проанализировать ситуацию с позиции психологии управления временем и ресурсами, выявить ключевые причины неэффективного использования времени, предложить направления коррекции временной и ресурсной организации профессиональной деятельности.

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)

1. Время как психологический ресурс в профессии организационного психолога
2. Профессиональные роли и их влияние на структуру рабочего времени
3. Границы ответственности и управления временем в организационном контексте
4. Саморегуляция как профессиональная компетенция психолога
5. Риски формального тайм-менеджмента в помогающих профессиях
6. Непрерывное образование и управление профессиональной нагрузкой
7. Психологические причины неэффективного использования времени
8. Баланс профессиональной эффективности и ресурсной устойчивости

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 Темы для рефератов

1. Психологические концепции времени в профессиональной деятельности

2. Временная перспектива личности и профессиональное развитие
3. Самоэффективность как фактор управления временем
4. Ресурсный подход в психологии профессиональной деятельности
5. Прокрастинация в деятельности специалистов помогающих профессий
6. Волевая регуляция и управление профессиональной нагрузкой
7. Психологические аспекты планирования профессиональной карьеры
8. Стресс и время: психологические механизмы взаимосвязи
9. Профессиональная идентичность и временная организация деятельности
10. Тайм-менеджмент как элемент профессиональной культуры психолога

Критерии и показатели оценки реферата

Критерии	Показатели
Новизна реферируемого текста Макс. - 3 балла	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений
Степень раскрытия сущности проблемы Макс. - 3 балла	- 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	- 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. Темы докладов

Тема 1. Психологическое время и его значение для профессиональной эффективности

Тема 2. Саморегуляция как основа управления временем

Тема 3. Целеполагание в контексте профессионального развития психолога

Тема 4. Управление вниманием и концентрацией в профессиональной деятельности

Тема 5. Когнитивные искажения в оценке собственной занятости

Тема 6. Временной аудит как инструмент профессиональной рефлексии

Тема 7. Управление ресурсами в условиях многозадачности

Тема 8. Профессиональное выгорание и дефицит времени

Тема 9. Планирование обучения и развития в логике непрерывного обучения

Тема 10. Эффективность и результативность как критерии управления временем

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 недостаточно 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. Как соотносятся объективное и субъективное время в профессиональной деятельности?
2. В чем заключается специфика управления временем в профессии организационного психолога?
3. Какие личностные ресурсы лежат в основе эффективного управления временем?

4. Как саморегуляция связана с профессиональной устойчивостью?
5. Какие модели целеполагания применимы к профессиональному развитию психолога?
6. В чем различие между занятостью и эффективностью деятельности?
7. Какие психологические причины лежат в основе прокрастинации?
8. Как проводится анализ эффективности использования времени?
9. Какие риски возникают при формальном применении техник тайм-менеджмента?
10. Как управление временем связано с траекторией непрерывного профессионального развития?

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

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.

1. Вопросы для зачета:

1. В чем заключается специфика времени как психологического ресурса личности и профессиональной деятельности.
2. Понятие субъективного и объективного времени в психологии и их значение для управления профессиональной деятельностью.

3. Теория временной перспективы личности и ее роль в профессиональном развитии.
4. Саморегуляция как психологический механизм управления временем и ресурсами.
5. Понятие личностных ресурсов в психологии профессиональной деятельности.
6. Самоэффективность и ее влияние на управление временем и достижение профессиональных целей.
7. Прокрастинация как психологический феномен и ее влияние на профессиональную эффективность.
8. Роль внимания и волевой регуляции в организации профессиональной деятельности.
9. Целеполагание как психологический процесс в управлении временем.
10. Модели целеполагания и их применение в профессиональной деятельности организационного психолога.
11. Планирование как форма осознанной регуляции профессиональной активности.
12. Проектирование индивидуальной траектории профессионального развития в логике непрерывного образования.
13. Временной аудит как инструмент анализа профессиональной деятельности.
14. Понятие эффективности и результативности в управлении временем.
15. Когнитивные искажения в оценке собственной занятости и продуктивности.
16. Связь управления временем и профессиональной устойчивости специалиста.
17. Психологические причины неэффективного использования времени в помогающих профессиях.
18. Управление ресурсами в условиях многозадачности и высокой профессиональной нагрузки.
19. Профессиональное выгорание в контексте нарушения управления временем и ресурсами.
20. Рефлексия как механизм корректировки временной и ресурсной организации деятельности.

2. Тестирование:

1. Какое понятие в психологии описывает индивидуальное восприятие прошлого, настоящего и будущего?
 - А. Самоэффективность
 - Б. Временная перспектива ✓
 - В. Мотивационная установка
 - Г. Когнитивный стиль

2. Какой автор разработал концепцию временной перспективы личности?
- А. А. Бандура
 - Б. А. Маслоу
 - В. Ф. Зимбардо ✓
 - Г. К. Левин
3. Что относится к личностным ресурсам профессиональной деятельности?
- А. Должностные инструкции
 - Б. Организационная структура
 - В. Психологическая устойчивость ✓
 - Г. Формальные регламенты
4. Саморегуляция в психологии понимается как:
- А. Внешний контроль деятельности
 - Б. Способность личности управлять своим поведением и состояниями ✓
 - В. Социальное влияние на поведение
 - Г. Административное управление
5. Теория самоэффективности связана с именем:
- А. К. Роджерса
 - Б. А. Бандуры ✓
 - В. Э. Эриксона
 - Г. З. Фрейда
6. Что является основным критерием эффективного управления временем?
- А. Высокая занятость
 - Б. Количество выполненных задач
 - В. Соответствие затраченных ресурсов целям ✓
 - Г. Минимизация отдыха
7. Прокрастинация в психологии рассматривается как:
- А. Недостаток дисциплины
 - Б. Личностная черта
 - В. Форма саморегуляционного сбоя ✓
 - Г. Отсутствие мотивации
8. Управление вниманием относится к:
- А. Когнитивным искажениям
 - Б. Механизмам саморегуляции ✓
 - В. Социальным навыкам
 - Г. Организационным факторам

9. Какой элемент не относится к процессу целеполагания?
- А. Формулировка цели
 - Б. Оценка ресурсов
 - В. Контроль результата
 - Г. Спонтанность действий ✓
10. Концепция непрерывного образования предполагает:
- А. Обучение только в профессиональной среде
 - Б. Непрерывное образование на протяжении жизни ✓
 - В. Повышение квалификации по требованию работодателя
 - Г. Самообразование без планирования
11. Планирование в психологии рассматривается как:
- А. Административная функция
 - Б. Когнитивный процесс ✓
 - В. Поведенческий навык
 - Г. Социальная установка
12. Временной аудит используется для:
- А. Контроля дисциплины
 - Б. Анализа использования времени ✓
 - В. Оценки мотивации
 - Г. Регламентации труда
13. Эффективность деятельности означает:
- А. Интенсивность занятости
 - Б. Скорость выполнения задач
 - В. Соотношение целей и результатов ✓
 - Г. Минимизацию усилий
14. Когнитивные искажения в управлении временем проявляются в:
- А. Ошибках восприятия занятости ✓
 - Б. Недостатке навыков
 - В. Низкой мотивации
 - Г. Организационных сбоях
15. Многозадачность в профессиональной деятельности чаще всего приводит к:
- А. Повышению концентрации
 - Б. Росту эффективности
 - В. Снижению качества выполнения задач ✓
 - Г. Экономии времени

16. Профессиональная устойчивость связана с:
- А. Количеством обязанностей
 - Б. Способностью управлять ресурсами ✓
 - В. Формальной ролью в организации
 - Г. Должностным статусом
17. Выгорание рассматривается как:
- А. Личностная слабость
 - Б. Следствие перегрузки и дефицита ресурсов ✓
 - В. Отсутствие профессиональных навыков
 - Г. Нарушение дисциплины
18. Рефлексия в управлении временем необходима для:
- А. Самокритики
 - Б. Коррекции способов организации деятельности ✓
 - В. Повышения мотивации
 - Г. Оценки других специалистов
19. Что относится к долгосрочному управлению временем?
- А. Реакция на срочные задачи
 - Б. Проектирование профессиональной траектории ✓
 - В. Контроль текущих дел
 - Г. Снижение нагрузки
20. Управление временем в профессии организационного психолога направлено прежде всего на:
- А. Увеличение объема работы
 - Б. Повышение личной продуктивности
 - В. Обеспечение профессиональной эффективности и устойчивости ✓
 - Г. Сокращение профессиональных обязанностей

3. Кейсы для анализа

Кейс 1 Корпоративный психолог работает в крупной организации и одновременно участвует в нескольких проектах: диагностике персонала, сопровождении управленческих команд и разработке методических материалов. Несмотря на формально выстроенное расписание, специалист постоянно ощущает нехватку времени, работает сверх нормы и испытывает снижение концентрации. При анализе своей занятости он фиксирует преобладание срочных задач и отсутствие времени на профессиональное развитие.

Задание: проанализировать ситуацию с позиции психологии управления временем и ресурсами, выявить основные причины неэффективного использования времени и предложить направления коррекции временной организации профессиональной деятельности.

Кейс 2 Молодой специалист — организационный психолог — активно инвестирует время в обучение, участвует в конференциях и дополнительных курсах, однако не достигает ожидаемого профессионального роста и испытывает ощущение фрагментарности развития. Цели профессионального развития сформулированы обобщенно, планирование носит эпизодический характер, оценка результатов обучения отсутствует.

Задание: проанализировать представленную ситуацию с позиции целеполагания и проектирования профессиональной траектории, определить ошибки в управлении временем и обучением, предложить модель более эффективной организации профессионального развития.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/не зачтено
УК-6.1				
Знать психологические концепции времени и временной перспективы личности, теории саморегуляции и самоэффективности, представления о ресурсах личности и факторах их истощения в профессиональной деятельности организационного психолога	Демонстрирует системное знание психологических концепций времени, саморегуляции и ресурсного подхода, корректно использует научные понятия в профессиональном контексте	Знает основные психологические концепции времени и ресурсов, допускает незначительные неточности в терминологии	Знает отдельные понятия и подходы фрагментарно, воспроизводит материал без системных связей	Не знает базовых понятий, допускает существенные ошибки в понимании содержания
Уметь анализировать собственные временные паттерны, профессиональные роли и нагрузку, выявлять личностные ресурсы и ограничения, влияющие на эффективность деятельности и профессиональную устойчивость	Самостоятельно анализирует собственные временные и ресурсные паттерны, обоснованно связывает их с профессиональной эффективностью	Анализирует собственные ресурсы и ограничения с опорой на предложенные модели	Выполняет анализ формально, без выявления причинно-следственных связей	Не способен проанализировать собственные ресурсы и временные ограничения
Владеть навыками рефлексивной оценки собственного ресурсного состояния, применения моделей саморегуляции и самоэффективности для поддержания профессиональной работоспособности	Уверенно применяет рефлексивные и саморегуляционные техники для поддержания профессиональной работоспособности	Применяет техники саморегуляции с опорой на инструкции	Использует отдельные приемы эпизодически и без осознанной связи с профессиональными задачами	Не владеет техниками саморегуляции и ресурсной поддержки
УК-6.2				

Знать научно обоснованные подходы к целеполаганию и планированию деятельности, модели профессионального развития и карьерного проектирования, концепцию непрерывного образования	Глубоко знает модели целеполагания, планирования и карьерного проектирования, корректно соотносит их с профессиональной деятельностью	Знает основные модели целеполагания и планирования, допускает отдельные упрощения	Имеет общее представление о моделях, без понимания их профессионального применения	Не знает подходов к планированию и профессиональному развитию
Уметь формулировать профессиональные и жизненные цели, соотносить их с требованиями профессии корпоративного психолога, выстраивать реалистичную траекторию профессионального развития и обучения	Самостоятельно формулирует профессиональные цели и проектирует траекторию развития с учетом требований профессии	Формулирует цели и план развития с частичной помощью или по образцу	Формулирует цели формально, без учета профессионального контекста	Не способен сформулировать цели и траекторию развития
Владеть инструментами целеполагания и планирования, применяемыми для организации профессиональной деятельности, обучения и развития в долгосрочной перспективе	Уверенно использует инструменты целеполагания и планирования для организации профессиональной и образовательной деятельности	Использует инструменты планирования в типовых ситуациях	Применяет инструменты непоследовательно и без долгосрочной логики	Не владеет инструментами планирования
УК-6.3				
Знать психологические механизмы волевой регуляции, внимания, прокрастинации, стрессоустойчивости и профессиональной адаптации	Демонстрирует целостное знание механизмов саморегуляции, внимания, прокрастинации и стрессоустойчивости	Знает основные психологические механизмы саморегуляции	Знает отдельные механизмы без понимания их взаимосвязей	Не знает психологических механизмов саморегуляции
Уметь применять приемы саморегуляции, управления вниманием и эмоциональным состоянием в условиях профессиональной нагрузки и неопределенности	Осознанно применяет приемы саморегуляции в условиях профессиональной нагрузки и неопределенности	Применяет приемы саморегуляции в стандартных ситуациях	Применяет приемы эпизодически и без устойчивого результата	Не способен применять приемы саморегуляции
Владеть техниками саморегуляции и управления личными ресурсами, обеспечивающими устойчивость, продуктивность и профилактику профессионального выгорания	Устойчиво владеет техниками управления ресурсами, обеспечивает профессиональную устойчивость и профилактику выгорания	Владеет базовыми техниками управления ресурсами	Владеет отдельными техниками на минимальном уровне	Не владеет техниками управления ресурсами
УК-6.4				
Знать подходы к анализу эффективности деятельности, методы временного аудита, модели оценки результативности и профессиональной устойчивости	Глубоко знает методы анализа эффективности деятельности и оценки использования времени и ресурсов	Знает основные методы анализа эффективности деятельности	Имеет поверхностное представление о методах анализа	Не знает методов анализа эффективности

Уметь проводить анализ использования времени и ресурсов в профессиональной деятельности, выявлять неэффективные стратегии и когнитивные искажения в оценке собственной занятости	Самостоятельно проводит анализ эффективности использования времени и ресурсов, выявляет причины неэффективности	Проводит анализ эффективности с опорой на предложенные критерии	Проводит анализ формально, без интерпретации результатов	Не способен проанализировать эффективность использования времени
Владеть навыками критической рефлексии и корректировки собственных способов организации деятельности с учетом профессиональных задач и требований	Владеет навыками критической рефлексии и корректировки собственной профессиональной деятельности	Владеет навыками рефлексии на базовом уровне	Демонстрирует фрагментарные навыки рефлексии	Не владеет навыками критической рефлексии



**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)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, 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 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. 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. Ответ: Б	УК-1.3.
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. Ответ: В	УК-5.1.
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. Ответ: В	УК-5.1.
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. Ответ: Б	УК-1.2.
Задание 5. Прочитайте текст и выберите правильный ответ Оцените нарративную структуру романа Мигеля де Сервантеса «Хитроумный идальго Дон Кихот Ламанчский».	УК-1.2.

Как интерпретируется соотношение вымысла и объективной реальности в сознании протагониста? А) Как полная неспособность героя к восприятию действительности. Б) Как результат фармакологического воздействия. В) Как конфликт интертекстуальности, где гипертрофированная рецептура рыцарских романов детерминирует перцептивную матрицу субъекта. Г) Как намеренная симуляция ради достижения материальных благ. Ответ: В	
Задание 6. Прочитайте текст и выберите все правильные ответы Выберите атрибуты античного эпоса, зафиксированные в поэмах Гомера («Илиада», «Одиссея»), которые впоследствии были кодифицированы Аристотелем в «Поэтике». А) Использование гекзаметра как основного стихотворного размера. Б) Наличие абстрактного лирического «я» повествователя. В) Формула зачина (<i>invocation of the Muse</i>) и ретардация действия. Г) Постоянные эпитеты как инструмент устной формульной композиции. Д) Отсутствие вмешательства олимпийских богов в ход событий. Ответ: А, В, Г	УК-1.3.
Задание 7. Прочитайте текст и выберите все правильные ответы Исходя из анализа трактата Н. Макиавелли «Государь», укажите концепции, легшие в основу политического реализма Нового времени. А) Приоритет государственных интересов (<i>ragion di stato</i>) над нормами традиционной морали. Б) Необходимость разделения светской и духовной властей. В) Допустимость использования насилия правителем для удержания власти при условии утилитарной целесообразности. Г) Утверждение идеала христианского смирения монарха как залога стабильности. Д) Концепция фортуны (<i>fortuna</i>) и доблести (<i>virtù</i>) как диалектических факторов истории. Ответ: А, В, Д	УК-1.3.
Задание 8. Прочитайте текст и выберите все правильные ответы Опираясь на философию трансцендентального идеализма И. Канта («Критика чистого разума»), выделите априорные формы чувственности, структурирующие любой возможный опыт. А) Причинность. Б) Пространство. В) Время. Г) Единство. Д) Множественность. Ответ: Б, В	УК-1.3.
Задание 9. Прочитайте текст и выберите все правильные ответы Проанализируйте систему образов романа Ф. М. Достоевского «Преступление и наказание». Какие персонажи выполняют функцию духовных двойников-антиподов Родиона Раскольникова, оттеняя различные аспекты его теории? А) Лужин (экономический аспект эгоизма). Б) Разумихин (альтруистический деятельный гуманизм). В) Свидригайлов (нигилистическое своеволие и отсутствие метафизических границ). Г) Лебезятников (карикатурный социал-утилитаризм). Ответ: А, Б, В	УК-1.3.
Задание 10. Прочитайте текст и выберите все правильные ответы	УК-5.1.

Исследуя постмодернистскую метапрозу Умберто Эко в романе «Имя розы», определите признаки, указывающие на деконструкцию классического детективного жанра. А) Наличие одного гениального сыщика, раскрывающего дело методом дедукции. Б) Библиотека как лабиринт-симулякр, скрывающий конечную истину. В) Неоднозначность финала, где преступник избегает наказания, а рукопись уничтожается. Г) Полное соответствие историческим фактам XIII века без анахронизмов. Д) Текстуальная природа преступления, связанная с интерпретацией знаков. Ответ: Б, В, Д	
Повышенный уровень	
Задание 11. Прочитайте текст и установите последовательность Установите хронологическую последовательность создания нижеперечисленных текстов, репрезентирующих эволюцию европейской мысли от Античности к Просвещению. А) «Левиафан» Т. Гоббса. Б) «Исповедь» Аврелия Августина. В) «Никомахова этика» Аристотеля. Г) «Рассуждение о методе» Р. Декарта. Ответ: 1 — В 2 — Б 3 — Г 4 — А	УК-1.2. УК-1.3. УК-5.1.
Задание 12. Прочитайте текст и установите последовательность Расположите элементы сюжета повести Франца Кафки «Превращение» в соответствии с классической композиционной схемой (экспозиция — завязка — развитие — кульминация — развязка), учитывая специфику абсурдистской прозы. А) Визит управляющего конторы в дом Замзы. Б) Постепенная дегуманизация Грегора, отчуждение семьи и подготовка к избавлению от него. В) Пробуждение Грегора Замзы в теле насекомого (метаморфоза). Г) Физическое истощение и смерть протагониста; катарсис и обновление семейства Замза. Д) Экспозиция: описание быта и профессиональных обязательств Грегора Замзы накануне трансформации. Ответ: 1 — Д 2 — В 3 — А 4 — Б 5 — Г	УК-1.2. УК-1.3. УК-5.1.
Задание 13. Прочитайте текст и установите последовательность Выстройте иерархическую вертикаль девяти кругов Ада в соответствии с порядком их прохождения Данте и Вергилием в первой кантике «Божественной комедии». А) Лимб (Первый круг). Б) Преддверие Ада (несдержанные, не сделавшие выбора). В) Второй круг (Сладострастники). Г) Девятый круг (Предатели). Ответ: 1 — Б 2 — А 3 — В 4 — Г	УК-1.2.
Задание 14. Прочитайте текст и установите последовательность Опишите логическую последовательность стадий развития Мирового духа в феноменологии Г. В. Ф. Гегеля, представленную в качестве магистральной линии историко-философского процесса. А) Абсолютный дух (искусство, религия, философия). Б) Субъективный дух (антропология, феноменология, психология). В) Восточный мир (субстанциальная несвобода). Г) Объективный дух (абстрактное право, моральность, нравственность). Ответ: 1 — В 2 — Б 3 — Г 4 — А	УК-1.2.
Задание 15. Прочитайте текст и установите последовательность	УК-5.1.

Реконструируйте хронологию внутренней эволюции главного героя романа Иоганна Вольфганга фон Гёте «Страдания юного Вертера». 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. Ответ: 1 — Б 2 — А 3 — В 4 — Г	
Задание 16 Прочитайте текст и установите соответствие Соотнесите архетипические женские образы в мировой литературе с доминирующей поведенческой стратегией, определяющей вектор развития конфликта. Образы: 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») Стратегии: 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. Ответ: 1 — Г 2 — А 3 — Б 4 — В	УК-1.3.
Задание 17 Прочитайте текст и установите соответствие Установите соответствие между философскими категориями Иммануила Канта и их дефинициями в рамках критического метода. Категории: 1. Ноумен 2. Антиномия 3. Категорический императив 4. Апперцепция Дефиниции: 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. Ответ: 1 — Б 2 — Г 3 — В 4 — А	УК-1.3.
Задание 18. Прочитайте текст и установите соответствие (сформулировать вопрос в научном стиле) Коррелируйте литературные направления XX века с их программными эстетическими манифестами или ключевыми теоретическими работами. Направления: 1. Экзистенциализм 2. Психоанализ (как культурный метод) 3. Марксистская литературная критика 4. Новый историзм Работы: А) «Толкование сновидений» З. Фрейд	УК-1.3.

Б) «Бытие и ничто» Ж.-П. Сартр В) «О народной культуре в эпоху Ренессанса» С. Гринблатт Г) «К критике политической экономии. Предисловие» К. Маркс Ответ: 1 — Б 2 — А 3 — Г 4 — В	
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. 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»)	УК-1.2.
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). Ответ: 1 — В 2 — А 3 — Б	УК-1.2.
Высокий уровень	
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. 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.	УК-5.1.
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.	УК-5.1.

Ответ: Специфика мениппеи у Достоевского проявляется в преодолении монологизма через диалогизацию слова. Три ключевые черты: 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.	
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? 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.	УК-1.2. УК-1.3. УК-5.1.
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? 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.	УК-5.1.
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? 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.	УК-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
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

различия социальных групп, опираясь на знание этапов исторического развития России в контексте мировой истории, социокультурных традиций мира, основных философских и этических учений	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	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.	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	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
---	--	---	--	--



**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)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, 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	
Задание 1. Прочитайте текст и выберите правильный ответ. В труде «Основания физиологической психологии» Вильгельм Вундт определяет предмет новой науки. Что являлось основным методом исследования в первой психологической лаборатории Лейпцига? А) Экспериментальное изучение рефлексов. Б) Аналитическая интроспекция. В) Наблюдение за поведением животных. Г) Свободные ассоциации. Ответ: Б	УК-1.2
Задание 2. Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Согласно концепции Л.С. Выготского, развитие ребенка происходит не спонтанно, а под влиянием культуры. Как называется процесс превращения внешних социальных взаимодействий во внутренние психические функции? А) Интериоризация. Б) Экстериоризация. В) Аккомодация. Г) Центрация. Ответ: А	УК-1.2
Задание 3. Прочитайте текст и выберите правильный ответ. Карл Густав Юнг расходился с Зигмундом Фрейдом в понимании движущих сил психики. Какой структурный элемент личности, по Юнгу, является хранилищем общечеловеческого опыта предков? А) Индивидуальное бессознательное. Б) Персона. В) Коллективное бессознательное.	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 (феноменальный 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

Какие факторы способствовали упадку доминирования бихевиоризма в середине XX века?	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. Ответ: А, Б, Г	
Повышенный уровень		
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). Ответ: 1 — Б 2 — Г 3 — В 4 — А	УК-1.2	
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. Ответ: 1 — А 2 — Б 3 — Г 4 — В	УК-1.2	
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. Ответ: 1 — Б 2 — В 3 — Д 4 — А 5 — Г	УК-1.2	
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). Ответ: 1 — Б 2 — А 3 — Г 4 — В	УК-1.2	
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). Ответ: 1 — В 2 — Б 3 — А 4 — Г	УК-1.2	
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). Ответ: 1 — В 2 — А 3 — Г 4 — Б	УК-1.2	

Задание 17. Прочитайте текст и установите соответствие. Коррелируйте направление психологии и основной механизм изменения личности. 1. Психоанализ 2. Бихевиоризм 3. Когнитивно-поведенческая терапия 4. Гуманистическая терапия А) Изменение дисфункциональных убеждений (рефрейминг). Б) Формирование новых связей «Стимул-Реакция» (подкрепление). В) Эмпатическое слушание и конгруэнтность терапевта. Г) Осознание и проработка внутриличностного конфликта. Ответ: 1 — Г 2 — Б 3 — А 4 — В	УК-5.3
Задание 18. Прочитайте текст и установите соответствие. Соотнесите ученика и его отношение к учителю (Фрейду). 1. К.Г. Юнг 2. А. Адлер 3. Э. Фромм 4. Ш. Ференци 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. Ответ: 1 — В 2 — А 3 — Г 4 — Б	УК-1.2
Задание 19. Прочитайте текст и установите соответствие. Тип знания и его представитель в истории мысли. 1. Рационализм 2. Эмпиризм 3. Позитивизм 4. Экзистенциализм 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). Ответ: 1 — В 2 — А 3 — Б 4 — Г	УК-5.1
Задание 20. Прочитайте текст и установите соответствие. Уровень анализа психики и соответствующая «Великая книга». 1. Нейробиологический 2. Психоаналитический (топографический) 3. Культурно-исторический 4. Экзистенциальный 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). Ответ: 1 — Б 2 — А 3 — Г 4 — В	УК-1.2
Высокий уровень	
Задание 21. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки В чем заключается принципиальное различие между «интенцией» (намерением) в феноменологии Брентано и «либидо» у Фрейда? Ответ: Интенция всегда направлена на объект и сознательна (акт переживания), тогда как либидо — это бессознательная драйвовая энергия, не требующая объекта изначально.	УК-5.3
Задание 22. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки (сформулировать вопрос в научном стиле) Почему концепцию «операционального интеллекта» Жана Пиаже нельзя считать чисто когнитивной в американском смысле? Ответ: потому что интеллект у Пиаже вырастает из сенсомоторного действия (биологическая основа), а не из обработки информации компьютером; знание активно конструируется субъектом.	УК-1.2
Задание 23. Прочитайте текст, напишите ответ на вопрос, используя четкие, компактные формулировки (сформулировать вопрос в научном стиле)	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	Удовлетворительн о/ зачтено	Неудовлетворительн о /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»



**Московский
Институт
Психоанализа**

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

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПРОФОРИЕНТАЦИЯ И ПРОФОТБОР В ОРГАНИЗАЦИИ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

1.1 Практическое задание

Форма: выполнение практического задания на семинарском занятии (индивидуально или в малых группах).

Задание может включать:

- разработку фрагмента профессиограммы;
- составление психограммы должности;
- разработку алгоритма процедуры профотбора;
- подбор диагностических методик по кейсу.

Максимальное количество баллов: 8.

Критерии оценивания выполнения практического задания студентами

Параметр	Баллы	Шкала
Соответствие теоретическим основам	0–2	0 – отсутствует, 1 – частично, 2 – полностью соответствует
Логика и структурированность решения	0–3	0 – отсутствует структура, 1–2 – частично, 3 – логично и последовательно
Обоснованность выбора методов	0–3	0 – не обосновано, 1–2 – частично, 3 – аргументировано

Итого: 8 баллов

Шкала оценивания выполнения практического задания студентами

Оценка	Критерии оценивания
Отлично	8
Хорошо	6–7
Удовлетворительно	4–5
Неудовлетворительно	0–3

1.2 Анализ кейса

Форма: анализ ситуации профотбора в организации.

Студент должен:

- определить профессионально важные качества;
- сопоставить их с требованиями должности;
- предложить методы диагностики;
- обосновать решение;
- сформулировать рекомендации.

Критерии оценивания

Параметр	Баллы	Шкала
Анализ ситуации	0–3	от отсутствия анализа до полного профессионального анализа
Обоснованность выводов	0–3	от отсутствия аргументации до теоретически обоснованных выводов
Реалистичность рекомендаций	0–2	от нерелевантных до практико-ориентированных рекомендаций

Итого: 8 баллов

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

1.3 Проектное задание

Разработка элемента профориентационной или профилактической программы для организации.

Задание включает:

- формулировку цели и задач;
- определение целевой аудитории;
- выбор методов;
- ожидаемые результаты;
- критерии эффективности.

Критерии оценивания

Параметр	Баллы
Логика проектирования	0–3
Соответствие целям профориентации	0–3
Практическая применимость	0–2

Итого: 8 баллов

2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины
 Форма промежуточной аттестации по дисциплине — **зачёт**.

Зачет проводится в форме компьютерного тестирования в электронной информационно-образовательной среде образовательной организации.

Характеристика тестирования

- 30 тестовых заданий закрытого типа;
- охват всех разделов дисциплины;
- автоматизированная проверка результатов;
- время выполнения — 45 минут;
- одна попытка прохождения;
- тест формируется из банка заданий.

Банк тестовых заданий разработан по всем разделам дисциплины и обеспечивает вариативность тестирования.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Итоговая оценка выставляется на основании процента правильно выполненных тестовых заданий.

Процент правильных ответов	Итоговая оценка
60 % и более	Зачтено
Менее 60 %	Не зачтено

Уровни сформированности компетенций:

Базовый уровень: Обучающийся воспроизводит основные теоретические положения дисциплины, распознаёт методы профотбора и корректно отвечает на типовые вопросы.

Продвинутый уровень: Обучающийся анализирует диагностические данные, интерпретирует результаты и выбирает адекватные методы профотбора в стандартных ситуациях.

Высокий уровень: Обучающийся демонстрирует системное понимание процедур профотбора, оценивает валидность и надежность методов, выявляет риски диагностических ошибок и принимает обоснованные решения.

Соотнесение уровня сформированности компетенций с результатами тестирования

Процент правильных ответов	Уровень сформированности
85–100 %	Высокий
70–84 %	Продвинутый
60–69 %	Базовый
Менее 60 %	Компетенции не сформированы

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/не зачтено
---------------------	-----------------	----------------	---------------------------	--------------------------------

ПК-1.1				
Знать цели и задачи просветительно-профилактической деятельности в организации, принципы построения профориентационных программ, особенности учета корпоративной культуры при планировании мероприятий, ключевые компоненты профессиональной эффективности и психологической компетентности сотрудников	Демонстрирует системное знание целей и задач просветительно-профилактической деятельности, принципы построения профориентационных программ, особенности корпоративной культуры и ключевые компоненты профессиональной эффективности	Знает цели и задачи просветительно-профилактической деятельности, основные принципы построения профориентационных программ и компоненты корпоративной культуры	Знает отдельные положения о целях, задачах и принципах построения программ без системного понимания	Не знает или искаженно воспроизводит цели, задачи и принципы профориентации и корпоративной культуры
Уметь разрабатывать элементы профориентационной программы, формулировать цели и задачи просветительских мероприятий, учитывать специфику организации при проектировании программ, интегрировать данные анализа корпоративной культуры в рекомендации для сотрудников и руководства	Глубоко разрабатывает элементы профориентационной программы, формулирует цели и задачи мероприятий, учитывает специфику организации, интегрирует данные анализа корпоративной культуры	Разрабатывает элементы программы и формулирует цели с частичной интеграцией анализа корпоративной культуры	Разрабатывает элементы программы фрагментарно, с упрощенной формулировкой целей и задач	Не способен разработать элементы программы и сформулировать цели
Владеть навыками проектирования просветительских мероприятий, структурирования профилактической работы, представления и аргументированного обоснования разработанных решений, использования анализа корпоративной культуры при планировании профессионального развития персонала	Уверенно проектирует просветительские мероприятия, структурирует профилактическую работу, аргументированно представляет решения, использует анализ корпоративной культуры для планирования	Владеет базовыми навыками проектирования мероприятий и структурирования работы, аргументированность частично соблюдена	Проектирование носит формальный характер, аргументация и структура ограничены	Не владеет навыками проектирования и структурирования мероприятий
ПК-1.2				
Знать основные методы профориентации и профотбора, критерии профессиональной пригодности, алгоритмы организации профотбора и способы оценки профессиональной эффективности персонала	Демонстрирует полное знание методов профориентации и профотбора, критериев профессиональной пригодности, алгоритмов организации и оценки профессиональной	Знает основные методы профориентации и профотбора, критерии и алгоритмы оценки	Знает отдельные методы и алгоритмы без понимания применения в организации	Не знает методы, критерии и алгоритмы профотбора

	эффективности			
Уметь применять психодиагностические методы в процедуре профотбора, сопоставлять результаты диагностики с требованиями должностей, участвовать в принятии решений о профессиональной пригодности сотрудников	Обоснованно применяет психодиагностические методы, сопоставляет результаты с требованиями должностей, участвует в принятии решений о пригодности	Применяет методы и сопоставляет результаты с требованиями должностей частично	Применение методов ограничено, сопоставление с требованиями формально	Не способен применять методы и сопоставлять результаты
Владеть навыками комплексной оценки кандидатов и сотрудников, навыками подготовки рекомендаций по результатам профотбора, навыками профессионального взаимодействия в системе управления персоналом, интеграцией методов диагностики и оценки в развитие корпоративной культуры	Владеет навыками комплексной оценки кандидатов и сотрудников, подготовки рекомендаций, профессионального взаимодействия в системе управления персоналом	Владеет базовыми навыками оценки и подготовки рекомендаций с ограниченной интеграцией	Владение ограничено воспроизведением отдельных процедур без системного понимания	Не владеет навыками оценки, подготовки рекомендаций и взаимодействия
ПК-1.3				
Знать структуру психологического заключения, требования к профессиональным рекомендациям, этические нормы предоставления обратной связи при проведении профориентации и профотбора	Демонстрирует целостное знание структуры психологического заключения, требований к профессиональным рекомендациям и этических норм обратной связи	Знает основные элементы структуры заключения, требования к рекомендациям и этические нормы	Знает отдельные элементы заключения без системного понимания	Не знает структуру заключения, требования к рекомендациям и этические нормы
Уметь формулировать обоснованные рекомендации по развитию корпоративной культуры и профессиональной эффективности, представлять результаты диагностики в профессиональной форме, адаптировать рекомендации к задачам конкретной организации	Формулирует обоснованные рекомендации, представляет результаты диагностики в профессиональной форме, адаптирует рекомендации к задачам организации	Формулирует рекомендации и представляет результаты с частичной адаптацией к организации	Формулировка рекомендаций и представление результатов фрагментарны	Не способен формулировать рекомендации и представлять результаты
Владеть навыками подготовки профессионального заключения по результатам профотбора и диагностики персонала, навыками устной профессиональной коммуникации, навыками аргументированной презентации результатов и рекомендаций для руководства и сотрудников организации	Владение подготовкой профессионального заключения, устной коммуникацией, аргументированной презентацией результатов и рекомендаций	Владеет базовыми навыками заключения и презентации с ограниченной аргументацией	Владение ограничено формальным воспроизведением процедур	Не владеет подготовкой заключения, коммуникацией и презентацией результатов



**Московский
Институт
Психоанализа**

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

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ**

(наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность	37.03.01 Психология
Направленность (профиль/специализация)	Корпоративный психолог
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная, очно-заочная

1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости

Задания для проведения текущего контроля успеваемости, критерии оценивания

1.1 Проектное задание

Проектирование программы командообразования для организации

Разработать проект программы командообразования для условной организации (коммерческой или некоммерческой) с учетом задач повышения командной эффективности и ответственности участников. В проекте необходимо описать цель программы, целевую аудиторию, предполагаемый этап развития команды, ключевые задачи командной работы, используемые психологические модели и ожидаемые результаты для команды и организации. Проект должен опираться на теории групповой динамики, ролевые модели и концепции командной эффективности.

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. Какая модель описывает стадии развития команды?
А) Модель управленческих ролей Минцберга
Б) **Модель развития группы Б. Такмана**
В) Теория социального научения А. Бандуры
2. Какой феномен связан со снижением индивидуальной ответственности в команде?
А) Социальная фасилитация
Б) **Социальная лень**
В) Когнитивный диссонанс

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 проектной команде крупной организации, работающей в сфере услуг, наблюдается снижение вовлеченности сотрудников. Команда формально сохраняет структуру и распределение ролей, однако участники избегают инициативы, перекладывают ответственность друг на друга и ориентируются преимущественно на указания руководителя. Совещания проходят без активных обсуждений, решения принимаются медленно, при этом открытых конфликтов не возникает. Руководство отмечает снижение качества результатов и рост взаимного недовольства внутри команды.

Дополнительно известно, что команда была сформирована около года назад, состав участников стабилен, внешние требования к результату за последний период существенно возросли, однако формат взаимодействия внутри команды не пересматривался.

Проанализировать ситуацию с позиций групповой динамики и командной эффективности, определить возможный этап развития команды, выявить ключевые психологические причины

описанных трудностей и предложить направления профессионального вмешательства организационного психолога.

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. Команда и рабочая группа: психологические различия и организационные последствия
2. Ответственность участника команды: индивидуальный и коллективный уровни
3. Ролевое распределение как фактор устойчивости команды
4. Командная эффективность и организационный контекст
5. Групповое мышление как риск для управленческих решений
6. Сплоченность и результативность: где проходит граница
7. Активная позиция специалиста в команде: профессиональные и личностные аспекты
8. Командная динамика в условиях изменений и неопределенности

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. Теория групповой динамики Курта Левина в организационной психологии
2. Этапы развития команды в модели Б. Такмана
3. Социально-психологические основания командной сплоченности
4. Феномен социальной лености в рабочих командах
5. Ролевые модели командной работы в современной организации
6. Командная эффективность как объект психологического анализа
7. Групповое мышление и его влияние на качество решений
8. Индивидуальный вклад и ответственность в команде
9. Команда как система социального взаимодействия
10. Профессиональная позиция психолога в командной работе

Критерии и показатели оценки реферата

Критерии	Показатели
Новизна реферируемого текста Макс. - 3 балла	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений

Степень раскрытия сущности проблемы Макс. - 3 балла	- 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	- 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. Психологические критерии эффективной команды
- Тема 2. Роль норм и правил в функционировании команды
- Тема 3. Влияние этапа развития команды на стиль взаимодействия
- Тема 4. Ответственность и субъектность участников командной работы
- Тема 5. Роль конфликтов в развитии команды
- Тема 6. Социальная фасилитация в условиях командной деятельности
- Тема 7. Командная работа в проектных организациях
- Тема 8. Психологические риски высокой командной сплоченности
- Тема 9. Личностные факторы участия в команде
- Тема 10. Организационные условия поддержания командной эффективности

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 состоят различия между группой и командой в организационной психологии?
2. Какие ключевые положения включает теория групповой динамики К. Левина?
3. Каковы основные этапы развития команды по Б. Такману?
4. Какие роли выделяются в ролевых моделях командной работы?
5. Что понимается под командной эффективностью?
6. В чем проявляется социальная леность в командах?
7. Какова роль индивидуальной ответственности в командной деятельности?
8. Что такое групповое мышление и каковы его последствия?
9. Какие факторы влияют на сплоченность команды?
10. Какова профессиональная роль организационного психолога в работе с командой?

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

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 для зачета:

1. Раскройте понятие команды в организационной психологии и обоснуйте отличия команды от рабочей группы.
2. Опишите команду как объект организационно-психологического анализа и укажите ключевые параметры ее функционирования.
3. Проанализируйте вклад теории групповой динамики К. Левина в понимание командной работы в организации.
4. Охарактеризуйте этапы развития команды по модели Б. Такмана и их значение для управления командой.
5. Раскройте роль норм и правил в формировании устойчивого командного взаимодействия.
6. Опишите психологические механизмы формирования командной сплоченности.
7. Проанализируйте феномен социальной фасилитации и его влияние на результаты командной деятельности.
8. Раскройте понятие социальной лености и условия ее возникновения в командах.
9. Охарактеризуйте ролевую структуру команды с опорой на ролевые модели командной работы.
10. Проанализируйте значение индивидуального вклада участника в достижение командных целей.
11. Раскройте психологическое содержание активной и ответственной позиции участника команды.
12. Опишите феномен группового мышления и его риски для командных решений.
13. Проанализируйте взаимосвязь этапа развития команды и эффективности командной работы.
14. Охарактеризуйте факторы, влияющие на командную эффективность в организации.
15. Раскройте роль ответственности в системе командного взаимодействия.
16. Проанализируйте влияние организационного контекста на командную динамику.
17. Опишите возможные причины снижения эффективности командной работы.
18. Охарактеризуйте профессиональную позицию организационного психолога в работе с командой.
19. Проанализируйте соотношение индивидуальных и командных целей в организации.
20. Обоснуйте значение командообразования для устойчивости и развития организации.

Тестирование:

1. Что в организационной психологии является ключевым признаком команды?
А) Пространственная близость сотрудников
Б) Формальное распределение должностей
В) **Общая цель и взаимная ответственность ✓**
Г) Совместное пребывание в организации
2. Кто является автором теории групповой динамики?
А) М. Белбин
Б) И. Дженис
В) **К. Левин ✓**
Г) Р. Хэкман
3. Какая модель описывает этапы развития команды?
А) Модель организационной культуры Э. Шейна
Б) Теория социального научения
В) **Модель Б. Такмана ✓**
Г) Теория когнитивного диссонанса
4. Какой этап по Б. Такману характеризуется конфликтами и борьбой за роли?
А) Формирование
Б) **Конфликт ✓**
В) Нормирование
Г) Функционирование
5. Что относится к ролевым моделям командной работы?
А) Теория ожиданий
Б) **Модель командных ролей М. Белбина ✓**
В) Теория мотивации достижений
Г) Теория справедливости
6. Что понимается под социальной ленью?
А) Усиление активности в группе
Б) **Снижение индивидуальных усилий в командной деятельности ✓**
В) Повышение ответственности участников
Г) Рост сплоченности команды
7. Какой феномен описывает повышение эффективности деятельности в присутствии других?
А) Социальная лень
Б) **Социальная фасилитация ✓**
В) Групповое мышление
Г) Конформизм
8. Что является ключевым риском группового мышления?
А) Повышение креативности
Б) Рост ответственности
В) **Снижение качества решений ✓**
Г) Усиление мотивации
9. Кто является автором концепции группового мышления?
А) К. Левин
Б) М. Белбин

- В) **И. Дженис** ✓
Г) Р. Хэкман
10. Что является показателем командной эффективности?
А) Личностная совместимость
Б) Отсутствие конфликтов
В) **Достижение целей при сохранении устойчивого взаимодействия** ✓
Г) Жесткий контроль руководителя
11. Какую роль играет ответственность в команде?
А) Индивидуально-личностную
Б) Формально-административную
В) **Психологическую и функциональную** ✓
Г) Второстепенную
12. Что характеризует этап нормирования команды?
А) Борьба за лидерство
Б) **Формирование правил и норм взаимодействия** ✓
В) Распад команды
Г) Отказ от целей
13. Что относится к функциям организационного психолога в работе с командой?
А) Административный контроль
Б) Принятие управленческих решений
В) **Анализ командных процессов и взаимодействия** ✓
Г) Формирование штатного расписания
14. Что влияет на сплоченность команды?
А) Только личностные особенности
Б) Только внешние требования
В) **Цели, нормы и характер взаимодействия** ✓
Г) Размер заработной платы
15. Какой фактор усиливает социальную лень?
А) Персональная ответственность
Б) **Размытость индивидуального вклада** ✓
В) Четкое распределение ролей
Г) Высокая автономия
16. Что характеризует активную позицию участника команды?
А) Следование указаниям
Б) Избегание ответственности
В) **Инициативность и осознанный вклад** ✓
Г) Формальное участие
17. Какой элемент НЕ относится к структуре команды?
А) Роли
Б) Нормы
В) Цели
Г) **Личностная биография** ✓
18. Что может снижать командную эффективность?
А) Конструктивные конфликты
Б) Четкие цели

- В) **Отсутствие ответственности** ✓
- Г) Развитая коммуникация
19. Что является задачей командообразования?
- А) Устранение всех конфликтов
- Б) Формирование иерархии
- В) **Повышение эффективности совместной деятельности** ✓
- Г) Индивидуализация работы
20. Какой контекст влияет на командную динамику?
- А) Только межличностные отношения
- Б) **Организационный и профессиональный** ✓
- В) Только личные ценности
- Г) Только стиль руководства

Кейс 1

В организации реализуется проектная форма работы. Команда из специалистов разного профиля сформирована для выполнения нового стратегического проекта. На начальном этапе участники демонстрировали высокий уровень вовлеченности, однако спустя несколько месяцев наблюдается снижение инициативы, рост формального взаимодействия и перекладывание ответственности на руководителя проекта. Совместные обсуждения проходят пассивно, решения принимаются медленно, при этом открытых конфликтов не фиксируется. Задание: Проанализируйте ситуацию с позиций теории групповой динамики и этапов развития команды, определите возможные психологические причины снижения эффективности и предложите направления работы организационного психолога.

Кейс 2

В стабильной рабочей команде с длительным опытом совместной деятельности отмечается высокая сплоченность и согласованность действий. При этом руководство фиксирует снижение качества принимаемых решений и сопротивление любым изменениям. Альтернативные мнения игнорируются, критика воспринимается негативно, обсуждения быстро сворачиваются. Задание: Проанализируйте ситуацию с точки зрения феномена группового мышления, определите риски для организации и предложите возможные профессиональные интервенции организационного психолога.

Критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

Критерии оценивания	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетворительно/зачтено	Неудовлетворительно/не зачтено
УК-3.1				
Знать основные понятия и теоретические подходы к анализу команды в организационной психологии, различия группы и команды, ключевые положения теории	Демонстрирует системное и точное знание теоретических моделей команды и групповой	Знает основные теории и модели командной работы, допускает несущественные неточности в	Имеет фрагментарные знания теорий командообразования, затрудняется в	Не демонстрирует знания ключевых понятий и теоретических

групповой динамики К. Левина, модели стадий развития команды Б. Такмана, ролевые модели командного взаимодействия, факторы сплоченности и дезинтеграции команды	динамики, корректно оперирует понятиями, авторами и моделями, уверенно соотносит их с организационным контекстом	терминологии или связях между теориями	установлении логических связей и применении понятий	моделей командной работы
Уметь анализировать командное взаимодействие с позиций групповой динамики, определять этап развития команды, выявлять ролевую структуру команды, интерпретировать особенности взаимодействия участников команды в профессиональном контексте организации	Уверенно анализирует командное взаимодействие с позиций групповой динамики и ролевых моделей, корректно определяет этап развития команды и особенности взаимодействия	В целом корректно анализирует командное взаимодействие, допускает отдельные упрощения или неполноту анализа	Анализ командного взаимодействия носит описательный характер, без опоры на теоретические модели	Не способен проанализировать командное взаимодействие и использовать теоретические основания
Владеть навыками профессионального участия в командной работе с учетом ролевой структуры и этапа развития команды, навыками конструктивного взаимодействия в рабочей группе, навыками осознанного включения в совместную деятельность в рамках организационных задач	Демонстрирует устойчивые навыки конструктивного взаимодействия в команде с учетом ролевой структуры и этапа ее развития	Проявляет навыки взаимодействия в команде, но не всегда учитывает динамику и ролевые особенности	Участвует в командной работе формально, без осознанного учета групповых процессов	Не демонстрирует навыков эффективного взаимодействия в команде
УК-3.2				
Знать психологические основания активной и ответственной позиции в команде, концепции командной эффективности Р. Хэкмана, феномены социальной фасилитации и социальной лености, понятие группового мышления И. Джениса, роль индивидуальной ответственности в командной деятельности	Глубоко знает психологические основания командной эффективности, ответственности и индивидуального вклада, уверенно оперирует соответствующими концепциями и феноменами	Знает основные концепции командной эффективности и ответственности, допускает незначительные неточности	Имеет общее представление о командной эффективности и ответственности и без четкой теоретической базы	Не знает теоретических оснований командной эффективности и индивидуальной ответственности
Уметь осознавать и формулировать собственную профессиональную позицию в команде, соотносить личный вклад с целями и задачами команды, принимать	Осознанно формулирует и аргументирует собственную профессиональную позицию в команде,	Формулирует собственную позицию в команде, аргументация носит частично	С трудом формулирует собственную позицию, ответственность за вклад	Не способен осознать и сформулировать собственную позицию и

ответственность за выполняемую роль, аргументировать свою позицию в процессе командного взаимодействия	соотносит личный вклад с целями команды	обоснованный характер	осознается частично	вклад в команду
Владеть навыками саморефлексии собственной роли в команде, навыками принятия ответственности за результаты командной работы, навыками поддержания продуктивного взаимодействия и профилактики деструктивных групповых процессов	Демонстрирует устойчивые навыки саморефлексии, принятия ответственности и профилактики деструктивных групповых процессов	Проявляет навыки ответственности и саморефлексии, но не всегда последовательно	Навыки ответственности и саморефлексии выражены слабо и ситуативно	Не демонстрирует навыков ответственности и саморефлексии в командной деятельности