

## Университет «Синергия»

---

Актуализированная версия  
Утверждена на заседании Ученого совета  
Университета «Синергия»  
протокол № 3 от 19.03.2025 г.

**УТВЕРЖДАЮ**  
Ректор Университета «Синергия»  
кандидат экономических наук, доцент  
А. И. Васильев  
24.03.2025 г.

### Комплект программ практик

Направление подготовки:  
**37.04.01 Психология**

---

Направленность (профиль):  
**Коучинг и психологическое консультирование**

---

Форма обучения:  
**очная**

---

# **Университет «Синергия»**

Актуализированная версия  
утверждена на заседании Ученого совета  
Университета «Синергия»  
протокол № 3 от 19.03.2025 г.

**УТВЕРЖДАЮ**  
Ректор Университета «Синергия»  
кандидат экономических наук, доцент  
А. И. Васильев  
24.03.2025 г.

## **Программа учебной практики (Научно-исследовательская работа)**

<b>Уровень высшего образования:</b>	<b>Магистратура</b>
<b>Направление подготовки:</b>	<b>37.04.01 Психология</b>
<b>Направленность (профиль) подготовки:</b>	<b>Коучинг и психологическое консультирование</b>
<b>Квалификация(степень):</b>	<b>магистр</b>
<b>Форма обучения:</b>	<b>очная</b>
<b>Срок освоения по данной программе:</b>	<b>2 года</b>
<b>Год набора:</b>	<b>2024г.</b>

**Москва 2025**

## СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ, ВИД, ТИП, И СПОСОБ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ.....	3
2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ПРАКТИКЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ .....	3
3. УКАЗАНИЕ МЕСТА ПРАКТИКИ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ 9	
4. ОБЪЕМ ПРАКТИКИ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА НЕДЕЛЬ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ..	9
5. СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИКИ (МОДУЛЯ) ПО ЭТАПАМ (РАЗДЕЛАМ) .....	9
6. ФОРМЫ ОТЧЕТНОСТИ .....	9
7. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И РЕСУРСОВ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ .....	10
8. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРАКТИКИ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ (ПРИ НЕОБХОДИМОСТИ).....	11
9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ.....	12
10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ ДЛЯ ЛИЦ С ОВЗ .....	12
11. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ.....	12
ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ПРАКТИКЕ НИР .....	<b>Ошибка! Закладка не определена.</b>

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ, ВИД И ТИП ПРАКТИКИ

Практическая подготовка при проведении практики организуется путем непосредственного выполнения магистрантами определенных видов работ, связанных с работой организационного психолога.

Целью практики является выполнение определенных видов работ, направленных на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенции по профилю соответствующей образовательной программы.

**Вид практики** – учебная практика;

**Тип практики** – научно-исследовательская работа (НИР).

## 2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ПРАКТИКЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.

В результате прохождения данной практики у магистрантов формируются следующие компетенции:

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине		
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практический опыт
УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1	УК-1.1 Планирует исследования и осуществляет сбор эмпирических данных, руководствуясь системным подходом в организации научной работы	-	-	сбора информации и оценки полученных результатов; отстаивания своей точки зрения для анализа и поиска решений возникших психологических проблем на различных уровнях функционирования организации.
Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2	УК-2.1. Определяет содержание этапов работы над проектом, учитывая этапы его жизненного цикла и обеспечивает последовательность их реализации	-	-	разработки механизмов управления; подготовки и обоснования аналитических материалов в рамках проведенных прикладных исследований
		УК-2.2. Формирует основные компоненты системы управления проектами	-	-	подготовки информационных отчетов и аналитических справок по результатам проведенного анализа; демонстрации результатов исследований в виде научного доклада
Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном	УК-4	УК-4.3. Применяет современные коммуникативные технологии работы с информацией на	-	-	осуществления коммуникации на иностранных языках для решения задач межличностного и

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компете нции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине		
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практический опыт
языке, для академического и профессионального взаимодействия		иностранном языке и владеет навыками создания и анализа устной и письменной деловой речи с позиции коммуникативной эффективности			межкультурного взаимодействия.
Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	<b>УК-5</b>	УК-5.1 Осуществляет поиск научной информации на основе современной методологии для дальнейшего применения в практике межличностного общения и консультирования	-	-	системного анализа используемых теоретических концепций в рамках управления персоналом конкретной организации; системной оценки внешних и внутренних помех в работе организации; оценки социально- психологических деструкций, обусловленных нарушением психологических правил управления людьми; навыками выработки и принятия индивидуальных и групповых управленческих решений.
Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	<b>УК-6</b>	УК-6.1. Применяет инструменты самоменеджмента для реализации и совершенствования собственной деятельности	-	-	сбора и анализа информации; постановки целей исследования и выбора оптимальных методов и технологий для достижения необходимых научных и практических результатов; выбора релевантного инструментария для исследования эффективности работы организации и для выявления факторов полноценного функционирования системы управления персоналом; обработки информации для дальнейшего её использования в практике решения

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компете нции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине		
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практический опыт
					организационных задач
Способен организовывать научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии	ОПК-1	ОПК- 1.1 Демонстрирует понимание сути и значения научных исследований в профессиональной деятельности психолога	Системный анализ имеющихся в арсенале организационного психолога психологических теорий и концепций;	использовать исследовательский инструментария при постановке и решении различных задач, возникающих в поле деятельности организационного психолога	научной рефлексии относительно удовлетворения собственных профессиональных интересов;
		ОПК- 1.2 Осуществляет анализ информации на основе современной методологии для дальнейшего использования в профессиональной деятельности			
Способен планировать, разрабатывать и реализовывать программы научного исследования для решения теоретических и практических задач в сфере профессиональной деятельности, применять обоснованные методы оценки исследовательских и прикладных программ	ОПК-2	ОПК- 2.1 Планирует исследования и осуществляет сбор эмпирических данных, руководствуясь системным подходом в организации научной работы	-	применять психологический мониторинг с целью оценки эффективности программ развития организации с использованием современных консультативных технологий;	оценки персонала в формате онлайн и офлайн режимах; анализа психологических механизмов функционирования организации с точки зрения различных теорий современной психологии и понимания структуры связей в различных областях организационной психологии; навыками модификации существующих программ социального развития и развития организации в целом с учетом особенностей конкретной организации
		ОПК- 2.2 Решает теоретические и практические задачи, основываясь на принципах системного подхода и практике исследовательской оценки, используемых в психологическом консультировании			
Способен использовать научно обоснованные подходы и валидные способы количественной и качественной диагностики и оценки для решения научных, прикладных и экспертных задач	ОПК-3	ОПК- 3.1 Осуществляет сбор и интерпретирует данные, полученные на основе надежных и валидных методов психологического исследования	-	-	принятия решений для конструктивной оценки полученных результатов; применения полученных данных в практической деятельности; адекватного профессионального поведения в условиях возникновения нестандартных ситуаций
		ОПК- 3.2 Понимает смысл качественных методов исследования для их дальнейшего использования в			

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компете нции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине		
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практический опыт
		практике психологической работы			
Способен проводить оценку психометрических характеристик используемых психодиагностических инструментов, составлять протоколы, заключения, отчеты по результатам психологической оценки, диагностики и экспертизы, а также представлять обратную связь по ним	ОПК-4	ОПК- 4.1. Понимает назначение психодиагностическо го инструментария для целей психологического исследования; понимание смысл и значение полученных данных, корректно их обосновывает и интерпретирует	-	-	проведения эмпирических исследований психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности сотрудников организации в норме и патологии с учетом специфики возрастных этапов, кризисов
		ОПК- 4.2 Обеспечивает качественную оценку результатов исследования на основе стандартных психодиагностически х процедур			развития, имеющихся факторов риска и др.; формирования групп с учётом гендерной и этнической специфики; проведения консультационной работы с сотрудниками организации для улучшения качества её работы на всех уровнях; прямого и косвенного воздействия на сотрудников организации с целью повышения мотивации и улучшения процессов внутригрупповой динамики; приемами анализа и оценки профессиональных рисков в различных видах деятельности сотрудников организации; навыками рефлексии собственных профессиональных деформаций с целью предупреждения отклонений в социальном и личностном статусе; использования психологического инструментария для осуществления профилактики профессиональных деформаций

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компете нции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине		
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практический опыт
Способен разрабатывать и реализовывать научно обоснованные программы вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера для решения конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и (или) организаций	ОПК-5	ОПК- 5.1 Составляет план мероприятий, направленных на реализацию мер профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера с учётом возрастных, гендерных и иных личностных факторов  ОПК- 5.2 Осуществляет индивидуальную и групповую работу по снижению риска возникновения психологических проблем у отдельных лиц, групп и организаций	-	-	системного анализа полученной информации с целью их дальнейшей презентации перед научным и профессиональным сообществом; подготовки аналитических материалов для оценки результатов деятельности организации; написания статей, научных тезисов, отчётов по результатам проведённых исследований
Способен выполнять основные функции управления психологической практикой	ОПК-9	ОПК- 9.1 Определяет проблемы, ставит цели и решает задачи на основе анализа достижений современной психологической науки и практики  ОПК- 9.2 Адаптирует методы и методики научно-исследовательской и практической деятельности под задачи организационной психологии	-	-	социально-психологического анализа структуры организации с учетом её особенностей, масштаба деятельности и специфики управления; организации и оказания психологических услуг в зависимости от специфики запроса; навыками использования ИТ-технологий для удовлетворения потребностей организации в психологических услугах
Способен осуществлять педагогическую деятельность на основе новейших разработок в области образования и психологической науки и практики применительно к образовательным потребностям представителей различных групп населения, в том числе	ОПК-10	ОПК- 10.1 Оказывает психологическую помощь, консультирует, проводит обучение с использованием современных образовательных и психологических технологии для различных категорий населения	-	-	организации и проведения индивидуальной и групповой работы; самоанализа личных и профессиональных достижений; использования и развития творческого потенциала; саморефлексии, критического анализа и оценки для развития личностного потенциала и раскрытия



Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компете нции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине		
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практический опыт
особых социальных групп населения (групп риска, уязвимых категорий населения, лиц с ограниченными возможностями здоровья) и при организации инклюзивного образования					творческих способностей
Осуществляет психологическую оценку эффективности межведомственных команд и консультирование по вопросам оказания психологической помощи в деятельности организации	<b>ПК-1</b>	ПК- 1.3 Выявляет потребности в основных видах психологических услуг, дифференцировать проблемы и организовывать работу психологической службы в организации	-	-	проведения оценки персонала с точки зрения эффективного функционирования; валидации факторов, представляющих внутреннюю и внешнюю угрозы для нормального функционирования организации; измерения и оценки мотивации; работы с организационными ценностями; организации адаптационной работы с молодыми сотрудниками; инновационными методами управления талантами
Осуществляет групповое и индивидуальное консультирование в организации	<b>ПК-2</b>	ПК-2.2 Организует и руководит командной работой с учётом индивидуального разнообразия членов группы, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	-	-	решения широкого круга задач в работе организационного психолога; использования современных методов управления групповой динамикой организации для решения стратегических задач в части развития персонала организации.
Содействует созданию социально- психологической поддерживающей среды в организации на разных уровнях	<b>ПК-3</b>	ПК- 3.2 Повышает свой личный ресурс и сохраняет высокую работоспособность для осуществления успешной	-	-	

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компете нции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине		
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практический опыт
взаимодействия сотрудников		профессиональной деятельности			

### 3. УКАЗАНИЕ МЕСТА ПРАКТИКИ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Программа (научно-исследовательская) практики относится к обязательной части Блока 2 «Практика».

Научно-исследовательская практика проводится на 2 курсе в 3 семестре.

Форма контроля промежуточной аттестации – зачет.

### 4. ОБЪЕМ ПРАКТИКИ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА НЕДЕЛЬ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ.

Общая трудоемкость практики составляет 9 зачетных единиц, 324 ак. часа (в т.ч. контактной работы – 8 ак.ч., самостоятельной работы - 316 ак.ч.), 6 недель.

№ п/п	Раздел (этап) практики	Недели
1	Организационный этап	Первая неделя (первый день)
2	Основной этап	Первая – шестая неделя
3	Заключительный этап	Шестая неделя (последний день)

### 5. СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИКИ (МОДУЛЯ) ПО ЭТАПАМ (РАЗДЕЛАМ)

Этап (раздел) практики	Содержание этапа (раздела) практики
Организационный	Проведение организационных мероприятий, включая выдачу индивидуального задания
Основной	Сбор необходимого материала в период прохождения практики Выполнение индивидуального задания Обсуждение с руководителем хода выполнения индивидуального задания в личном кабинете в ЭИОС (при необходимости)
Заключительный	Подготовка отчетной документации о прохождении практики, размещение в личном кабинете в ЭИОС

### 6. ФОРМЫ ОТЧЕТНОСТИ

По окончании практики обучающиеся должны предоставить в личный кабинет ЭИОС руководителю практики следующую отчетную документацию:

- титульный лист отчета (с электронной подписью обучающегося и подписью, печатью (при наличии) ответственного лица от Профильной организации);
- отчет о прохождении практики (развернутые ответы обучающегося на кейсы-задачи, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности по итогам ее прохождения);
- справку, заверенную подписью и печатью (при наличии) ответственного лица от Профильной организации, содержащую сведения о прохождении практики.

## **7. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И РЕСУРСОВ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ**

### **Основная литература:**

1. Афанасьев, В. В. Методология и методы научного исследования : учебное пособие для вузов / В. В. Афанасьев, О. В. Грибкова, Л. И. Уколова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 154 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02890-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/472343>.
2. Берикашвили, В. Ш. Статистическая обработка данных, планирование эксперимента и случайные процессы : учебное пособие для вузов / В. Ш. Берикашвили, С. П. Оськин. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 164 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09216-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/473180>
3. Бусыгина, Н. П. Качественные и количественные методы исследований в психологии : учебник для вузов / Н. П. Бусыгина. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 423 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03063-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468950>

### **Дополнительная литература:**

1. Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала: учебное пособие. - М.: Юнити-Дана, 2015. - 439 с. – режим доступа <http://biblioclub.ru>
2. Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала: учебное пособие. - М.: Юнити-Дана, 2015. – 439 с. – режим доступа <http://biblioclub.ru>
3. Бакирова Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом: учебное пособие. - М.: Юнити-Дана, 2015. - 591 с. – режим доступа <http://biblioclub.ru>
4. Бельчик Т.А. Методы исследования: Учебное пособие. – Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2014. – 308 с. режим доступа <http://biblioclub.ru> Комлацкий В.И. Планирование и организация научных исследований: учебное пособие / В.И. Комлацкий, С.В. Логинов, Г.В. Комлацкий. – Ростов - на - Дону: Феникс, 2014. – 208 с. - режим доступа <http://biblioclub.ru>
5. Бобинкин С.А. Психологические основы управления персоналом: учебное пособие / С.А. Бобинкин, Н.В. Филинова, Н.С. Акатова. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 172 с. – режим доступа <http://biblioclub.ru>
6. Джордж Дж. М. Организационное поведение: основы управления: учебное пособие / Джордж Дж. М., Г.Р. Джоунс; пер. В.Н. Егоров. - М.: Юнити-Дана, 2015. - 460 с. – режим доступа <http://biblioclub.ru>
7. Жог В.И. Методология организационной психологии: учебное пособие / В.И. Жог, Л.В. Тарабакина, Н.С. Бабиева. - М.: Прометей, 2013. - 160 с. – режим доступа <http://biblioclub.ru>
8. Мандель Б.Р. Современная организационная психология: учебное пособие. - М.: Берлин, Директ-Медиа, 2016. - 446 с. – режим доступа <http://biblioclub.ru>
9. Селетков С. Г. Методология диссертационного исследования: учебник для вузов / С. Г. Селетков. — Москва: Издательство Юрайт, 2021. — 281 с. — (Высшее образование).

<https://urait.ru/bcode/477184>

10. Столяренко А.М. Психология менеджмента: учебное пособие / А.М. Столяренко, Н.Д. Амаглобели. - 2-е изд., испр. и доп. - М.: Юнити-Дана, 2015. - 455 с. – режим доступа <http://biblioclub.ru>

11. Столяренко А.М. Психология менеджмента: учебное пособие / А.М. Столяренко, Н.Д. Амаглобели. - 2-е изд., испр. и доп. - М.: Юнити-Дана, 2015. - 455 с. – режим доступа <http://biblioclub.ru>

12. Шапиро С.А. Теоретические основы управления персоналом: учебное пособие / С.А. Шапиро, Е.К. Самраилова, Н.Л. Хусаинова. - М.: Берлин Директ-Медиа, 2015. - 320с. – режим доступа <http://biblioclub.ru>

#### Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»

№	Наименование портала (издания, курса, документа)	Ссылка
1.	Тематический портал – Психология и бизнес	<a href="http://www.psychology.ru">http://www.psychology.ru</a>
2.	Тематический портал – Кадровый консалтинг	<a href="http://www.nkvclub.ru">http://www.nkvclub.ru</a>
3.	Первая национальная академия профессионального коучинга	<a href="https://www.1napc.ru">https://www.1napc.ru</a>
4.	Образовательный портал, интеллектуальный клуб	<a href="https://4brain.ru">https://4brain.ru</a>
5.	«ОргРешение»: команда экспертов-практиков для развития команды, сотрудников и руководителей	<a href="https://www.orgreshenie.ru">https://www.orgreshenie.ru</a>
6.	Образовательный портал «БизнесКласс»	<a href="https://business-class.pro">https://business-class.pro</a>
7.	Портал «Психология»	<a href="http://www.psychologies.ru/">http://www.psychologies.ru/</a>
8.	Портал «Psychojournal»	<a href="http://psychojournal.ru">http://psychojournal.ru</a>
9.	Портал «Psy-practice»	<a href="https://psy-practice.com">https://psy-practice.com</a>
10.	Портал «Психология сегодня»	<a href="http://psychologytoday.ru">http://psychologytoday.ru</a>
11.	Портал «Моноклер»	<a href="https://monocler.ru/category/psychology">https://monocler.ru/category/psychology</a>
12.	Портал «Психология отношений»	<a href="http://artpsiholog.ru">http://artpsiholog.ru</a>

#### 8. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРАКТИКИ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ (ПРИ НЕОБХОДИМОСТИ):

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

##### *лицензионное программное обеспечение:*

- Windows Professional 10 Russian Upgrade OLP NL Academic Edition;
- Office Professional Plus Education ALng LSA OLVS E 3Y;
- Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition (отечественное программное обеспечение);
- Антивирусная программа Dr.Web (отечественное программное обеспечение);
- ПО для видеоконференцсвязи и внутренних коммуникаций: ВКурсе (отечественное программное обеспечение <https://vkurse.ru/>)

##### *свободно-распространяемое программное обеспечение:*

- 7-ZIP – архиватор (<https://www.7-zip.org/>)
- OpenOffice (<https://www.openoffice.org/ru/>)
- PDF24 Toolbox (<https://www.pdf24.org/ru/>)
- GIMP (редактор растровой графики) (<https://www.gimp.org/>)
- Логином (Loginom) (отечественное программное обеспечение <https://loginom.ru/platform/pricing>)
- Inkscape (векторная графика) (<https://www.inkscape.org>)

##### *электронно-библиотечная система:*

- Электронная библиотечная система (ЭБС) «Университетская библиотека ONLINE» <http://biblioclub.ru/>.
  - Образовательная платформа «Юрайт». Для вузов и ссузов. Электронная библиотечная система (ЭБС) <https://urait.ru/>
- современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:*
- Официальный интернет-портал базы данных правовой информации <http://pravo.gov.ru>.
  - Электронная библиотека научных публикаций eLIBRARY (<https://elibrary.ru>)
  - Компьютерная справочная правовая система «КонсультантПлюс» (<http://www.consultant.ru/>)
  - Архив научных журналов НЭИКОН (<https://arch.neicon.ru/xmlui/>)

## 9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Прохождение практики обеспечивается материально-техническими в организации, осуществляющей деятельность по профилю образовательной программы (в том числе в структурном подразделении профильной организации, предназначенном для проведения практической подготовки) и/или структурных подразделений Университета, предназначенном для проведения практической подготовки, а также учебными аудиториями для проведения групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оснащенных оборудованием и техническими средствами обучения, а так же помещениями для самостоятельной работы обучающихся, оснащенными специализированной мебелью и компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

Проведение практики обеспечено материально-технической базой, соответствующей действующим противопожарным правилам и нормам.

## 10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ ДЛЯ ЛИЦ С ОВЗ

Практика для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов проводится с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья.

## 11. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Промежуточная аттестация по учебной практике проводится в форме зачета.

Оценка по учебной практике формируется на основе:

Отчет по учебной практике:

Промежуточная аттестация по учебной (научно-исследовательской работе) практике проводится в форме зачета.

Выполнение индивидуального задания в соответствии с программой практики:

Отчет по учебной (научно-исследовательской работе) практике:

Зачтено

**90-100** – выставляется, если обучающийся выполнил индивидуальное задание учебной практики:

осуществил подборку необходимых нормативных правовых документов в соответствии с объектом исследования;

в период прохождения учебной практики выполнил спектр функций, которые в полной мере соответствуют области профессиональной деятельности;

свободно, исчерпывающе и аргументированно ответил на практические кейсы-задачи, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности;

правильно оформил отчет о прохождении учебной практики;  
имеет положительное заключение об уровне освоения обучающимся профессиональных компетенций, содержащееся в аттестационном листе.

**89-70** – выставляется, если обучающийся выполнил индивидуальное задание учебной практики:

осуществил подборку необходимых нормативных правовых документов в соответствии с объектом исследования;

в период прохождения учебной практики выполнил спектр функций, которые в основном соответствуют области профессиональной деятельности;

свободно, исчерпывающе и аргументированно ответил на практические кейсы-задачи, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности;

правильно оформил отчет о прохождении учебной практики;

имеет положительное заключение об уровне освоения обучающимся профессиональных компетенций, содержащееся в аттестационном листе.

**69-50** – выставляется, если обучающийся выполнил индивидуальное задание учебной практики не в полном объеме:

не в полной мере осуществил подборку необходимых нормативных правовых документов в соответствии с объектом исследования;

в период прохождения учебной практики выполнил спектр функций, которые частично соответствуют области профессиональной деятельности;

ответил на практические кейсы-задачи, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности без должной аргументации;

имеет положительное заключение об уровне освоения обучающимся профессиональных компетенций, содержащееся в аттестационном листе.

оформил отчет о прохождении учебной практики с недостатками;

Не зачтено

**0 - 49** – выставляется, если обучающийся не выполнил индивидуальное задание учебной практики:

не осуществил подборку необходимых нормативных правовых документов в соответствии с объектом исследования;

в период прохождения учебной практики выполнил спектр функций, которые не соответствуют области профессиональной деятельности;

ответил на практические кейсы-задачи, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности неверно, не по существу;

неправильно оформил отчет о прохождении учебной практики;

имеет отрицательное заключение об уровне освоения обучающимся профессиональных компетенций, содержащееся в аттестационном листе.

**Типовые задания для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по практике**

№	Виды работ (алгоритм выполнения работ одинаковый для оставшихся вариантов, поскольку наполнение у всех студентов будет разным в соответствии с темами ВКР и различной эмпирической базой)																																				
1.	<p><b>Кейс № 1 Работа с информацией</b></p> <p><b>Задание 1.</b> Составление <i>библиографического списка</i> информационных источников по выбранному направлению НИР</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Поиск направлений в различных областях научно-исследовательской работы психолога</li><li>Работа с библиотечным фондом, ресурсами сети Интернет и другими ресурсами</li><li>Библиографическое описание информационных источников по выбранному направлению НИР</li><li>Составление аннотированного списка</li></ul> <p><b>Алгоритм работы над аннотированным библиографическим списком</b> по соответствующему направлению НИР: (н-р, «Личностные и социально-психологические детерминанты в практике управления организациями»)</p> <p>1. Осуществить <i>поиск, сбор, обработку, анализ и систематизацию</i> информации по теме исследования в рамках выбранного направления</p> <p><b>Направления исследований</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>Направление 1. Системное управление персоналом в деятельности психолога</li><li>Направление 2. Современные инструменты психологического исследования</li><li>Направление 3. Личностные и социально-психологические детерминанты управления людьми и организациями</li></ul> <p>2. Указать <i>тип источника</i> и выходные данные</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Нормативно-правовые акты</li><li>Энциклопедии, словари и справочники</li><li>Учебники и учебные пособия</li><li>Научные монографии</li><li>Диссертации и авторефераты диссертаций</li><li>Научные статьи на русском языке</li><li>Научные статьи на иностранных языках</li><li>Другие источники</li></ul> <p><b>Структура проверочного документа по программе научного исследования и тех разработок, которые потребуются при организации собственного исследования</b></p> <table><tr><th>№</th><th>Компонент задания</th><th>Результат</th></tr><tr><td>1.</td><td>Декомпозиция темы (направления) НИР на ключевые разделы и подразделы</td><td></td></tr><tr><td>2.</td><td>Формулировка ключевых слов и понятий</td><td></td></tr><tr><td>3.</td><td>Определение перечня энциклопедий, словарей и справочников, к которым следует обращаться при необходимости определить верное (принятое в данном научном сообществе) толкование новых терминов и понятий</td><td></td></tr><tr><td>4.</td><td>Определение и выбор ресурсов (систем) накопления, хранения и предоставления доступа к информации</td><td></td></tr><tr><td>5.</td><td>Формулировка поисковых запросов, включающая в себя при необходимости, коды тематических рубрик, индексы УДК, коды международного классификатора и т.п.</td><td></td></tr><tr><td>6.</td><td>Получение сведений об информационных источниках</td><td></td></tr><tr><td>7.</td><td>Оценка формы представления и способов доступа к полному тексту издания.</td><td></td></tr><tr><td>8.</td><td>Анализ информации в контексте направления НИР. Отбор источников, обладающих максимальным соответствием по критериям релевантности, доступности и актуальности</td><td></td></tr><tr><td>9.</td><td>Формирование окончательного списка источников в соответствии с ГОСТ 7.1-2003 – Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу</td><td></td></tr><tr><td>10.</td><td>Библиографическая запись. Библиографическое описание</td><td></td></tr><tr><td>11.</td><td>Аннотация и общие выводы</td><td></td></tr></table>	№	Компонент задания	Результат	1.	Декомпозиция темы (направления) НИР на ключевые разделы и подразделы		2.	Формулировка ключевых слов и понятий		3.	Определение перечня энциклопедий, словарей и справочников, к которым следует обращаться при необходимости определить верное (принятое в данном научном сообществе) толкование новых терминов и понятий		4.	Определение и выбор ресурсов (систем) накопления, хранения и предоставления доступа к информации		5.	Формулировка поисковых запросов, включающая в себя при необходимости, коды тематических рубрик, индексы УДК, коды международного классификатора и т.п.		6.	Получение сведений об информационных источниках		7.	Оценка формы представления и способов доступа к полному тексту издания.		8.	Анализ информации в контексте направления НИР. Отбор источников, обладающих максимальным соответствием по критериям релевантности, доступности и актуальности		9.	Формирование окончательного списка источников в соответствии с ГОСТ 7.1-2003 – Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу		10.	Библиографическая запись. Библиографическое описание		11.	Аннотация и общие выводы	
№	Компонент задания	Результат																																			
1.	Декомпозиция темы (направления) НИР на ключевые разделы и подразделы																																				
2.	Формулировка ключевых слов и понятий																																				
3.	Определение перечня энциклопедий, словарей и справочников, к которым следует обращаться при необходимости определить верное (принятое в данном научном сообществе) толкование новых терминов и понятий																																				
4.	Определение и выбор ресурсов (систем) накопления, хранения и предоставления доступа к информации																																				
5.	Формулировка поисковых запросов, включающая в себя при необходимости, коды тематических рубрик, индексы УДК, коды международного классификатора и т.п.																																				
6.	Получение сведений об информационных источниках																																				
7.	Оценка формы представления и способов доступа к полному тексту издания.																																				
8.	Анализ информации в контексте направления НИР. Отбор источников, обладающих максимальным соответствием по критериям релевантности, доступности и актуальности																																				
9.	Формирование окончательного списка источников в соответствии с ГОСТ 7.1-2003 – Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу																																				
10.	Библиографическая запись. Библиографическое описание																																				
11.	Аннотация и общие выводы																																				

**Задание 2.** Оформление *аннотированного библиографического списка* в соответствии с рекомендованной структурой

- Объем библиографического списка должен составлять 15–20 источников, включая не менее двух научных статей иностранных авторов, не имеющих перевода на русский язык
- Аннотирование отобранных источников должно соответствовать основным положениям и рекомендациям
- Составление аннотированного библиографического списка завершается формированием общего вывода о соответствии библиографического списка направлению НИР
- Аннотация – это краткая характеристика работы, содержащая перечень основных вопросов статьи. Аннотация выполняет следующие функции: дает возможность установить основное содержание научной статьи; определить ее релевантность и решить, следует ли обращаться к полному тексту статьи; используется в информационных, в том числе автоматизированных системах для поиска информации.

**Форма составления аннотации** по каждому источнику:

- Назначение и основное содержание источника
- Соответствие содержания источника направлению НИР
- Положения, разделы, главы и т.п. источника, которым следует уделить особое внимание в ходе последующих этапов практики НИР
- Язык иностранного источника
- Общий вывод о соответствии аннотированного библиографического списка направлению НИР

**Полезные ссылки для подготовки публикаций:**

- <https://xn---7sbbsrzb8ajbe2czcu.xn--p1ai/info/tezisy-k-nauchnoj-state/>
- [http://prps.samgtu.ru/sites/prps.samgtu.ru/files/1\\_2.pdf](http://prps.samgtu.ru/sites/prps.samgtu.ru/files/1_2.pdf)
- [https://psyjournals.ru/homestyle\\_guide/article\\_requirements](https://psyjournals.ru/homestyle_guide/article_requirements)
- <https://www.akademik.help/nauchnaya-statya/kak-sostavit-tezisyi-k-nauchnoj-state>



## 2. Кейс № 2 Подготовка и проведение исследования

**Задание 1.** Сбор теоретического и эмпирического материала по направлению научного исследования (*пилотаж*)

1. Из материалов аннотированного отчета в рамках направления исследования выбрать *диагностический инструментарий*, использованный авторами статей или представленный в справочной литературе
2. Составить *список* стандартизованных методик и тестов, удовлетворяющих задачам Вашего исследования
3. Отобрать *релевантный набор методик*
4. Подготовить *тестовую батарею* для использования в исследовании
5. *Обсудить* с руководителем практики тестовую батарею и отобрать для работы 2-3 методики
6. Провести *самодиагностику* по отобранным методикам и написать заключение по результатам тестирования (персональный психологический портрет)
7. Сформулировать *гипотезу* будущего исследования

**Задание 2.** Анализ результатов психологического исследования по исследовательской батарее в рамках темы ВКР

### Алгоритм работы

1. Подготовить *протоколы* исследования (образец протокола приложить к отчету)
2. Провести *пилотажное исследование* на группе респондентов (указать базу исследования)
3. Составить *сводный протокол* исследования
4. Проанализировать сводную таблицу результатов тестирования
5. Осуществить *статистический анализ* эмпирических данных
6. Написать *интерпретацию* по результатам тестирования
7. Проверить *гипотезы*
8. Обосновать *выводы*

**Задание 3.** Вхождение в научное сообщество

1. Подготовка *публикации* в рамках выбранного направления
2. Составление *библиографического списка* статьи
3. Подготовка *тезисов* по материалам эмпирического исследования
4. *Регистрация* в РИНЦ в качестве автора в системе SCIENCE INDEX.
5. Получение персонального идентификационного кода автора (*SPIN-код*)
6. Перечень *научных мероприятий* для участия с докладом по теме исследования
7. *Обсуждение результатов* по теме исследования на конференции/семинаре/круглом столе

*Источник (свободный доступ):* Основные библиометрические показатели для оценки эффективности научной работы: метод. рекомендации / сост. П. С. Волегов, М. А. Ташкинов, О. Д. Цветова. – Пермь: Изд-во Перм. нац. исслед. ун-та, 2012. – 24 с.

**Пример оформления постраничной ссылки:**

В качестве примера он приводит исследования Кларка (1956 года), Ходжа (1965 года) и Уорнера и Дунта (1941 года), которые установили, что, во-первых, представители высшего класса гораздо чаще, чем представители низшего класса, посещают концерты и спектакли, и больше читают, причем, если первые читают в большей мере научные труды и биографии, то вторые – приключенческие и юмористические рассказы, и, во-вторых, и это уже более интересно, представители высшего класса предпочитают участвовать в спортивных состязаниях, в то время как представители низшего – увлекаться спортом с позиции зрителя, предпочитая участие зрелище<sup>3</sup>.

У Макса Вебера, в его работе «Основные понятия стратификации», понятие стиля жизни, в свою очередь, раскрывается через понятие статусной почести – «специфического стиля жизни, который ожидается от тех, кто высказывает желание принадлежать к данному кругу людей»<sup>4</sup>. С этой точки зрения стиль жизни выступает, что можно отчасти заметить и у Веблена, критерием социальной дифференциации, отражая принадлежность к той или иной статусной группе. В этом случае наиболее значимой характеристикой стиля жизни становится следование определенным ожиданиям со стороны группы – в качестве примера Вебер приводит ограничение «социального» общения, то есть «общения, которое не обслуживает

<sup>1</sup> Веблен Т. Теория праздного класса. М.: Прогресс, 1984. с. 83-108.

<sup>2</sup> Там же, с. 108-134.

<sup>3</sup> Смедзер Н. Социология. М.: Феникс, 1994. с. 273-304.

<sup>4</sup> Вебер М. Основные понятия стратификации // СОЦИС. 1994. № 5. с. 169-183.

### 3. Кейс 3. Подготовка к созданию концепции магистерской диссертации (ВКР)

#### Задание 1.

1. Составить *план исследования* на основе теоретического и эмпирического анализа отобранных материалов
2. Подготовка *доклада-презентации* по результатам подготовительной работы

#### Вопросы для освещения в докладе-презентации:

- План создания концепции ВКР
- Структура ВКР
- План эмпирического исследования
- Список методик исследования (название, автор, страна, год)
- Результаты пилотажного исследования
- Статистическая обработка полученных результатов
- Интерпретации результатов пилотажного исследования
- Формулирования *предварительных выводов* для подготовки тезисов;

**Задание 2.** Подготовка доклада и участия в конференциях по направлению научного исследования

1. Подготовка концепции ВКР
2. Участие в конференциях с докладами и обсуждениями по теме ВКР
3. Подготовка тезисов доклада по теме ВКР
4. Подготовка ксерокопий тезисов, опубликованных в сборниках научных трудов/научном журнале (справка о том, что тезисы приняты в печать)

Ксерокопии программы конференции, в которой есть сведения о выступлении магистранта с докладом

### 4. Кейс № 4. Публичное выступление

**Задание 1.** Написать *план просветительской лекции-беседы*, составленной на основе собранных материалов и доклада-презентации (тема магистерской диссертации)

**Задание 2.** Выступление с темой своего исследования

- Адаптировать тему своей диссертации под аудиторию непрофессиональных слушателей
- Выступить с лекцией-беседой перед аудиторией 20-25 человек.
- Собрать отзывы слушателей
- Оценить степень удовлетворенности слушателей по шкале от 1 до 7

**Рекомендации для подготовки просветительской беседы по теме исследования**

**Тема.** Для слушателей, с учетом уровня их подготовленности, она может формулироваться несколько иначе, чем для специалистов в данном вопросе.

**Цель и задачи.** Цель рассматривается как представление о желаемом результате. При ее формулировке важно учитывать специфическое содержание занятия и возможность проверки ее достижения. Задачи по возможности должны отражать те реальные действия, которые предполагается осуществить для достижения поставленной цели. Следовательно, язык описания задачи должен быть деятельным: их формулировки могут начинаться со слов «объяснить», «изложить», «привлечь внимание», «научить», «проверить» и пр.

**Место и время проведения занятия.** От их правильного выбора во многом зависит успех работы. Следует предусмотреть, чтобы это было удобно, уместно и совпадало с режимом, принятым в той или иной группе, на которую занятие ориентировано.

**Социально-психологическая характеристика аудитории.** Перед любым подобным занятием необходимо заранее сориентироваться в том, с какими людьми предстоит встретиться. Для создания общего представления постарайтесь прояснить содержание следующих параметров, описывающих человека как представителя группы: возраст, социальное положение, профессиональную принадлежность, а для пациентов — диагноз и степень тяжести заболевания. Особое значение имеет «психологическое прочтение» выделенных параметров: осознание того своеобразия, которое привносит каждый из выделенных параметров в отношение к тематике занятия. Например, собираясь рассказывать о вреде наркомании подросткам 12—15 лет, следует быть готовым к критическому восприятию назиданий, к вопросам личного характера, попыткам прощупать компетентность говорящего и т.п.

**Формы и методы проведения.** Для уточнения содержания этого пункта подготовки к занятию важно четко представлять его цели и задачи, и их достижение во взаимодействии с конкретной аудиторией, выбирая наиболее подходящий метод (словесный, наглядный, практический или комбинированный) и форму (лекция, семинар, урок, беседа). В особых случаях, например, при работе с детьми, подростками, профессиональными группами, можно расширить круг используемых форм проведения занятий за счет таких известных всем мероприятий, как экскурсия, конкурс, конференция, олимпиада и пр.

**Методическое обеспечение занятия.** Необходимо подобрать из имеющихся или сконструировать самостоятельно средства, с помощью которых вы можете сделать передачу образовательного материала более эффективной. Современное развитие информационных технологий значительно расширяет возможности привлечения таких средств.

**Краткий конспект занятия.** Он отражает структурированное предметное содержание занятия, представленное в виде этапов проведения с указанием ориентировочных временных интервалов для каждого этапа. Если занятие проводится в форме лекции, можно написать ее полный текст, который, с одной стороны, явится результатом подготовки, с другой — послужит опорой при выступлении. Читать с листа не рекомендуется.

**Методы и способы оценки эффективности занятия.** Оценка результатов предполагает сопоставление того, как прошло занятие, с целями и задачами, поставленными на этапе подготовки. Для этого могут быть использованы более или менее точные методы контроля за ходом обучения, которые в дальнейшем послужат основой для планирования его возможного продолжения. В работе главным образом пользуются наблюдениями, устным опросом, тестированием, анкетированием, результатами решения проблемных ситуаций и задач, проверкой конкретных навыков и умений. Для лучшего контакта со слушателями важно также продумать систему обратной связи.

**Рекомендуемая литература.** Для качественного завершения занятия необходимо подготовить для его участников информацию о возможных источниках дополнительных сведений и знаний

**Докладчик должен уметь по теме своего исследования и по материалам проанализированных источников информации подготовить выступление перед аудиторией**

Важно уметь:

- *Обобщать* полученную на практике информацию и умело её представлять аудитории
- Использовать *технические средства* для презентации данных
- Хорошо ориентироваться в материалах и *стимулировать дискуссию* по полученным данным
- Вести дискуссию и *отвечать на вопросы* аудитории

- Четко следовать установленному *регламенту*

**Структура выступления.**

- Вступление должно содержать:
- Название, сообщение основной темы исследования
- Современную оценку предмета исследования
- Краткое перечисление рассматриваемых вопросов
- Живую интересную форму изложения

Фиксацию внимания слушателей на ключевых моментах исследования и основных выводах

## 5. Кейс-задание № 5.

### Задание 1. Карта оценки компетенций по выполненной НИР

- Оцените качество выполненной работы по *карте оценки компетенций*
- Посчитайте общее *количество баллов*
- Определите *недостатки* в работе
- Оцените *степень удовлетворённости* работой в рамках практики НИР

КАРТА ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ	1	2	3	4	5
<b>Этап сбора информации</b>					
• Умею работать с источниками информации					
• Умею работать со справочной литературой					
• Умею составлять план урока, лекции, просветительской беседы					
• Умею осуществлять поиск информации различного содержания, объема и теоретической значимости					
• Владею навыками подбора информации для подготовки и проведения лекций, практических семинаров, просветительских бесед, деловых встреч, тренингов и др.					
<b>Этапы сбора, обработки и интерпретации полученных данных</b>					
• Умею работать с диагностическим инструментарием					
• Умею создавать индивидуальные бланки для различных тестовых методик					
• Умею проводить диагностику различных свойств личности					
• Умею ставить цели и формулировать задачи, связанные с решением диагностических задач					
• Умею определять критерии эффективности работы индивида, класса, группы с целью повышения качества взаимодействия					
<b>Этапы обработки и интерпретации данных</b>					
• Умею составлять психологический портрет индивида и группы (класса)					
• Владею навыками проведения бесед					
• Владею навыками сбора, систематизации, оценки и представления информации					
• Умею интерпретировать формализованные данные, выражать их в виде описания психологических характеристик, выявлять типологии и осуществлять сопоставительный анализ					
• Владею навыком систематизации, алгоритмизации и описания всех пройденных этапов практической работы					
• Владею письменной и устной речью					
• Умею представлять полученные результаты в виде презентаций					
• Умею аргументированно и ясно объяснять суть всех этапов практической работы					
• Умею содержательно отвечать на вопросы					

## Университет «Синергия»

Факультет \_\_\_\_\_  
(наименование факультета/ института)

Направление подготовки /специальность: \_\_\_\_\_  
(код и наименование направления подготовки /специальности)

Профиль/специализация: \_\_\_\_\_  
(наименование профиля/специализации)

Форма обучения: \_\_\_\_\_  
(очная, очно-заочная, заочная)

**УТВЕРЖДАЮ**

Декан факультета

\_\_\_\_\_  
(Подпись) \_\_\_\_\_ (ФИО)  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

## ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ЗАДАНИЕ

НА \_\_\_\_\_  
(вид практики)  
\_\_\_\_\_  
(тип практики)

обучающегося группы

(Шифр и № группы)

(ФИО обучающегося)

Место прохождения практики:

\_\_\_\_\_  
(наименование Профильной организации)

Срок прохождения практики: с « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

### Содержание индивидуального задания на практику:

№ п/п	Виды работ
1.	Инструктаж по соблюдению правил противопожарной безопасности, правил охраны труда, техники безопасности, санитарно-эпидемиологических правил и гигиенических нормативов.
2.	Выполнение определенных практических кейсов-задач, необходимых для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности по итогам  (вид практики, тип практики)
2.1.	Кейс-задача № 1
2.2.	Кейс-задача № 2
2.3.	Кейс-задача № 3
2.4.	Кейс-задача № 4
2.5.	Кейс-задача № 5
3.	Систематизация собранного нормативного и фактического материала.
4.	Оформление отчета о прохождении практики.
5.	Защита отчета по практике.

Обучающийся индивидуальное задание получил

\_\_\_\_\_ (ФИО)

\_\_\_\_\_ (Подпись)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

## Университет «Синергия»

**Факультет** \_\_\_\_\_  
(наименование факультета)

**Направление подготовки /специальность:**  
(код и наименование направления подготовки /специальности)

**Профиль/специализация:**  
(наименование профиля/специализации)

**Форма обучения:**  
(очная, очно-заочная, заочная)

### ОТЧЕТ

**ПО** \_\_\_\_\_  
(вид практики)

\_\_\_\_\_  
(тип практики)

**Обучающийся** \_\_\_\_\_  
(ФИО) \_\_\_\_\_  
(подпись)

**Ответственное лицо  
от Профильной организации  
М.П. (при наличии)** \_\_\_\_\_  
(ФИО) \_\_\_\_\_  
(подпись)

Москва 20\_\_г.



**Практические кейсы-задачи, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и  
(или) опыта деятельности по итогам практики**

<b>№ п/п</b>	<b>Подробные ответы обучающегося на практические кейсы-задачи</b>
Кейс-задача № 1	
Кейс-задача № 2	
Кейс-задача № 3	
Кейс-задача № 4	
Кейс-задача № 5	

Дата: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(ФИО обучающегося)

Декану факультета  
Университета «Синергия»

от \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О. ответственного лица  
от Профильной организации)

## СПРАВКА<sup>1</sup>

Дана \_\_\_\_\_ в том, что  
(Ф.И.О. обучающегося полностью)  
он(а) действительно проходил(а) \_\_\_\_\_  
(наименование вида и типа практики)  
(\_\_\_\_\_ недели) в  
(количество недель)

\_\_\_\_\_ (наименование Профильной организации)  
с «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
Обучающийся(аяся) \_\_\_\_\_ успешно прошел(а)  
(фамилия, инициалы обучающегося)

инструктаж по соблюдению правил противопожарной безопасности, правил охраны труда, техники безопасности, санитарно-эпидемиологических правил и гигиенических нормативов, после чего был(а) допущен(а) к выполнению определенных индивидуальным заданием видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

К должностным обязанностям и поставленным задачам в соответствии с индивидуальным заданием практикант относился добросовестно, проявляя интерес к работе. Порученные задания выполнил в полном объеме в установленные программой практики сроки.

Ответственное лицо от  
Профильной организации  
М.П. (при наличии)

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

<sup>1</sup> Справка оформляется на фирменном бланке Профильной организации

## Аттестационный лист

\_\_\_\_\_,  
(Ф.И.О. обучающегося)  
обучающийся(ая)ся \_\_\_\_\_ курса \_\_\_\_\_ формы обучения  
(указать курс) (очной, очно-заочной, заочной)  
группы \_\_\_\_\_ по направлению подготовки/специальности \_\_\_\_\_,  
(шифр группы) (код, наименование направления подготовки/ специальности)  
профиль/ специализация \_\_\_\_\_,  
(наименование профиля/ специализации)  
успешно прошел(ла) \_\_\_\_\_  
(наименование вида и типа практики)  
с « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года по « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года

### **I. Заключение-анализ результатов освоения программы практики:**

#### **Индивидуальное задание обучающимся (нужное отметить ✓):**

- ☐ выполнено;
- ☐ выполнено не в полном объеме;
- ☐ не выполнено;

#### **Владение материалом (нужное отметить ✓):**

##### **Обучающийся:**

- ☐ умело анализирует полученный во время практики материал;
- ☐ анализирует полученный во время практики материал;
- ☐ недостаточно четко и правильно анализирует полученный во время практики материал;
- ☐ неправильно анализирует полученный во время практики материал;

#### **Задачи, поставленные на период прохождения практики, обучающимся (нужное отметить ✓):**

- ☐ решены в полном объеме;
- ☐ решены в полном объеме, но не полностью раскрыты;
- ☐ решены частично, нет четкого обоснования и детализации;
- ☐ не решены;

#### **Спектр выполняемых обучающимся функций в период прохождения практики профилю соответствующей образовательной программы (нужное отметить ✓):**

- ☐ соответствует;
- ☐ в основном соответствует;
- ☐ частично соответствует;
- ☐ не соответствует;

#### **Ответы на практические кейсы-задачи, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, обучающийся (нужное отметить ✓):**

- ☐ дает аргументированные ответы на вопросы;
- ☐ дает ответы на вопросы по существу;
- ☐ дает ответы на вопросы не по существу;
- ☐ не может ответить на вопросы;

#### **Оформление обучающимся отчета по практике (нужное отметить ✓):**

- ☐ отчет о прохождении практики оформлен правильно;
- ☐ отчет о прохождении практики оформлен с незначительными недостатками;
- ☐ отчет о прохождении практики оформлен с недостатками;

- ☐ отчет о прохождении практики оформлен неверно;

**Аттестуемый продемонстрировал владение следующими профессиональными компетенциями:**

Код	Содержание компетенции	Уровень освоения обучающимся (нужное отметить ✓)*
<b>Профессиональные компетенции</b>		
ПК ...	...	<input type="checkbox"/> высокий <input type="checkbox"/> средний <input type="checkbox"/> низкий
ПК ...	...	<input type="checkbox"/> высокий <input type="checkbox"/> средний <input type="checkbox"/> низкий
ПК ...	...	<input type="checkbox"/> высокий <input type="checkbox"/> средний <input type="checkbox"/> низкий
ПК ...	...	<input type="checkbox"/> высокий <input type="checkbox"/> средний <input type="checkbox"/> низкий

Примечание:

- ☐ Высокий уровень – обучающийся уверенно демонстрирует готовность и способность к самостоятельной профессиональной деятельности не только в стандартных, но и во внештатных ситуациях.
- ☐ Средний уровень – обучающийся выполняет все виды профессиональной деятельности в стандартных ситуациях уверенно, добросовестно, эффективно.
- ☐ Низкий уровень – при выполнении профессиональной деятельности обучающийся нуждается во внешнем сопровождении и контроле.

## II. Показатели и критерии оценивания результатов практики

Оценочный критерий	Максимальное количество баллов	Оценка качества выполнения каждого вида работ (в баллах)
Выполнение индивидуального задания в соответствии с программой практики	30	
Оценка степени самостоятельности проведенного решения практических кейсов-задач, необходимых для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности по итогам практики	30	
Оценка качества проведенного анализа собранных материалов, данных для решения практических кейсов-задач, необходимых для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности по итогам практики	40	
<b>Итоговая оценка:</b>	100	

Замечания руководителя практики от Университета:

---



---



---



---

---

---

---

Руководитель практики от Университета \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (ФИО)

# **Университет «Синергия»**

Актуализированная версия  
утверждена на заседании Ученого совета  
Университета «Синергия»  
протокол № 3 от 19.03.2025 г.

**УТВЕРЖДАЮ**  
Ректор Университета «Синергия»  
кандидат экономических наук, доцент  
А. И. Васильев  
24.03.2025 г.

## **Программа производственной практики (Производственная практика в профильных организациях)**

<b>Уровень высшего образования:</b>	<b>Магистратура</b>
<b>Направление подготовки:</b>	<b>37.04.01 Психология</b>
<b>Направленность (профиль) подготовки:</b>	<b>Коучинг и психологическое консультирование</b>
<b>Квалификация(степень):</b>	<b>магистр</b>
<b>Форма обучения:</b>	<b>очная</b>
<b>Срок освоения по данной программе:</b>	<b>2 года</b>
<b>Год набора:</b>	<b>2024г.</b>

## СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ, ВИД, ТИП И СПОСОБ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ.....	3
2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ПРАКТИКЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ .....	3
3. УКАЗАНИЕ МЕСТА ПРАКТИКИ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ 4	
4. ОБЪЕМ ПРАКТИКИ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА НЕДЕЛЬ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ..	4
5. СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИКИ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ЭТАПАМ (РАЗДЕЛАМ) .....	5
6. ФОРМЫ ОТЧЕТНОСТИ .....	6
7. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И РЕСУРСОВ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ .....	6
ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА:.....	6
ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА:.....	7
8. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРАКТИКИ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ (ПРИ НЕОБХОДИМОСТИ).....	9
9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ.....	11
10.ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ ДЛЯ ЛИЦ С ОВЗ .....	11
11.ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ.....	11

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ, ВИД И ТИП ПРАКТИКИ

Практическая подготовка при проведении практики организуется путем непосредственного выполнения обучающимися определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Целью практики является выполнение обучающимися определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью и направленных на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенции по профилю соответствующей образовательной программы

**Вид практики** – производственная практика;

**Тип практики** – производственная практика в профильных организациях.

## 2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ПРАКТИКЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ

В результате прохождения практики у обучающихся формируются следующие компетенции:

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине		
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практический опыт
Способность к самоорганизации и самообразованию	УК-6	УК-6.1. Применяет инструменты самоменеджмента для реализации и совершенствования собственной деятельности	приёмы и методы саморегуляции и самопомощи для защиты от информационных и эмоциональных перегрузок	самостоятельно готовить встречи: уроки, лекции, деловые дискуссии, переговоры;	навыками саморегуляции; навыками сбора, систематизации, оценки необходимой информации.
Осуществляет психологическую оценку эффективности межведомственных команд и консультирование по вопросам оказания психологической помощи в деятельности организации	ПК-1	ПК- 1.2 Оценивает профессиональные риски в различных видах профессиональной деятельности, фиксирует отклонения в социальном и личностном статусе, дифференцирует психологические особенности с применением современного психологического инструментария	различные отклонения и профессиональные деформации	составлять коррекционные программы для снижения риска профессиональных деформаций	навыками профессиональной диагностики и коррекции в различных образовательных и организационных структурах; навыками коррекционной работы с участниками образовательного процесса и персоналом; навыками сбора, обработки и анализа информации с целью улучшения психологического состояния и оказания соответствующей помощи.
Осуществляет	ПК-2	ПК-2.3 Способен	методический	грамотного	навыками



Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компетен ции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине		
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практический опыт
групповое и индивидуальное консультирование в организации		применять психологические технологии, ориентированные на снижение эмоциональных нагрузок и преодоления организационного стресса	инструментарий с целью дальнейшего исследования и анализа эмпирического материала	описывать процедуру исследования; интерпретировать результаты и составлять индивидуальный профиль	статистической обработки данных и обобщения результатов исследования
Содействует созданию социально-психологической поддерживающей среды в организации на разных уровнях взаимодействия сотрудников	<b>ПК-3</b>	<b>ПК- 3.3</b> Способен управлять организациями, подразделениям, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	основные технологии и методы создания социально-психологической среды в организации	применять современные информационные технологии, поддерживающие методы управления организациями, подразделениями, проектными группами	навыками управления организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами

### 3. УКАЗАНИЕ МЕСТА ПРАКТИКИ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.

Программа производственной (производственная практика в профильных организациях) практики относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, Блока 2 «Практика».

Производственная практика проводится на 1 курсе в 1 и во 2-ом семестрах.

Форма контроля промежуточной аттестации – зачет.

### 4. ОБЪЕМ ПРАКТИКИ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА НЕДЕЛЬ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ.

Общая трудоемкость практики составляет 18 зачетных единиц, 648 ак. часа ( в т.ч. контактной работы – 8 ак.ч., самостоятельной работы – 640 ак.ч.), 12 недель.

#### Первый этап (1 семестр)

№ п\п	Раздел (этап) практики	Недели
1	Организационный этап	Первая неделя (первый день)
2	Основной этап	Первая - шестая неделя
3	Заключительный этап	Шестая неделя (последний день)

#### Второй этап (2 семестр)

№ п\п	Раздел (этап) практики	Недели
1	Организационный этап	Первая неделя (первый день)

2	Основной этап	Первая - шестая неделя
3	Заключительный этап	Шестая неделя (последний день)

## 5. СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИКИ (МОДУЛЯ) ПО ЭТАПАМ (РАЗДЕЛАМ)

Первый этап производственной практики (производственная практика в профильных организациях) проводится в 1 семестре. Трудоемкость первой части производственной практики составляет 9 зачетных единиц, 324 ак. часа (в т.ч. контактной работы – 4 ак.ч., самостоятельной работы – 320 ак.ч.). Продолжительность первого этапа производственной практики составляет 6 недель.

Конкретные сроки начала и окончания первого этапа производственной практики определяются приказом по Университету.

Защита отчета о прохождении первого этапа производственной практики проводится в форме зачета.

Этап (раздел) практики	Содержание этапа (раздела) практики
Организационный	<ul style="list-style-type: none"> <li>- установочная конференция;</li> <li>- инструктаж по технике безопасности;</li> <li>- разработка индивидуального задания</li> </ul>
Основной	<ul style="list-style-type: none"> <li>- выполнение индивидуального задания, согласно вводному инструктажу;</li> <li>- сбор, обработка и систематизация материала;</li> <li>- анализ организационной структуры предприятия, проектной стратегии организации, операционной деятельности;</li> <li>- анализ системы планирования работы проектного отдела; процессов разработки и реализации проектов организации; способов организации контроля выполнения производственных планов; системы оценки качества результатов деятельности организаций;</li> <li>- подготовка промежуточного отчета и согласование отчета с руководителем практики.</li> </ul>
Заключительный	<ul style="list-style-type: none"> <li>- систематизация собранного нормативного и фактического материала;</li> <li>- оформление отчета о прохождении практики</li> <li>защита отчета по практике на оценку</li> </ul>

Второй этап производственной практики (производственная практика в профильных организациях) проводится во 2-ом семестре. Трудоемкость второй части производственной практики 9 зачетных единиц, 324 ак. часа (в т.ч. контактной работы – 4 ак.ч., самостоятельной работы – 320 ак.ч.). Продолжительность второго этапа производственной практики составляет 6 недели.

Конкретные сроки начала и окончания второго этапа производственной практики определяются приказом по Университету.

Защита отчета о прохождении второго этапа производственной практики проводится в форме зачета.

Этап (раздел) практики	Содержание этапа (раздела) практики
Организационный	<ul style="list-style-type: none"> <li>- установочная конференция;</li> <li>- инструктаж по технике безопасности;</li> </ul>

	- разработка индивидуального задания
Основной	<ul style="list-style-type: none"> <li>- выполнение индивидуального задания, согласно вводному инструктажу;</li> <li>- сбор, обработка и систематизация материала;</li> <li>- анализ способов организации контроля выполнения производственных планов; системы оценки качества результатов деятельности организации; стилей руководства, используемых в организации; системы регулирования и координации деятельности организации; стратегии развития организации; работы команд, реализующих проекты; морально-психологического климата в организации</li> <li>- подготовка промежуточного отчета и согласование отчета с руководителем практики</li> </ul>
Заключительный	<ul style="list-style-type: none"> <li>- систематизация собранного нормативного и фактического материала;</li> <li>- оформление отчета о прохождении практики</li> <li>защита отчета по практике на оценку</li> </ul>

## 6. ФОРМЫ ОТЧЕТНОСТИ

По окончании практики обучающиеся должны предоставить в личный кабинет ЭИОС руководителю практики следующую отчетную документацию:

- титульный лист отчета (с электронной подписью обучающегося и подписью, печатью (при наличии) ответственного лица от Профильной организации);
- отчет о прохождении практики (развернутые ответы обучающегося на кейсы-задачи, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности по итогам ее прохождения);
- справку, заверенную подписью и печатью (при наличии) ответственного лица от Профильной организации, содержащую сведения о прохождении практики.

## 7. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И РЕСУРСОВ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ

### Основная литература:

1. Баданина, Л.П. Психология познавательных процессов : учебное пособие / Л.П. Баданина. – 3-е изд., стер. – Москва : ФЛИНТА, 2017. – 238 с. – (Библиотека психолога). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/>
2. Захарова, Л.Н. Основы психологического консультирования организаций : учебное пособие / Л.Н. Захарова. – Москва : Логос, 2012. – 431 с. – (Новая университетская библиотека). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/>
3. Капустин, С.А. Критерии нормальной и аномальной личности в психотерапии и психологическом консультировании / С.А. Капустин. – Москва : Когито-Центр, 2014. – 240 с. : табл. – (Университетское психологическое образование). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/>
4. Козьяков, Р.В. Организация и содержание специальной психологической помощи: учебник и практикум / Р.В. Козьяков, И.И. Поташова, М.А. Басин. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. – 357 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/>
5. Мальцева, Т.В. Профессиональное психологическое консультирование : учебное пособие / Т.В. Мальцева, И.Е. Реуцкая. – Москва : Юнити, 2015. – 144 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/>

6. Психофизиология профессиональной деятельности: учебник и практикум для прикладного бакалавриата / О.О. Заварзина, Р.В. Козьяков, Н.Р. Коро и др. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. – 546 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/>

7. Современные представления о психической норме и патологии: Психологический, клинический и социальный аспекты / отв. ред. Н.Л. Белополюская ; Московский институт психоанализа. – Москва : Когито-Центр, 2015. – 293 с. : табл., схем. – (Клиническая психология). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/>

#### **Дополнительная литература:**

1. Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики / под ред. А.А. Обознова, А.Л. Журавлева. – М.: Институт психологии РАН, 2015. Выпуск 1. – 520 с. – режим доступа <https://biblioclub.ru>

2. Анастаси, А. Психологическое тестирование / А. Анастаси. – Москва : Директ-Медиа, 2008. – 859 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/>

3. Богус, М.Б. Психолого-педагогические основы развития умственных способностей младших школьников / М.Б. Богус. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. – 184 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/>

4. Волкова, Т.Г. Практикум по психологии самосознания и саморегуляции: методические материалы к курсу / Т.Г. Волкова ; сост. И.А. Мананникова. – Москва : Директ-Медиа, 2013. – 62 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/>

5. Выготский, Л.С. Психология искусства / Л.С. Выготский. – Москва : Директ-Медиа, 2014. – 578 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/>

6. Гончарук, А.Ю. Теория и методика музыкального воспитания с практикумом. Музыкально-исполнительское искусство : учебно-методическое пособие / А.Ю. Гончарук ; Российский государственный социальный университет. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. – 205 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/>

7. Гуревич, П.С. Практическая психология для всех: клинический психоанализ / П.С. Гуревич. – Москва : Директ-Медиа, 2013. – 464 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/>

8. Ежова, Н.Н. Справочник практического психолога : практическое пособие / Н.Н. Ежова. – 2-е изд. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2011. – 381 с. : табл. – (Психологический практикум). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/>

9. Зонди, Л. Экспериментальная диагностика побуждений. С приложением «Психодиагностических таблиц» / Л. Зонди ; ред. В. Джос ; пер. З.А. Кривулина. – Москва : Когито-Центр, 2013. – 288 с. – (Библиотека судьбоанализа). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/>

10. Казаковцев, Б.А. Психические расстройства при эпилепсии / Б.А. Казаковцев. – 2-е изд., перераб. и дополн. – Москва : Прометей, 2015. – 443 с. : табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/>

11. Калшед, Д. Травма и душа: Духовно-психологический подход к человеческому развитию и его прерыванию / Д. Калшед ; пер. с англ. Н.А. Серебренниковой. – Москва : Когито-Центр, 2015. – 493 с. : ил. – (Современная психотерапия). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/>

12. Козьяков, Р.В. Методы и методики диагностики акцентуаций характера : учебное пособие : [16+] / Р.В. Козьяков. – Москва : Директ-Медиа, 2013. – 250 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/>

13. Козьяков, Р.В. Методы и методики диагностики памяти : учебно-методическое пособие / Р.В. Козьяков. – Москва : Директ-Медиа, 2013. – 120 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/>

14. Козьяков, Р.В. Методы и методики диагностики эмоций : методическое пособие / Р.В. Козьяков. – Москва : Директ-Медиа, 2013. – 162 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/>

15. Козьяков, Р.В. Практикум по индивидуальному и групповому консультированию: учебно-методические материалы / Р.В. Козьяков. – Москва : Директ-Медиа, 2014. – 31 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/>
16. Козьяков, Р.В. Темпераментно-обусловленные особенности личности: методики изучения : [16+] / Р.В. Козьяков. – Москва : Директ-Медиа, 2013. – 84 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/>
17. Критская, В.П. Патопсихология шизофрении / В.П. Критская, Т.К. Мелешко ; Российская Академия Наук, Институт психологии. – Москва : Институт психологии РАН, 2015. – 389 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/>
18. Кудрявцева, М.Е. Психология творчества в массовой коммуникации : учебное пособие / М.Е. Кудрявцева. – Москва : Директ-Медиа, 2014. – 135 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/>
19. Куттер, П. Психоанализ: введение в психологию бессознательных процессов : [16+] / П. Куттер, Т. Мюллер ; пер. В.Н. Николаев, С.И. Дубинская. – Москва : Когито-Центр, 2011. – 384 с. – (Университетское психологическое образование). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/>
20. Лебедева, Н.М. Методы этнической и кросскультурной психологии : учебное пособие / Н.М. Лебедева, А.Н. Татарко. – Москва : Издательский дом Высшей школы экономики, 2011. – 239 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/>
21. Лицо человека в науке, искусстве и практике / отв. ред. К.И. Ананьева, В.А. Барабанщиков, А.А. Демидов ; Межрегиональная ассоциация экспериментальной психологии и др. – Москва : Когито-Центр, 2016. – 694 с. : ил., табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/>
22. Личность профессионала в современном мире / отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев ; Российская Академия Наук, Институт психологии. – Москва : Институт психологии РАН, 2013. – 944 с. – (Труды Института психологии РАН). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/>
23. Лопаткова, И.В. Психология конфликта в континууме науки и искусства / И.В. Лопаткова ; Московский педагогический государственный университет. – Москва : Московский педагогический государственный университет (МПГУ), 2015. – 148 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/>
24. Мандель, Б.Р. Психогенетика: иллюстрированное учебное пособие / Б.Р. Мандель. – Москва : Директ-Медиа, 2014. – 322 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/>
25. Матюшкин, А.М. Загадки одаренности: проблемы практической диагностики / А.М. Матюшкин. – Москва : Директ-Медиа, 2014. – 127 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/>
26. Московкина, А.Г. Клиника интеллектуальных нарушений : учебное пособие / А.Г. Московкина, Т.М. Уманская. – Москва : Прометей, 2013. – 246 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/>
27. Назаров, А.И. Экспериментальная психология : учебное пособие : [16+] / А.И. Назаров. – Москва : Директ-Медиа, 2013. – 77 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/>
28. Прядеин, В.П. Воля и внушаемость как предмет психологического и психофизиологического исследования: индивидуальные различия волевой активности и внушаемости (типологические предпосылки) / В.П. Прядеин. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2014. – 449 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/>
29. Психоанализ и искусство / сост. Е.А. Спиркина. – Москва : Когито-Центр, 2011. – 180 с. – (Библиотека Института практической психологии и психоанализа). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/>
30. Психология девиантности: Дети. Общество. Закон / под ред. А.А. Реан. – Москва : Юнити, 2016. – 479 с. : схем., табл. – (Magister). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/>

31. Ридецкая, О.Г. Психологическое сопровождение профессиональной деятельности : хрестоматия / О.Г. Ридецкая. – Москва : Евразийский открытый институт, 2012. – 806 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/>
32. Русалов, В.М. Темперамент в структуре индивидуальности человека. Дифференциально-психофизиологические и психологические исследования / В.М. Русалов. – Москва : Институт психологии РАН, 2012. – 528 с. – (Достижения в психологии). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/>
33. Садохин, А.П. Основы этнологии : учебное пособие / А.П. Садохин, Т.Г. Грушевицкая. – Москва : Юнити, 2015. – 351 с. : ил. – (Cogito ergo sum). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/>
34. Симингтон, Н. Становление личности в психоанализе / Н. Симингтон ; пер. с англ. В.Н. Сергоской. – Москва : Институт психологии РАН, 2016. – 400 с. – (Библиотека психоанализа). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/>
35. Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии / отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, А.Н. Занковский ; Российская Академия Наук и др. – Москва : Институт психологии РАН, 2015. – 712 с. : табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru>
36. Социальная психология : учебник / под ред. А.М. Столяренко. – 3-е изд., доп. – Москва : Юнити, 2016. – 431 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru>
37. Стинбарджер, Б. Самоучитель трейдера: психология, техника, тактика и стратегия : [16+] / Б. Стинбарджер ; науч. ред. В. Ионов ; ред. И. Проворов ; пер. А. Шматов. – Москва : Альпина Паблишер, 2016. – 328 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/>
38. Харламова Т.М. Психология влияния : учебное пособие. - 4-е изд., стер. – М.: Флинта, 2017. - 111 с. - режим доступа <http://biblioclub.ru>
39. Энциклопедия глубинной психологии / под ред. А.М. Боковикова; пер. А.М. Боковилов. Том 1-4. – М.: Когито-Центр, 2004. - 574 с. - режим доступа <https://biblioclub.ru>

#### **Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»:**

<b>Наименование портала (издания, курса, документа)</b>	<b>Ссылка</b>
Образовательный портал	<a href="http://univertv.ru/video/psihologiya/">http://univertv.ru/video/psihologiya/</a>
Психология	<a href="http://www.psychologies.ru/">http://www.psychologies.ru/</a>
Psychojournal	<a href="http://psychojournal.ru/">http://psychojournal.ru/</a>
Psy-practice	<a href="https://psy-practice.com/">https://psy-practice.com/</a>
Психология сегодня	<a href="http://psychologytoday.ru/">http://psychologytoday.ru/</a>
Психология из первых рук	<a href="http://flogiston.ru/">http://flogiston.ru/</a>
Психологические словари	<a href="https://vslovar.org.ru/psy/">https://vslovar.org.ru/psy/</a>
Моноклер	<a href="https://monocler.ru/category/psychology/">https://monocler.ru/category/psychology/</a>

#### **8. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЪЗУЕМЫХ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРАКТИКИ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ (ПРИ НЕОБХОДИМОСТИ):**

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

***лицензионное программное обеспечение:***

- Windows Professional 10 Russian Upgrade OLP NL Academic Edition;
- Office Professional Plus Education ALng LSA OLVS E 3Y;
- Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition (отечественное программное обеспечение);
- Антивирусная программа Dr.Web (отечественное программное обеспечение);
- ПО для видеоконференцсвязи и внутренних коммуникаций: ВКурсе (отечественное программное обеспечение <https://vkurse.ru/>)

***свободно-распространяемое программное обеспечение:***

- 7-ZIP – архиватор (<https://www.7-zip.org/>)
- OpenOffice (<https://www.openoffice.org/ru/>)
- PDF24 Toolbox (<https://www.pdf24.org/ru/>)
- GIMP (редактор растровой графики) (<https://www.gimp.org/>)
- Логином (Loginom) (отечественное программное обеспечение <https://loginom.ru/platform/pricing>)
- Inkscape (векторная графика) (<https://www.inkscape.org>)

***электронно-библиотечная система:***

- Электронная библиотечная система (ЭБС) «Университетская библиотека ONLINE» <http://biblioclub.ru/>.
- Образовательная платформа «Юрайт». Для вузов и ссузов. Электронная библиотечная система (ЭБС) <https://urait.ru/>

***современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:***

- Официальный интернет-портал базы данных правовой информации <http://pravo.gov.ru>.
- Электронная библиотека научных публикаций eLIBRARY (<https://elibrary.ru>)
- Компьютерная справочная правовая система «КонсультантПлюс» (<http://www.consultant.ru/>)
- Архив научных журналов НЭИКОН (<https://arch.neicon.ru/xmlui/>)



## **9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ:**

Прохождение практики обеспечивается материально-техническими в организации, осуществляющей деятельность по профилю образовательной программы (в том числе в структурном подразделении профильной организации, предназначенном для проведения практической подготовки) и/или структурных подразделений Университета, предназначенном для проведения практической подготовки, а также учебными аудиториями для проведения групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оснащенных оборудованием и техническими средствами обучения, а так же помещениями для самостоятельной работы обучающихся, оснащенными специализированной мебелью и компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

Проведение практики обеспечено материально-технической базой, соответствующей действующим противопожарным правилам и нормам.

## **10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ ДЛЯ ЛИЦ С ОВЗ**

Практика для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов проводится с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья.

## **11. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

Промежуточная аттестация по производственной практике (Производственная практика в профильных организациях) проводится в форме зачета.

Оценка по производственной практике формируется на основе:

Отчет по производственной практике:

– 90-100 – выставляется, если обучающийся выполнил индивидуальный план работы ознакомительной практики:

- осуществил подборку необходимых нормативных правовых документов в соответствии с объектом исследования;
- в период прохождения ознакомительной практики выполнил спектр функций, которые в полной мере соответствуют области профессиональной деятельности;
- правильно оформил отчет о прохождении ознакомительной практики;
- имеет положительную характеристику по освоению компетенций в период прохождения ознакомительной практики от Организации;

- 70-89 – выставляется, если обучающийся выполнил индивидуальный план работы по ознакомительной практике;

- осуществил подборку необходимых нормативных правовых документов в соответствии с объектом исследования;

• в период прохождения ознакомительной практики выполнил спектр функций, которые в основном соответствуют области профессиональной деятельности;

• оформил отчет о прохождении ознакомительной практики с незначительными недостатками;

• имеет положительную характеристику по освоению установленных компетенций в период прохождения ознакомительной практики от Организации;

- 50-69 – выставляется, если обучающийся выполнил индивидуальный план работы по ознакомительной практике не в полном объеме:

• не в полной мере осуществил подборку необходимых нормативных правовых документов в соответствии с объектом исследования;

• в период прохождения ознакомительной практики выполнил спектр функций, которые частично соответствуют области профессиональной деятельности;



- оформил отчет о прохождении ознакомительной практики с недостатками;
- имеет характеристику по освоению установленных компетенций в период прохождения ознакомительной практики от Организации с указанием отдельных недостатков;
- 0 - 49 – выставляется, если обучающийся не выполнил индивидуальный план работы по ознакомительной практике;
- не осуществил подборку необходимых нормативных правовых документов в соответствии с объектом исследования;
- в период прохождения ознакомительной практики выполнил спектр функций, которые не соответствуют области профессиональной деятельности;
- неправильно оформил отчет о прохождении ознакомительной практики;
- имеет отрицательную характеристику по освоению установленных компетенций в период прохождения ознакомительной практики от Организации;
- имеет отрицательное заключение об уровне освоения обучающимся профессиональных компетенций, содержащееся в аттестационном листе.

Итоговая оценка:

Зачтено:

«Зачтено»: 50-100;

«Не зачтено» - 49-0.

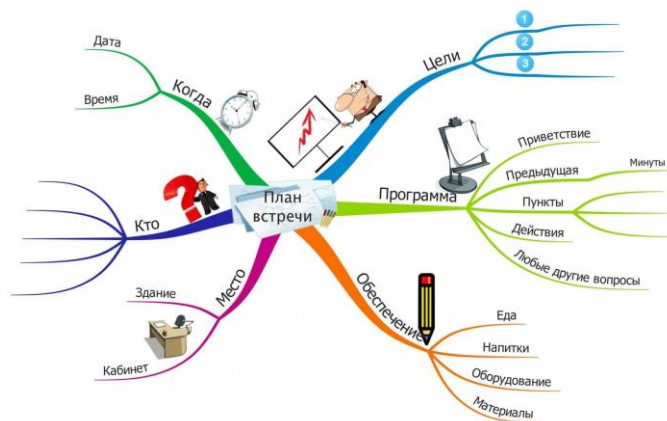
**Типовые задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по производственной практике 1 семестр**

№	Виды задач
1.	<p><b>Кейс-задание № 1</b></p> <p><b>Задание 1.</b> Проанализировать <b>информационные источники</b> по проблеме возникновения и развития <b>психологии управление</b></p> <p><b>Задание 2.</b> Написать эссе на тему «<b>Становление психологии управления в России и за рубежом</b>»</p> <p><b>Методические указания по написанию эссе и работе с источниками для его подготовки</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Эссе: самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем.</li> <li>• Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей.</li> <li>• Эссе должно содержать: четкое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. В зависимости от специфики дисциплины формы эссе могут значительно дифференцироваться.</li> </ul> <p><b>Структура эссе</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Титульный лист</li> <li>• Введение - суть и обоснование выбора данной темы, состоит из ряда компонентов, связанных логически и стилистически; На этом этапе очень важно правильно сформулировать вопрос, на который вы собираетесь найти ответ в ходе своего исследования. При работе над введением могут помочь ответы на следующие вопросы: «Надо ли давать определения терминам, прозвучавшим в теме эссе?», «Почему тема, которую я раскрываю, является важной в настоящий момент?», «Какие понятия будут вовлечены в мои рассуждения по теме?», «Могу ли я разделить тему на несколько более мелких подтем?».</li> <li>• Основная часть - теоретические основы выбранной проблемы и изложение основного вопроса. Данная часть предполагает развитие аргументации и анализа, а также обоснование их, исходя из имеющихся данных, других аргументов и позиций по этому вопросу. В этом заключается основное содержание эссе и это представляет собой главную трудность. Поэтому важное значение имеют подзаголовки, на основе которых осуществляется структурирование аргументации; именно здесь необходимо обосновать</li> </ul>

№	Виды задач
	<p>(логически, используя данные или строгие рассуждения) предлагаемую аргументацию/анализ. Там, где это необходимо, в качестве аналитического инструмента можно использовать графики, диаграммы и таблицы. В зависимости от поставленного вопроса анализ проводится на основе следующих категорий: Причина — следствие, общее — особенное, форма — содержание, часть — целое, постоянство — изменчивость. Хорошо проверенный способ построения любого эссе — использование подзаголовков для обозначения ключевых моментов аргументированного изложения: это помогает посмотреть на то, что предполагается. Такой подход поможет следовать точно определенной цели в данном исследовании. Эффективное использование подзаголовков — не только обозначение основных пунктов, которые необходимо осветить. Их последовательность может также свидетельствовать о наличии или отсутствии логичности в освещении темы.</p> <p>Заключение — обобщения и аргументированные выводы по теме с указанием области ее применения и т.д. Методы, рекомендуемые для составления заключения: повторение, иллюстрация, цитата, впечатляющее утверждение. Заключение может содержать такой очень важный, дополняющий эссе элемент, как указание на применение исследования, не исключая взаимосвязи с другими проблемами.</p>

№	Виды задач
2.	<p><b>Кейс-задание № 2</b></p> <p><b>Задание 1.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Проанализировать <i>запрос руководителя</i> организации, в которой Вы проходите практику</li> <li>• Подобрать <i>диагностический инструментарий</i> для проведения исследования</li> <li>• Соотнести запрос руководителя организации с <i>научным направлением</i>, в рамках которого Вы будете работать в дальнейшем над ВКР</li> <li>• Обсудить контингент <i>респондентов</i>, с которым Вам предстоит проводить исследование</li> <li>• Описать структуру организации и выборку респондентов</li> </ul> <p><b>Задание 2. Провести анализ результатов психологического исследования по набору исследовательских тестов</b></p> <p><b>Алгоритм работы</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подготовить протоколы исследования</li> <li>2. Провести диагностику респондентов</li> <li>3. Составить сводную таблицу (сводный протокол)</li> <li>4. Проанализировать сводную таблицу результатов тестирования</li> <li>5. Написать интерпретацию по результатам тестирования</li> <li>6. Провести анализ экстремумов, выделить особенные результаты</li> <li>7. Выдвинуть гипотезы, которые соответствуют полученным результатам</li> </ol> <p>Обосновать выводы</p>
3.	<p><b>Кейс-задание № 3</b></p> <p><b>Задание 1. Перечислите методы психологической диагностики, которые Вы будете использовать для работы с клиентом в данной ситуации</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Ситуация.</i> «Клиент – мужчина, ему 30 лет, имеет высшее образование (IT-технологии). Не испытывает удовлетворения в работе, постоянно меняет места работы, нигде не задерживается больше года»</li> <li>• Опишите <i>все этапы</i> работы с клиентом</li> <li>• Воспользуйтесь <i>алгоритмом-подсказкой</i> «Правила проведения консультативного интервью»</li> </ul> <p><b>ПРАВИЛА ПРОВЕДЕНИЯ БЕСЕДЫ (ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОГО ИНТЕРВЬЮ)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Умение интегрировать свои профессиональные знания о <i>личности, мотивации, психическом здоровье</i>, а также <i>общую эрудицию</i> с пониманием разворачивающегося перед ним и при его непосредственном участии процесса интервьюирования.</li> <li>2. Успешное интервью строится на основе применения обширных знаний, актуализации определенных установок, способностей и специальных умений, определяющих эффективность процесса взаимодействия психолога с респондентом.</li> <li>3. Столкнувшись со сложностями требований, предъявляемых к интервьюеру, начинающий психолог не должен делать поспешных выводов, поскольку прочные положительные результаты в интервьюировании являются в первую очередь следствием достаточного опыта.</li> <li>4. Одной из необходимых способностей, требуемых от психолога при проведении интервью, является умение <i>создать психологический климат</i>, способствующий свободному протеканию процесса коммуникации. Большую роль при этом могут играть особенности личности самого психолога: коммуникабельность, сензитивность, «направленность на другого», тактичность и др.</li> <li>5. Психолог должен обладать <i>установкой на позитивное отношение</i> к респонденту, полное принятие его личности и избегать какого-либо осуждения по поводу сообщаемых респондентом данных.</li> <li>6. <i>Эмпатия</i> при проведении психологической беседы – это умение <i>увидеть мир</i></li> </ol>

№	Виды задач
	<p><i>глазами другого человека при одновременном сохранении профессиональной объективности.</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>7. Уровень эмпатии интервьюера зависит от степени полноты и точности знаний о респонденте.</li> <li>8. Способность к эмпатии возрастает в той мере, в какой интервьюер располагает собственным опытом переживания ситуаций, подобных ситуации респондента.</li> <li>9. Большое значение имеет и способность интервьюера <i>вообразить</i> такую ситуацию, сконструировать ее, даже если в его собственном опыте аналогичные переживания отсутствуют.</li> </ol> <p style="text-align: center;"><b>КЛЮЧЕВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ КОНСУЛЬТАНТА ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫЕ КАЧЕСТВА ПСИХОЛОГА</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Овладение <i>приемами рефлексивного и активного слушания</i></li> <li>2. Умение <i>точно воспринимать информацию</i></li> <li>3. Адекватно понимать <i>вербальные и невербальные сигналы</i></li> <li>4. Различать <i>смешанные и замаскированные сообщения</i></li> <li>5. <i>Видеть несоответствие</i> между вербальной и невербальной информацией</li> <li>6. Без искажений <i>запоминать сказанное</i></li> <li>7. Способность <i>критически оценивать информацию</i></li> <li>8. Учитывая <i>качество ответов респондента</i>, их согласованность, соответствие вербального и невербального контекста</li> <li>9. Умение <i>правильно сформулировать</i> и вовремя <i>задать вопрос</i></li> <li>10. Своевременно <i>обнаруживать и корректировать</i> непонятные для респондента <i>вопросы</i></li> <li>11. Быть <i>гибким</i> при формулировании вопросов</li> <li>12. Видеть и учитывать факторы, вызывающие <i>защитную реакцию</i> респондента</li> <li>13. Стрессоустойчивость, способность длительно выдерживать получение больших объемов информации</li> <li>14. <i>Внимательность</i> к уровню утомления и тревожности респондента</li> <li>15. Собственные ожидания и установки интервьюера не должны влиять на восприятие сообщаемой ему информации</li> <li>16. Интерпретация данных не предназначена для передачи клиенту</li> </ol> <p><b>Задание 2. Работа с учебником</b>  Оконечникова Л. В. <b>Основы консультативной деятельности психолога в организации:</b> теоретические и практические аспекты: учебное пособие / Л. В. Оконечникова, А. А. Печеркина  <b>Ссылка:</b> <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=695627">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=695627</a></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Прочитать <i>Главу 1 «Организационное консультирование как процесс»</i> (с. 6-54)</li> <li>2 Составить Интеллект-карту главы 1 учебного пособия</li> </ol> <p style="text-align: center;"><b>Пример интеллект-карты</b></p>



### Семь правил интеллект-карт

1. Располагайте лист горизонтально
2. Всегда начинайте с центра
3. Рисуйте ветви от центра в стороны
4. Заклучайте каждый ключевой блок в визуальную рамку
5. Показывайте иерархию и связь разными цветами
6. Выбирайте сильные слова для ключевых блоков
7. Пишите печатными буквами, если работаете на бумаге

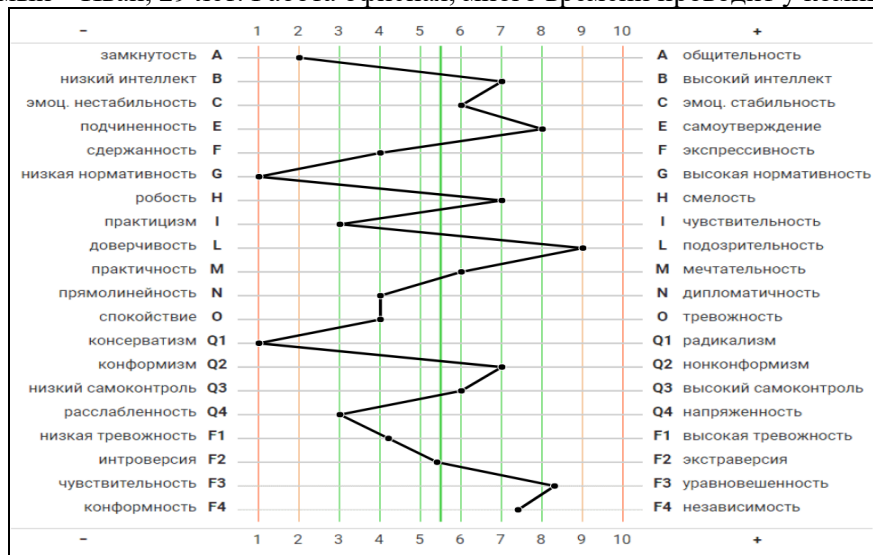
Ссылка на РБК: <https://trends.rbc.ru/trends/education/602e8b029a79479cc9e27696>

4.

**Кейс-задача № 4****Задание 1. Интерпретировать результаты по представленным данным**

- Произведите интерпретацию психологического профиля, полученного по методике многофакторного исследования личности Р. Кеттелла (16-PF-форма С).
- Интерпретацию оформите в виде отчета (свободная форма). Главное требование – рассмотреть личность целостно.

Обследуемый – Иван, 29 лет. Работа офисная, много времени проводит у компьютера.



5.

**Кейс-задача № 5****Задание 1. Подготовка публичного выступления**

Подготовить тезисы доклада по материалам, собранным на практике

**Задание 2.** На основе материалов практики подготовить презентацию по всем этапам выполненной работы

**Методические указания по подготовке доклада-презентации**

Доклад - сообщение по заданной теме, с целью внести знания из дополнительной литературы, систематизировать материал, проиллюстрировать примерами, развивать навыки самостоятельной работы с научной литературой, познавательный интерес к научному познанию.

Тема доклада должна быть согласованна с руководителем практики и соответствовать индивидуальному заданию. Материалы при подготовке публичного выступления должны соответствовать научно-методическим требованиям, предъявляемым к докладам-презентациям. Необходимо соблюдать регламент, оговоренный при получении задания. Иллюстрации должны быть достаточными, но не чрезмерными. Работа над докладом включает отработку умения самостоятельно обобщать материалы, полученные в ходе прохождения практики, содержать выводы и заключение.

Важно продемонстрировать умения ориентироваться в эмпирическом материале и отвечать на дополнительные вопросы.

**Докладчик должен уметь:**

- Обобщать полученную на практике информацию и умело её представлять аудитории
- Использовать технические средства для презентации данных
- Хорошо ориентироваться в материалах и стимулировать дискуссию по полученным данным

№	Виды задач
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Вести дискуссию и отвечать на вопросы аудитории</li> <li>• Четко следовать установленному регламенту (не более 10-15 минут)</li> </ul> <p><b>Структура выступления.</b></p> <p>Вступление должно содержать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Название, сообщение основной темы исследования</li> <li>• Современную оценку предмета исследования</li> <li>• Краткое перечисление рассматриваемых вопросов</li> <li>• Живую интересную форму изложения</li> <li>• Фиксацию внимания слушателей на ключевых моментах исследования и основных выводах</li> </ul> <p>Основная часть, в которой выступающий должен глубоко раскрыть суть затронутой проблемы, обычно строится по принципу отчета. Задача основной части – представить достаточно данных для того, чтобы слушатели заинтересовались исследованием и захотели ознакомиться с материалами. Заключение – ясное, четкое обобщение и краткие выводы, которых всегда ждут слушатели</p> <p><b>Полезные советы для выступающего с презентацией</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Презентация должна служить одной цели ...</li> <li>• Вводная часть должны быть, но не длинной ...</li> <li>• Не нужно усложнять материал презентации ...</li> <li>• Использовать читабельный шрифт и адекватные цвета ...</li> <li>• Выбирайте изображения аккуратно ...</li> <li>• Будьте аккуратны с рисунками и графиками ...</li> <li>• Рассказывайте историю, а не читайте текст ...</li> <li>• Взаимодействуйте с аудиторией</li> </ul> <p><b>Хорошая презентация</b> помогает понять выступающего и удержать внимание аудитории</p> <p>Хорошая презентация — это внятное изложение и умелая подача материала</p>

№	Виды задач
6.	<p><b>Кейс-задача № 1</b></p> <p><b>Задание 1.</b> Проанализировать методики для диагностики <i>эмоционального интеллекта</i></p> <p><b>Задание 2.</b> Провести <i>анализ результатов</i> уровня <i>эмоционального интеллекта</i> на контингенте <i>сотрудников</i> организации</p> <p><b>Алгоритм работы</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подготовить протоколы исследования</li> <li>2. Провести диагностику респондентов (не менее 10)</li> <li>3. Составить сводную таблицу (сводный протокол)</li> <li>4. Проанализировать сводную таблицу результатов тестирования</li> <li>5. Написать интерпретацию по результатам тестирования</li> <li>6. Провести анализ ответов респондентов на вопросы анкеты</li> <li>7. Выдвинуть гипотезы, которые соответствуют полученным результатам</li> <li>8. Выявить «проблемных» сотрудников</li> <li>9. Продумать план</li> <li>10. Обосновать выводы</li> </ol>
7.	<p><b>Кейс-задание № 2</b></p> <p><b>Задание 2.</b> Написать эссе на тему «<b>Бирюзовые организации</b>»</p> <p>Примерный план эссе</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Психология «бирюзовых» организаций</li> <li>• «Бирюзовые» компании в России</li> <li>• Принципы работы бирюзовых организаций</li> <li>• Система управления в «бирюзовых» организациях</li> <li>• Плюсы и минусы «бирюзовых» организаций</li> <li>• Отношение организационного психолога к внедрению принципов работы «бирюзовых» организаций в российскую систему менеджмента</li> <li>• Мои рекомендации</li> <li>• Список рекомендованной литературы для руководителей</li> </ul> <p><b>Структура эссе</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Титульный лист</i></li> <li>• <i>Введение</i> - суть и обоснование выбора данной темы, состоит из ряда компонентов, связанных логически и стилистически; На этом этапе очень важно правильно сформулировать вопрос, на который вы собираетесь найти ответ в ходе своего исследования. При работе над введением могут помочь ответы на следующие вопросы: «Надо ли давать определения терминам, прозвучавшим в теме эссе?», «Почему тема, которую я раскрываю, является важной в настоящий момент?», «Какие понятия будут вовлечены в мои рассуждения по теме?», «Могу ли я разделить тему на несколько более мелких подтем?».</li> <li>• <i>Основная часть</i> - теоретические основы выбранной проблемы и изложение основного вопроса. Данная часть предполагает развитие аргументации и анализа, а также обоснование их, исходя из имеющихся данных, других аргументов и позиций по этому вопросу. В этом заключается основное содержание эссе и это представляет собой главную трудность. Поэтому важное значение имеют подзаголовки, на основе которых осуществляется структурирование аргументации; именно здесь необходимо обосновать (логически, используя данные или строгие рассуждения) предлагаемую аргументацию/анализ. Там, где это необходимо, в качестве аналитического инструмента можно использовать графики, диаграммы и таблицы. В зависимости от поставленного вопроса анализ проводится на основе следующих категорий: Причина — следствие, общее — особенное, форма — содержание, часть — целое, постоянство — изменчивость. Хорошо проверенный способ построения любого эссе — использование подзаголовков для обозначения ключевых моментов аргументированного изложения: это помогает посмотреть на то, что предполагается. Такой подход поможет следовать точно</li> </ul>



№	Виды задач
	<p>определенной цели в данном исследовании. Эффективное использование подзаголовков - не только обозначение основных пунктов, которые необходимо осветить. Их последовательность может также свидетельствовать о наличии или отсутствии логичности в освещении темы.</p> <p><i>Заключение</i> - обобщения и аргументированные выводы по теме с указанием области ее применения и т.д.</p>

№	Виды задач																														
8.	<p><b>Кейс–задача № 3</b></p> <p><b>Задание 1. Интерпретировать результаты по представленным данным</b> <b>Интерпретация по методике СМИЛ</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>Опишите методику (автор, год создания, страна, цель, задачи, условия проведения)</li><li>Произведите интерпретацию психологического профиля, полученного по методике стандартизированный метод исследования личности (СМИЛ, 566 вопросов)</li><li>Оформите интерпретацию в виде отчета в свободной форме</li></ul> <p>Обследуемый – Иван, 29 лет, системный администратор в организации</p> <table><tr><td>1. Сверхконтроль</td><td><div><div></div></div></td><td>62</td></tr><tr><td>2. Пессимистичность</td><td><div><div></div></div></td><td>65</td></tr><tr><td>3. Эмоциональная лабильность</td><td><div><div></div></div></td><td>62</td></tr><tr><td>4. Импульсивность</td><td><div><div></div></div></td><td>60</td></tr><tr><td>5. Муж-Жен (мужская)</td><td><div><div></div></div></td><td>39</td></tr><tr><td>6. Ригидность</td><td><div><div></div></div></td><td>44</td></tr><tr><td>7. Тревожность</td><td><div><div></div></div></td><td>54</td></tr><tr><td>8. Индивидуалистичность</td><td><div><div></div></div></td><td>66</td></tr><tr><td>9. Оптимистичность</td><td><div><div></div></div></td><td>50</td></tr><tr><td>0. Интроверсия</td><td><div><div></div></div></td><td>54</td></tr></table> <p>[0 29][30 70][71 120]</p> <p>низкие ⇒ средние ⇒ высокие значения</p>	1. Сверхконтроль	<div><div></div></div>	62	2. Пессимистичность	<div><div></div></div>	65	3. Эмоциональная лабильность	<div><div></div></div>	62	4. Импульсивность	<div><div></div></div>	60	5. Муж-Жен (мужская)	<div><div></div></div>	39	6. Ригидность	<div><div></div></div>	44	7. Тревожность	<div><div></div></div>	54	8. Индивидуалистичность	<div><div></div></div>	66	9. Оптимистичность	<div><div></div></div>	50	0. Интроверсия	<div><div></div></div>	54
1. Сверхконтроль	<div><div></div></div>	62																													
2. Пессимистичность	<div><div></div></div>	65																													
3. Эмоциональная лабильность	<div><div></div></div>	62																													
4. Импульсивность	<div><div></div></div>	60																													
5. Муж-Жен (мужская)	<div><div></div></div>	39																													
6. Ригидность	<div><div></div></div>	44																													
7. Тревожность	<div><div></div></div>	54																													
8. Индивидуалистичность	<div><div></div></div>	66																													
9. Оптимистичность	<div><div></div></div>	50																													
0. Интроверсия	<div><div></div></div>	54																													
9.	<p><b>Кейс–задача № 4</b></p> <p><b>Задание 1. Интерпретировать результаты по представленным данным</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>Опишите методику (автор, год создания, страна, цель, задачи, условия проведения)</li><li>Произведите интерпретацию проективной методики «Несуществующее животное»</li><li>Интерпретацию оформите в виде отчета в свободной форме</li><li>Соотнесите полученные данные с методикой СМИЛ из предыдущего кейса</li></ul> <p>Обследуемый – Иван, 29 лет, системный администратор в организации</p> <div></div> <p>Комментарий испытуемого к рисунку: «Имя: Хмых. Живет в пещере. Возраст: 54 года. Питается мясом. Характер спокойный»</p> <p><b>Задание 2. По результатам диагностики подготовить интервью с респондентом</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>Подготовит <i>план работы</i> с клиентом</li><li>Сформулировать вопросы</li><li>Описать <i>этапы</i> работы с клиентом</li></ul>																														

№	Виды задач
	<p><b>ПРАВИЛА ПРОВЕДЕНИЯ БЕСЕДЫ (ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОГО ИНТЕРВЬЮ)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Умение интегрировать свои профессиональные знания о <i>личности, мотивации, психическом здоровье</i>, а также <i>общую эрудицию</i> с пониманием разворачивающегося перед ним и при его непосредственном участии процесса интервьюирования.</li> <li>2 Успешное интервью строится на основе применения обширных знаний, актуализации определенных установок, способностей и специальных умений, определяющих эффективность процесса взаимодействия психолога с респондентом.</li> <li>3 Столкнувшись со сложностями требований, предъявляемых к интервьюеру, начинающий психолог не должен делать поспешных выводов, поскольку прочные положительные результаты в интервьюировании являются в первую очередь следствием достаточного опыта.</li> <li>4 Одной из необходимых способностей, требуемых от психолога при проведении интервью, является умение <i>создать психологический климат</i>, способствующий свободному протеканию процесса коммуникации. Большую роль при этом могут играть особенности личности самого психолога: коммуникабельность, сензитивность, «направленность на другого», тактичность и др.</li> <li>5 Психолог должен обладать <i>установкой на позитивное отношение</i> к респонденту, полное принятие его личности и избегать какого-либо осуждения по поводу сообщаемых респондентом данных.</li> <li>6 <i>Эмпатия</i> при проведении психологической беседы – это умение <i>увидеть мир глазами другого</i> человека при одновременном сохранении <i>профессиональной объективности</i>.</li> <li>7 Уровень эмпатии интервьюера зависит от степени полноты и точности знаний о респонденте.</li> <li>8 Способность к эмпатии возрастает в той мере, в какой интервьюер располагает собственным опытом переживания ситуаций, подобных ситуации респондента.</li> <li>9 Большое значение имеет и способность интервьюера <i>вообразить</i> такую ситуацию, <i>сконструировать</i> ее, даже если в его собственном опыте аналогичные переживания отсутствуют.</li> </ol> <p><b>КЛЮЧЕВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ КОНСУЛЬТАНТА ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫЕ КАЧЕСТВА ПСИХОЛОГА</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Овладение приемами <i>рефлексивного и активного слушания</i></li> <li>2. Умение <i>точно воспринимать информацию</i></li> <li>3. Адекватно понимать <i>вербальные и невербальные сигналы</i></li> <li>4. Различать <i>смешанные и замаскированные сообщения</i></li> <li>5. <i>Видеть несоответствие</i> между вербальной и невербальной информацией</li> <li>6. Без искажений <i>запоминать сказанное</i></li> <li>7. Способность <i>критически оценивать информацию</i></li> <li>8. Учитывая <i>качество ответов респондента</i>, их согласованность, соответствие вербального и невербального контекста</li> <li>9. Умение <i>правильно сформулировать</i> и вовремя <i>задать вопрос</i></li> <li>10. Своевременно <i>обнаруживать</i> и <i>корректировать</i> непонятные для респондента <i>вопросы</i></li> <li>11. Быть <i>гибким</i> при формулировании вопросов</li> <li>12. Видеть и учитывать факторы, вызывающие <i>защитную реакцию</i> респондента</li> <li>13. Стрессоустойчивость, способность длительно выдерживать получение больших объемов информации</li> <li>14. <i>Внимательность</i> к уровню утомления и тревожности респондента</li> <li>15. Собственные ожидания и установки интервьюера не должны влиять на восприятие сообщаемой ему информации</li> </ol>

№	Виды задач
	16.Интерпретация данных не предназначена для передачи клиенту

№	Виды задач
10.	<p><b>Кейс-задача № 5</b></p> <p><b>Задание 1. Подготовка публичного выступления</b> Подготовить тезисы доклада по материалам, собранным на практике</p> <p><b>Задание 2.</b> На основе материалов практики подготовить презентацию по всем этапам выполненной работы</p> <p><b>Методические указания по подготовке доклада-презентации</b> Доклад - сообщение по заданной теме, с целью внести знания из дополнительной литературы, систематизировать материал, проиллюстрировать примерами, развивать навыки самостоятельной работы с научной литературой, познавательный интерес к научному познанию.</p> <p>Тема доклада должна быть согласованна с руководителем практики и соответствовать индивидуальному заданию. Материалы при подготовке публичного выступления должны соответствовать научно-методическим требованиям, предъявляемым к докладам-презентациям. Необходимо соблюдать регламент, оговоренный при получении задания. Иллюстрации должны быть достаточными, но не чрезмерными. Работа над докладом включает отработку умения самостоятельно обобщать материалы, полученные в ходе прохождения практики, содержать выводы и заключение. Важно продемонстрировать умения ориентироваться в эмпирическом материале и отвечать на дополнительные вопросы.</p> <p><b>Докладчик должен уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Обобщать полученную на практике информацию и умело её представлять аудитории</li> <li>• Использовать технические средства для презентации данных</li> <li>• Хорошо ориентироваться в материалах и стимулировать дискуссию по полученным данным</li> <li>• Вести дискуссию и отвечать на вопросы аудитории</li> <li>• Четко следовать установленному регламенту (не более 10-15 минут)</li> </ul> <p><b>Структура выступления.</b> Выступление должно содержать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Название, сообщение основной темы исследования</li> <li>• Современную оценку предмета исследования</li> <li>• Краткое перечисление рассматриваемых вопросов</li> <li>• Живую интересную форму изложения</li> <li>• Фиксацию внимания слушателей на ключевых моментах исследования и основных выводах</li> </ul> <p>Основная часть, в которой выступающий должен глубоко раскрыть суть затронутой проблемы, обычно строится по принципу отчета. Задача основной части – представить достаточно данных для того, чтобы слушатели заинтересовались исследованием и захотели ознакомиться с материалами. Заключение – ясное, четкое обобщение и краткие выводы, которых всегда ждут слушатели</p> <p><b>Полезные советы для выступающего с презентацией</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Презентация должна служить одной цели ...</li> <li>• Вводная часть должна быть, но не длинной ...</li> <li>• Не нужно усложнять материал презентации ...</li> <li>• Использовать читабельный шрифт и адекватные цвета ...</li> <li>• Выбирайте изображения аккуратно ...</li> <li>• Будьте аккуратны с рисунками и графиками ...</li> <li>• Рассказывайте историю, а не читайте текст ...</li> <li>• Взаимодействуйте с аудиторией</li> </ul>

№	Виды задач
	<p><b>Хорошая презентация</b> помогает понять выступающего и удержать внимание аудитории</p> <p>Хорошая презентация — это внятное изложение и умелая подача материала</p>

№	Виды задач
11.	<p><b>Кейс-задание № 1</b></p> <p><b>Задание 1.</b> Проанализировать информационные источники по психологии управления современной организацией в нашей стране и за рубежом</p> <p><b>Задание 2.</b> Написать эссе на тему «Психологические особенности российского бизнеса»</p> <p>Примерный план эссе</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Бизнес в России</li> <li>• Психология российского бизнесмена</li> <li>• Принципы работы бизнеса на разных этапах исторического развития</li> <li>• Система управления в бизнес-организациях</li> <li>• Плюсы и минусы современного российского бизнеса</li> <li>• Отношение организационного психолога к внедрению бизнес-принципов в российскую систему менеджмента</li> <li>• Список рекомендованной литературы для руководителей бизнес-структур</li> </ul> <p><b>Структура эссе</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Титульный лист</i></li> <li>• <i>Введение</i> - суть и обоснование выбора данной темы, состоит из ряда компонентов, связанных логически и стилистически; На этом этапе очень важно правильно сформулировать вопрос, на который вы собираетесь найти ответ в ходе своего исследования. При работе над введением могут помочь ответы на следующие вопросы: «Надо ли давать определения терминам, прозвучавшим в теме эссе?», «Почему тема, которую я раскрываю, является важной в настоящий момент?», «Какие понятия будут вовлечены в мои рассуждения по теме?», «Могу ли я разделить тему на несколько более мелких подтем?».</li> <li>• <i>Основная часть</i> - теоретические основы выбранной проблемы и изложение основного вопроса. Данная часть предполагает развитие аргументации и анализа, а также обоснование их, исходя из имеющихся данных, других аргументов и позиций по этому вопросу. В этом заключается основное содержание эссе и это представляет собой главную трудность. Поэтому важное значение имеют подзаголовки, на основе которых осуществляется структурирование аргументации; именно здесь необходимо обосновать (логически, используя данные или строгие рассуждения) предлагаемую аргументацию/анализ. Там, где это необходимо, в качестве аналитического инструмента можно использовать графики, диаграммы и таблицы. В зависимости от поставленного вопроса анализ проводится на основе следующих категорий: Причина — следствие, общее — особенное, форма — содержание, часть — целое, постоянство — изменчивость. Хорошо проверенный способ построения любого эссе — использование подзаголовков для обозначения ключевых моментов аргументированного изложения: это помогает посмотреть на то, что предполагается. Такой подход поможет следовать точно определенной цели в данном исследовании. Эффективное использование подзаголовков - не только обозначение основных пунктов, которые необходимо осветить. Их последовательность может также свидетельствовать о наличии или отсутствии логичности в освещении темы.</li> </ul> <p><i>Заключение</i> - обобщения и аргументированные выводы по теме с указанием области ее применения и т.д.</p>
12.	<p><b>Кейс-задание № 2</b></p> <p><b>Задание 1.</b> Взаимосвязь личностных свойств и поведения</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Проанализируйте многофакторную <i>методику СМЛ</i> (используйте модель Л.Н. Собчик)</li> <li>• Опишите <i>шкалы</i> с точки зрения «нормы» и «отклонения от нормы»</li> <li>• Выделите <i>психологические качества</i>, которые помогают в жизни и какие препятствуют развитию личности</li> <li>• Соотнесите личностные шкалы с <i>когнитивными характеристиками личности</i></li> </ul>

№	Виды задач			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Соотнесите личностные шкалы с <i>эмоциональными характеристиками</i> личности</li> <li>• Заполните таблицу и внесите три пункта аргументации</li> </ul>			
№	Шкалы СМЛ/ Личностные свойства	Позитивный аспект	Отрицательный аспект	Аргумент (три пункта)
1	Сверхконтроль			
2	Пессимистичность			
3	Эмоциональная лабильность			
4	Импульсивность			
5	Мужественность– женственность			
6	Ригидность			
7	Тревожность			
8	Индивидуалистичность			
9	Оптимистичность			
10	Интроверсия			



№	Виды задач
13.	<p><b>Кейс-задача № 3</b></p> <p><b>Задание 1.</b> Опишите <i>алгоритм работы</i> организационного психолога в данной ситуации: «Отношение пользователей к компании – важный показатель её точки роста. Можно каждый день трудиться над доработками продукта, но какой в этом толк, если клиенты уходят? Самый лёгкий пусть узнать о лояльности к компании – провести опрос среди сотрудников и установить, насколько им комфортно работать»</p> <p><b>Задание 2.</b> Проанализируйте состояние клиента, определите его проблему и предложите способы ее решения.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Ситуация:</i> «В Психологическую службу обратился мужчина 42 лет, женат, состоит на государственной службе. По долгу службы часто бывает в командировках. Работа связана с организацией проектов в муниципальной сфере. В последнее время он постоянно чувствует усталость, часто стал болеть, но приходится переносить болезни на ногах. Давно не был в отпуске. Жалуется на то, что раздражителен, «все бесит», стал срывать на подчиненных, ловит себя на мысли, что не видит смысла в своей работе. Дома отношения тоже часто заканчиваются конфликтами с женой и детьми. В свободное время не хочется ни с кем разговаривать. <li>• Опишите <i>все этапы</i> работы с клиентом</li> <li>• Воспользуйтесь <i>алгоритмом-подсказкой</i> «Правила проведения консультативного интервью»</li> </li></ul> <p><b>ПРАВИЛА ПРОВЕДЕНИЯ БЕСЕДЫ (ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОГО ИНТЕРВЬЮ)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Умение интегрировать свои профессиональные знания о <i>личности, мотивации, психическом здоровье</i>, а также <i>общую эрудицию</i> с пониманием разворачивающегося перед ним и при его непосредственном участии процесса интервьюирования.</li> <li>2. Успешное интервью строится на основе применения обширных знаний, актуализации определенных установок, способностей и специальных умений, определяющих эффективность процесса взаимодействия психолога с респондентом.</li> <li>3. Столкнувшись со сложностями требований, предъявляемых к интервьюеру, начинающий психолог не должен делать поспешных выводов, поскольку прочные положительные результаты в интервьюировании являются в первую очередь следствием достаточного опыта.</li> <li>4. Одной из необходимых способностей, требуемых от психолога при проведении интервью, является умение <i>создать психологический климат</i>, способствующий свободному протеканию процесса коммуникации. Большую роль при этом могут играть особенности личности самого психолога: коммуникабельность, сензитивность, «направленность на другого», тактичность и др.</li> <li>5. Психолог должен обладать <i>установкой на позитивное отношение</i> к респонденту, полное принятие его личности и избегать какого-либо осуждения по поводу сообщаемых респондентом данных.</li> <li>6. <i>Эмпатия</i> при проведении психологической беседы – это умение <i>увидеть мир глазами другого</i> человека при одновременном сохранении <i>профессиональной объективности</i>.</li> <li>7. Уровень эмпатии интервьюера зависит от степени полноты и точности знаний о респонденте.</li> <li>8. Способность к эмпатии возрастает в той мере, в какой интервьюер располагает собственным опытом переживания ситуаций, подобных ситуации респондента.</li> <li>9. Большое значение имеет и способность интервьюера <i>вообразить</i> такую ситуацию, сконструировать ее, даже если в его собственном опыте аналогичные переживания отсутствуют.</li> </ol> <p><b>КЛЮЧЕВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ КОНСУЛЬТАНТА</b></p>

№	Виды задач
	<p style="text-align: center;"><b>ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫЕ КАЧЕСТВА ПСИХОЛОГА</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Овладение приемами рефлексивного и активного слушания</li> <li>2. Умение точно воспринимать информацию</li> <li>3. Адекватно понимать вербальные и невербальные сигналы</li> <li>4. Различать смешанные и замаскированные сообщения</li> <li>5. Видеть несоответствие между вербальной и невербальной информацией</li> <li>6. Без искажений запоминать сказанное</li> <li>7. Способность критически оценивать информацию</li> <li>8. Учитывая качество ответов респондента, их согласованность, соответствие вербального и невербального контекста</li> <li>9. Умение правильно сформулировать и вовремя задать вопрос</li> <li>10. Своевременно обнаруживать и корректировать непонятные для респондента вопросы</li> <li>11. Быть гибким при формулировании вопросов</li> <li>12. Видеть и учитывать факторы, вызывающие защитную реакцию респондента</li> <li>13. Стрессоустойчивость, способность длительно выдерживать получение больших объемов информации</li> <li>14. Внимательность к уровню утомления и тревожности респондента</li> <li>15. Собственные ожидания и установки интервьюера не должны влиять на восприятие сообщаемой ему информации</li> <li>16. Интерпретация данных не предназначена для передачи клиенту</li> </ol>

№	Виды задач
14.	<p><b>Кейс-задача № 4</b></p> <p><b>Задание 1. Взаимоотношения</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Охарактеризуйте компанию, в которой проходите практику</li> <li>По результатам беседы с руководителем организации, приведите примеры «сложных» взаимоотношений между сотрудниками организации и сотрудниками</li> <li>Опишите актуальные кейсы, требующие решения со стороны организационного психолога</li> <li>Сформулируйте запрос со стороны руководителя организации к психологу</li> <li><i>Разработайте анкету</i> для изучения отношения сотрудников к организации</li> <li><i>Оцените</i> общий психологический настрой сотрудников к данной организации</li> <li>Предложите <i>алгоритм решения</i> проблем, выявленных в процессе наблюдения в данной организации</li> </ul> <p>Полезные ссылки для составления анкеты:  <a href="https://psyera.ru/pravila-sostavleniya-anket-dlya-psiologicheskogo-issledovaniya_8119.htm">https://psyera.ru/pravila-sostavleniya-anket-dlya-psiologicheskogo-issledovaniya_8119.htm</a>  <a href="https://studfile.net/preview/5254610/page:16/">https://studfile.net/preview/5254610/page:16/</a></p>
15.	<p><b>Кейс-задание № 5</b></p> <p><b>Задание 1. Подготовка публичного выступления</b></p> <p>Подготовить тезисы доклада по материалам, собранным на практике</p> <p><b>Задание 2.</b> На основе материалов практики подготовить презентацию по всем этапам выполненной работы</p> <p><b>Методические указания по подготовке доклада-презентации</b></p> <p>Доклад - сообщение по заданной теме, с целью внести знания из дополнительной литературы, систематизировать материал, проиллюстрировать примерами, развивать навыки самостоятельной работы с научной литературой, познавательный интерес к научному познанию.</p> <p>Тема доклада должна быть согласованна с руководителем практики и соответствовать индивидуальному заданию. Материалы при подготовке публичного выступления должны соответствовать научно-методическим требованиям, предъявляемым к докладам-презентациям. Необходимо соблюдать регламент, оговоренный при получении задания. Иллюстрации должны быть достаточными, но не чрезмерными. Работа над докладом включает отработку умения самостоятельно обобщать материалы, полученные в ходе прохождения практики, содержать выводы и заключение. Важно продемонстрировать умения ориентироваться в эмпирическом материале и отвечать на дополнительные вопросы.</p> <p><b>Докладчик должен уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Обобщать полученную на практике информацию и умело её представлять аудитории</li> <li>Использовать технические средства для презентации данных</li> <li>Хорошо ориентироваться в материалах и стимулировать дискуссию по полученным данным</li> <li>Вести дискуссию и отвечать на вопросы аудитории</li> <li>Четко следовать установленному регламенту (не более 10-15 минут)</li> </ul> <p><b>Структура выступления.</b></p> <p>Выступление должно содержать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Название, сообщение основной темы исследования</li> <li>Современную оценку предмета исследования</li> <li>Краткое перечисление рассматриваемых вопросов</li> <li>Живую интересную форму изложения</li> <li>Фиксацию внимания слушателей на ключевых моментах исследования и основных выводах</li> </ul>

№	Виды задач
	<p>Основная часть, в которой выступающий должен глубоко раскрыть суть затронутой проблемы, обычно строится по принципу отчета. Задача основной части – представить достаточно данных для того, чтобы слушатели заинтересовались исследованием и захотели ознакомиться с материалами. Заключение – ясное, четкое обобщение и краткие выводы, которых всегда ждут слушатели</p> <p><b>Полезные советы для выступающего с презентацией</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Презентация должна служить одной цели ...</li> <li>• Вводная часть должны быть, но не длинной ...</li> <li>• Не нужно усложнять материал презентации ...</li> <li>• Использовать читабельный шрифт и адекватные цвета ...</li> <li>• Выбирайте изображения аккуратно ...</li> <li>• Будьте аккуратны с рисунками и графиками ...</li> <li>• Рассказывайте историю, а не читайте текст ...</li> <li>• Взаимодействуйте с аудиторией</li> </ul> <p><b>Хорошая презентация</b> помогает понять выступающего и удержать внимание аудитории  Хорошая презентация — это внятное изложение и умелая подача материала</p>

№	Виды задач																																																																																																																																																																																																																																																																																																																
16.	<p><b>Кейс-задание № 1</b></p> <p><b>Задание 1.</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Напишите эссе на тему: «Практическая значимость проективных методик в работе организационного психолога»</li><li>• В эссе укажите проективные методики, которые Вы используете в своей работе</li></ul> <p><b>Задание 2.</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Приведите пример работы с одним из сотрудников организации по проективным тестам, в которой Вы проходите практику</li><li>• Представьте протокол исследования и вариант интерпретации</li></ul> <p>Аргументируйте свой выбор проективных методик, которые Вы считаете наиболее полезными в работе организационного психолога</p>																																																																																																																																																																																																																																																																																																																
17.	<p><b>Кейс-задача № 2</b></p> <p><b>Задание 1.</b> Карта наблюдений/протокол</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Понаблюдайте за сотрудником в течение периода прохождения практики в организации</li><li>• Составьте карту наблюдений на основе подлежащих фиксации единиц наблюдения (ПВК – профессионально важных качеств)</li><li>• Заполните индивидуальный протокол</li><li>• Отметьте переменные, наиболее важные в работе сотрудника данной организации</li><li>• Опишите вспомогательные переменные, которые не относятся к должностным требованиям, но детерминируют успешность в работе (личностные свойства)</li></ul> <div><div><div>+</div></div><div><p><b>ПРИМЕР КАРТЫ НАБЛЮДЕНИЙ</b> <i>Бизнес-компетенции (авт. Позина М.Б.)</i></p><table><tr><th rowspan="2">№</th><th rowspan="2">Профессионально важные качества</th><th colspan="7">низкий      средний      высокий</th></tr><tr><th>1</th><th>2</th><th>3</th><th>4</th><th>5</th><th>6</th><th>7</th></tr><tr><td>1.</td><td>Предприимчивость (профессиональная/врожденная)</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>2.</td><td>Проницательность</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>3.</td><td>Самомотивация/Высокая мотивация/Стремление к успеху</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>4.</td><td>Перфекционизм</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>5.</td><td>Коммуникабельность/Бизнес-коммуникации</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>6.</td><td>Пассионарность (способность «заряжать» энергией)</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>7.</td><td>Интуиция/Чувство «удачи-неудачи»</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>8.</td><td>Трудолюбие/Дисциплина труда/Управление временем</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>9.</td><td>Делегирование полномочий/работа в команде</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>10.</td><td>Следование правилам/Потребность в безопасности</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>11.</td><td>Внимание к личным финансам</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>12.</td><td>Использование конкурентных преимуществ</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>13.</td><td>Стратегическое планирование</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>14.</td><td>Реализм/Рациональность</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>15.</td><td>Саморазвитие</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>16.</td><td>Способность доводить дело до конца/Способность к рутинной работе</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>17.</td><td>Компенсация недостающих способностей</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>18.</td><td>Гибкость/маневренность</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>19.</td><td>Конкурентоспособность</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>20.</td><td>Борьба за интересы дела</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>21.</td><td>Нейтрализация вредных привычек</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>№</td><td>Личностные черты</td><td colspan="7">низкий      средний      высокий</td></tr><tr><td></td><td></td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td></tr><tr><td>22.</td><td>Аккуратность/Добросовестность/Самодисциплина</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>23.</td><td>Находчивость/Креативность/Инновационная инициативность/Чуткость к инновациям</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>24.</td><td>Адекватная самооценка/Коррекция ошибок</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>25.</td><td>Самоорганизация/Требовательность (к себе и другим)</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>26.</td><td>Целеполагание/Самостоятельность/Инициативность</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>27.</td><td>Воля/Настойчивость/Терпение</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>28.</td><td>Стрессоустойчивость/Оптимистичность/Позитивное мышление/Открытость</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>29.</td><td>Расчетливость/Хладнокровие/Прагматизм</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>30.</td><td>Агрессивность/Эмоциональность</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table></div></div>	№	Профессионально важные качества	низкий      средний      высокий							1	2	3	4	5	6	7	1.	Предприимчивость (профессиональная/врожденная)								2.	Проницательность								3.	Самомотивация/Высокая мотивация/Стремление к успеху								4.	Перфекционизм								5.	Коммуникабельность/Бизнес-коммуникации								6.	Пассионарность (способность «заряжать» энергией)								7.	Интуиция/Чувство «удачи-неудачи»								8.	Трудолюбие/Дисциплина труда/Управление временем								9.	Делегирование полномочий/работа в команде								10.	Следование правилам/Потребность в безопасности								11.	Внимание к личным финансам								12.	Использование конкурентных преимуществ								13.	Стратегическое планирование								14.	Реализм/Рациональность								15.	Саморазвитие								16.	Способность доводить дело до конца/Способность к рутинной работе								17.	Компенсация недостающих способностей								18.	Гибкость/маневренность								19.	Конкурентоспособность								20.	Борьба за интересы дела								21.	Нейтрализация вредных привычек								№	Личностные черты	низкий      средний      высокий									1	2	3	4	5	6	7	22.	Аккуратность/Добросовестность/Самодисциплина								23.	Находчивость/Креативность/Инновационная инициативность/Чуткость к инновациям								24.	Адекватная самооценка/Коррекция ошибок								25.	Самоорганизация/Требовательность (к себе и другим)								26.	Целеполагание/Самостоятельность/Инициативность								27.	Воля/Настойчивость/Терпение								28.	Стрессоустойчивость/Оптимистичность/Позитивное мышление/Открытость								29.	Расчетливость/Хладнокровие/Прагматизм								30.	Агрессивность/Эмоциональность							
№	Профессионально важные качества			низкий      средний      высокий																																																																																																																																																																																																																																																																																																													
		1	2	3	4	5	6	7																																																																																																																																																																																																																																																																																																									
1.	Предприимчивость (профессиональная/врожденная)																																																																																																																																																																																																																																																																																																																
2.	Проницательность																																																																																																																																																																																																																																																																																																																
3.	Самомотивация/Высокая мотивация/Стремление к успеху																																																																																																																																																																																																																																																																																																																
4.	Перфекционизм																																																																																																																																																																																																																																																																																																																
5.	Коммуникабельность/Бизнес-коммуникации																																																																																																																																																																																																																																																																																																																
6.	Пассионарность (способность «заряжать» энергией)																																																																																																																																																																																																																																																																																																																
7.	Интуиция/Чувство «удачи-неудачи»																																																																																																																																																																																																																																																																																																																
8.	Трудолюбие/Дисциплина труда/Управление временем																																																																																																																																																																																																																																																																																																																
9.	Делегирование полномочий/работа в команде																																																																																																																																																																																																																																																																																																																
10.	Следование правилам/Потребность в безопасности																																																																																																																																																																																																																																																																																																																
11.	Внимание к личным финансам																																																																																																																																																																																																																																																																																																																
12.	Использование конкурентных преимуществ																																																																																																																																																																																																																																																																																																																
13.	Стратегическое планирование																																																																																																																																																																																																																																																																																																																
14.	Реализм/Рациональность																																																																																																																																																																																																																																																																																																																
15.	Саморазвитие																																																																																																																																																																																																																																																																																																																
16.	Способность доводить дело до конца/Способность к рутинной работе																																																																																																																																																																																																																																																																																																																
17.	Компенсация недостающих способностей																																																																																																																																																																																																																																																																																																																
18.	Гибкость/маневренность																																																																																																																																																																																																																																																																																																																
19.	Конкурентоспособность																																																																																																																																																																																																																																																																																																																
20.	Борьба за интересы дела																																																																																																																																																																																																																																																																																																																
21.	Нейтрализация вредных привычек																																																																																																																																																																																																																																																																																																																
№	Личностные черты	низкий      средний      высокий																																																																																																																																																																																																																																																																																																															
		1	2	3	4	5	6	7																																																																																																																																																																																																																																																																																																									
22.	Аккуратность/Добросовестность/Самодисциплина																																																																																																																																																																																																																																																																																																																
23.	Находчивость/Креативность/Инновационная инициативность/Чуткость к инновациям																																																																																																																																																																																																																																																																																																																
24.	Адекватная самооценка/Коррекция ошибок																																																																																																																																																																																																																																																																																																																
25.	Самоорганизация/Требовательность (к себе и другим)																																																																																																																																																																																																																																																																																																																
26.	Целеполагание/Самостоятельность/Инициативность																																																																																																																																																																																																																																																																																																																
27.	Воля/Настойчивость/Терпение																																																																																																																																																																																																																																																																																																																
28.	Стрессоустойчивость/Оптимистичность/Позитивное мышление/Открытость																																																																																																																																																																																																																																																																																																																
29.	Расчетливость/Хладнокровие/Прагматизм																																																																																																																																																																																																																																																																																																																
30.	Агрессивность/Эмоциональность																																																																																																																																																																																																																																																																																																																
18.	<p><b>Кейс-задача № 3</b></p>																																																																																																																																																																																																																																																																																																																

№	Виды задач
	<p><b>Задание 1. Самооценка о объективная оценка ПВК</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Обсудите с руководителем</i> организации созданную Вами Карту наблюдений</li> <li>• <i>Внесите ПВК</i>, которые с точки зрения руководителя данной организации необходимы сотрудника</li> <li>• Создайте <i>карту ПВК</i> сотрудника организации</li> <li>• Проведите <i>диагностику</i> сотрудников на основе «Карты оценки ПВК».</li> <li>• Воспользуйтесь рекомендациями к проведению методики 360 градусов и оцените ПВК сотрудников организации на основе созданной карты наблюдений</li> <li>• Учтите все нюансы методики 360 градусов при проведении самооценки и оценки сотрудников организации, в которой Вы проходите практику</li> </ul> <p><b>Когда можно использовать метод «360 градусов»</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Если нужно понять, кто готов к повышению. Особенно, в больших компаниях с разветвлённой сетью филиалов, где у HR-отдела нет возможности отслеживать прогресс каждого сотрудника. Анкетирование по методу 360 поможет быстро выявить тех, кто заслуживает повышения.</li> <li>2. Если нужно спланировать обучение. Когда есть понимание, что сотрудникам не хватает знаний, но нет ясности, кому и каких конкретно — оценка «360 градусов» подскажет ответ.</li> <li>3. Если нужно оценить управленческие качества руководителей. В оценке участвуют сами сотрудники, а значит, можно получить достоверные данные о том, что они думают о своем непосредственном начальнике. При условии, что соблюдается анонимность.</li> <li>4. Если нужно сформировать обратную связь для сотрудника. Благодаря оценке со всех сторон руководитель может озвучить не только личное мнение, но и поделиться информацией, полученной от других участников оценки, не называя имен.</li> <li>5. Если нужно оценить не количественные показатели, а <i>soft skills</i>. Это набор качеств, которые позволяют взаимодействовать с окружающими — коммуникабельность, умение слушать и слышать, инициативность и др.</li> </ol> <p><b>Плюсы метода оценки 360 градусов:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Позволяет оценить эффективность каждого сотрудника и то, насколько он соответствует своей должности.</li> <li>• Дает возможность выявить «точки роста» сотрудников и команды.</li> <li>• Можно провести силами HR-департамента. В отличие от <i>ассесмент-центра</i>, который предполагает работу команды внешних экспертов.</li> <li>• Позволяет охватить большое количество сотрудников, если анкетирование проводится онлайн.</li> <li>• Позволяет оценить <i>soft skills</i> — навыки взаимодействия с окружающими.</li> </ul> <p><b>Минусы метода:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Может привести к неприятным последствиям, если не будет соблюдена анонимность. В частности, к ухудшению отношений между сотрудниками и внутренним конфликтам: «Ах, ты вот что про меня сказал? Ладно, попроси меня в следующий раз помочь с отчетом...».</li> <li>• Возможны серьёзные затраты времени на информирование участников. А после проведения оценки — на обработку данных и анализ результатов.</li> </ul> <p><b>Учтите важные рекомендации</b></p> <p><b>Что нужно для оценки 360</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Определиться, какие качества и навыки важны для вас в сотруднике.</b> Их совокупность называется моделью компетенций. Так специалист по продажам должен быть коммуникабельным, уметь слушать, уметь быстро принимать решения и т.д. Секретарь — внимательным в мелочах, способен держать в голове одновременно несколько задач и ничего не забывать, ну и, конечно, приветлив и вежлив с посетителями.</li> <li>2. <b>Пронинформировать участников анкетирования, зачем оно проводится.</b> Нужно показать, что такого, как в школе — «Иванов, к доске! Не знаешь? Два!» — не будет. Наоборот — по итогам оценки сотрудник получит возможность посмотреть на свою работу чужими глазами и увидеть направления для развития.</li> <li>3. <b>Подготовить вопросы для анкетирования</b></li> </ol>

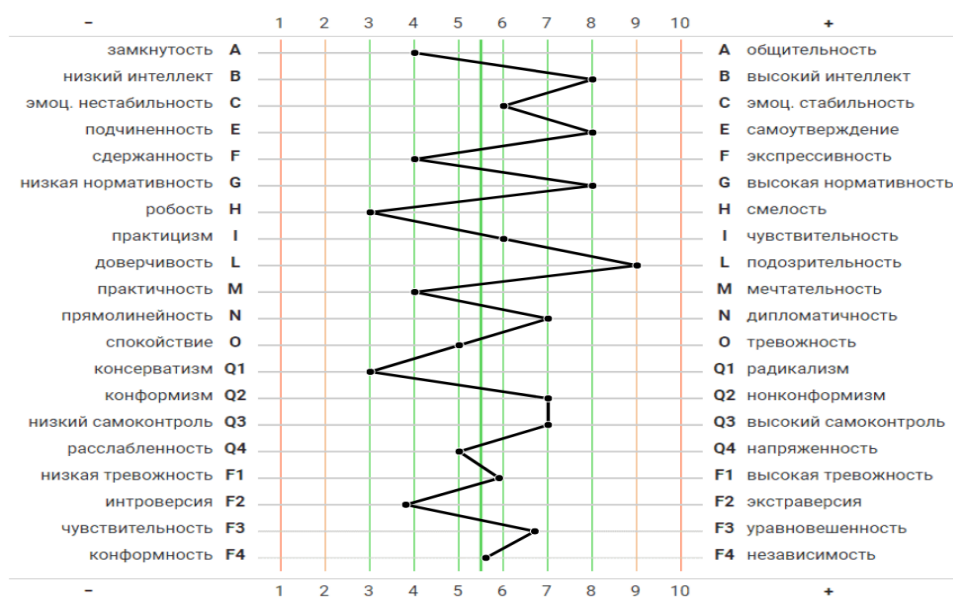
19.

**Кейс-задача № 4****Задание 1. Подбор кандидата на должность охранника в организацию**

- Изучите профиль респондента, претендующего на должность охранника в организации, в которой Вы проходите практику
- Опишите методику (автор, год создания, страна, цель, задачи, условия проведения)
- Произведите интерпретацию психологического профиля
- Выделите «сильные» и «слабые» стороны из списка психологических качеств
- Оформите интерпретацию в виде отчета в свободной форме

**Задание 2.**

- Составьте *психологическое заключение* на кандидата: Петр, 33 года, до этого момента работал на руководящей должности
- Укажите возможные причины ухода с предыдущей должности
- Составьте рекомендации для адаптации в новой организации
- Укажите соответствие должности охранника в данной организации
- Аргументируйте свое решение
- Напишите заключение о соответствии
- Предложите план консультативной беседы с респондентом, основываясь на ПВК психолога-консультанта



**КЛЮЧЕВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ КОНСУЛЬТАНТА  
ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫЕ КАЧЕСТВА ПСИХОЛОГА**

1. Овладение приемами рефлексивного и активного слушания
2. Умение точно воспринимать информацию
3. Адекватно понимать вербальные и невербальные сигналы
4. Различать смешанные и замаскированные сообщения
5. Видеть несоответствие между вербальной и невербальной информацией
6. Без искажений запоминать сказанное
7. Способность критически оценивать информацию
8. Учитывая качество ответов респондента, их согласованность, соответствие вербального и невербального контекста
9. Умение правильно сформулировать и вовремя задать вопрос
10. Своевременно обнаруживать и корректировать непонятные для респондента вопросы

№	Виды задач
	<ul style="list-style-type: none"> <li>11. Быть <i>гибким</i> при формулировании вопросов</li> <li>12. Видеть и учитывать факторы, вызывающие <i>защитную реакцию</i> респондента</li> <li>13. Стрессоустойчивость, способность длительно выдерживать получение больших объемов информации</li> <li>14. <i>Внимательность</i> к уровню утомления и тревожности респондента</li> <li>15. Собственные ожидания и установки интервьюера не должны влиять на восприятие сообщаемой ему информации</li> <li>16. Интерпретация данных не предназначена для передачи клиенту</li> </ul>



№	Виды задач
20.	<p><b>Кейс-задача № 5</b></p> <p><b>Задание 1. Подготовка публичного выступления</b> Подготовить тезисы доклада по материалам, собранным на практике</p> <p><b>Задание 2.</b> На основе материалов практики <i>подготовить презентацию</i> по всем этапам выполненной работы</p> <p><b>Методические указания по подготовке доклада-презентации</b> Доклад - сообщение по заданной теме, с целью внести знания из дополнительной литературы, систематизировать материал, проиллюстрировать примерами, развивать навыки самостоятельной работы с научной литературой, познавательный интерес к научному познанию.</p> <p>Тема доклада должна быть согласованна с руководителем практики и соответствовать индивидуальному заданию. Материалы при подготовке публичного выступления должны соответствовать научно-методическим требованиям, предъявляемым к докладам-презентациям. Необходимо соблюдать регламент, оговоренный при получении задания. Иллюстрации должны быть достаточными, но не чрезмерными. Работа над докладом включает отработку умения самостоятельно обобщать материалы, полученные в ходе прохождения практики, содержать выводы и заключение. Важно продемонстрировать умения ориентироваться в эмпирическом материале и отвечать на дополнительные вопросы.</p> <p><b>Докладчик должен уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Обобщать полученную на практике информацию и умело её представлять аудитории</li> <li>• Использовать технические средства для презентации данных</li> <li>• Хорошо ориентироваться в материалах и стимулировать дискуссию по полученным данным</li> <li>• Вести дискуссию и отвечать на вопросы аудитории</li> <li>• Четко следовать установленному регламенту (не более 10-15 минут)</li> </ul> <p><b>Структура выступления.</b> Выступление должно содержать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Название, сообщение основной темы исследования</li> <li>• Современную оценку предмета исследования</li> <li>• Краткое перечисление рассматриваемых вопросов</li> <li>• Живую интересную форму изложения</li> <li>• Фиксацию внимания слушателей на ключевых моментах исследования и основных выводах</li> </ul> <p>Основная часть, в которой выступающий должен глубоко раскрыть суть затронутой проблемы, обычно строится по принципу отчета. Задача основной части – представить достаточно данных для того, чтобы слушатели заинтересовались исследованием и захотели ознакомиться с материалами. Заключение – ясное, четкое обобщение и краткие выводы, которых всегда ждут слушатели</p> <p><b>Полезные советы для выступающего с презентацией</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Презентация должна служить одной цели ...</li> <li>• Вводная часть должна быть, но не длинной ...</li> <li>• Не нужно усложнять материал презентации ...</li> <li>• Использовать читабельный шрифт и адекватные цвета ...</li> <li>• Выбирайте изображения аккуратно ...</li> <li>• Будьте аккуратны с рисунками и графиками ...</li> <li>• Рассказывайте историю, а не читайте текст ...</li> <li>• Взаимодействуйте с аудиторией</li> </ul>

№	Виды задач
	<p><b>Хорошая презентация</b> помогает понять выступающего и удержать внимание аудитории</p> <p>Хорошая презентация — это внятное изложение и умелая подача материала</p>

№	Виды задач
21.	<p><b>Кейс-задание № 1</b></p> <p><b>Задание 1.</b> Методика Т. Лири (ДМО в интерпретации Л.Собчик)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Познакомьтесь с методикой Тимоти Лири в интерпретации Л. Собчик</li> <li>• Проведите самоисследование и составьте <i>дискограмму своего профиля</i> личности</li> </ul> <p><b>Задание 2.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Протестируйте одного хорошо <i>знакомого</i> Вам человека по данной методике</li> <li>• Протестируйте <i>незнакомого</i> Вам человека (н-р, руководителя организации, в которой Вы проходите практику)</li> <li>• <i>Сравните</i> свой <i>профиль</i> и профиль двух других респондентов (знакомого и незнакомого)</li> <li>• <i>Опишите октанты</i>, по которым есть <i>сходство</i> трёх профилей</li> <li>• <i>Опишите октанты с наибольшими расхождениями</i> в профилях личности</li> <li>• Сделайте выводы по результатам проведённой работы</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>Пример дискограмм по методике ДМО</b></p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: flex-start;"> <div data-bbox="375 801 853 1279" style="text-align: center;"> <p>Профиль личности (ПС) Александр А.</p> </div> <div data-bbox="901 817 1294 1288" style="text-align: center;"> </div> </div>
22.	<p><b>Кейс-задание № 2</b></p> <p><b>Задание 1.</b> Проанализировать информационные источники по теме управления конфликтами в организации</p> <p><b>Задание 2.</b> Написать эссе на тему «<i>Конфликты в организации и методы своевременной диагностики</i>»</p> <p>Примерный план эссе</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Психология конфликта</li> <li>• Принципы работы психолога по предотвращению конфликтов</li> <li>• Управление конфликтами в организации</li> <li>• Список рекомендованной литературы для руководителей по управлению конфликтами в организации</li> </ul> <p><b>Структура эссе</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Титульный лист</i></li> <li>• <i>Введение</i> - суть и обоснование выбора данной темы, состоит из ряда компонентов, связанных логически и стилистически; На этом этапе очень важно правильно сформулировать вопрос, на который вы собираетесь найти ответ в ходе своего исследования. При работе над введением могут помочь ответы на следующие вопросы: «Надо ли давать определения терминам, прозвучавшим в теме эссе?», «Почему тема, которую я раскрываю, является важной в настоящий момент?», «Какие понятия будут вовлечены в мои рассуждения по теме?», «Могу ли я разделить тему на несколько более</li> </ul>

№	Виды задач
	<p>мелких подтем?».</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Основная часть</i> - теоретические основы выбранной проблемы и изложение основного вопроса. Данная часть предполагает развитие аргументации и анализа, а также обоснование их, исходя из имеющихся данных, других аргументов и позиций по этому вопросу. В этом заключается основное содержание эссе и это представляет собой главную трудность. Поэтому важное значение имеют подзаголовки, на основе которых осуществляется структурирование аргументации; именно здесь необходимо обосновать (логически, используя данные или строгие рассуждения) предлагаемую аргументацию/анализ. Там, где это необходимо, в качестве аналитического инструмента можно использовать графики, диаграммы и таблицы. В зависимости от поставленного вопроса анализ проводится на основе следующих категорий: Причина — следствие, общее — особенное, форма — содержание, часть — целое, постоянство — изменчивость. Хорошо проверенный способ построения любого эссе — использование подзаголовков для обозначения ключевых моментов аргументированного изложения: это помогает посмотреть на то, что предполагается. Такой подход поможет следовать точно определенной цели в данном исследовании. Эффективное использование подзаголовков - не только обозначение основных пунктов, которые необходимо осветить. Их последовательность может также свидетельствовать о наличии или отсутствии логичности в освещении темы. <p><i>Заключение</i> - обобщения и аргументированные выводы по теме с указанием области ее применения и т.д.</p> </li></ul>

№	Виды задач
23.	<p><b>Кейс-задача № 3</b></p> <p><b>Задание 1. Организационные ценности</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Охарактеризуйте компанию, в которой проходите практику</li> <li>По результатам беседы с руководителем организации сформулируйте 10 наиболее важных <i>организационных ценностей</i>, лежащих в основе управления и подбора кадров</li> <li>Разработайте анкету для изучения <i>организационных ценностей</i></li> <li>Составьте список ценностей организации</li> <li>Разработайте <i>метод оценки</i> организационных ценностей в данной организации</li> <li>Проведите <i>исследование сотрудников</i> по шкале организационных ценностей</li> </ul> <p>Полезные ссылки для составления анкеты и шкал оценивания:</p> <p><a href="https://psyera.ru/pravila-sostavleniya-anket-dlya-psihologicheskogo-issledovaniya_8119.htm">https://psyera.ru/pravila-sostavleniya-anket-dlya-psihologicheskogo-issledovaniya_8119.htm</a></p> <p><a href="https://studfile.net/preview/5254610/page:16/">https://studfile.net/preview/5254610/page:16/</a></p> <p><a href="https://orgpsyjournal.hse.ru/data/2021/01/04/1345180584/OrgPsy_2020_4(10)_Zolotareva(205-218).pdf">https://orgpsyjournal.hse.ru/data/2021/01/04/1345180584/OrgPsy_2020_4(10)_Zolotareva(205-218).pdf</a></p>
24.	<p><b>Кейс-задача № 4</b></p> <p><b>Задание 1. Диагностика социально-психологического климата в коллективе организации</b></p> <p><b>Алгоритм работы</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Обсудите с руководителем отдела, в котором Вы проходите практику, существующие <i>проблемы</i>, связанные с <i>отношениями внутри коллектива</i> сотрудников</li> <li>Обсудите <i>формат взаимоотношений</i> сотрудников и наиболее яркие примеры нарушения отношений</li> <li>Обозначьте <i>цель и задачи</i> Вашего исследования</li> </ol> <p><b>Задание 2.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Проанализируйте существующие <i>методики для анализа</i> социально-психологического климата в организации</li> <li>Обсудите <i>формат исследования</i> сотрудников и их согласие принять участие</li> <li>Проведите <i>диагностику</i> респондентов</li> <li>Составьте <i>сводный протокол</i> исследования</li> <li>Выделите <i>экстремумы</i> и проанализируйте этих сотрудников</li> <li>Напишите <i>интерпретацию</i> для всей выборки и для «<i>особых случаев</i>», выявленных среди сотрудников</li> </ol> <p>Выделите <i>риски</i> и предложите <i>план беседы</i> по характеру выявленных проблем</p>
25.	<p><b>Кейс-задача № 5</b></p> <p><b>Задание 1. Подготовка публичного выступления</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Подготовить тезисы доклада по материалам, собранным на практике</li> <li>Составить интеллект-карту по материалам доклада</li> </ul> <p><b>Пример интеллект-карты</b></p> <p><b>Семь правил интеллект-карт</b></p>

№	Виды задач
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Располагайте лист горизонтально</li> <li>2. Всегда начинайте с центра</li> <li>3. Рисуйте ветви от центра в стороны</li> <li>4. Заключайте каждый ключевой блок в визуальную рамку</li> <li>5. Показывайте иерархию и связь разными цветами</li> <li>6. Выбирайте сильные слова для ключевых блоков</li> <li>7. Пишите печатными буквами, если работаете на бумаге</li> </ol> <p>Ссылка на РБК: <a href="https://trends.rbc.ru/trends/education/602e8b029a79479cc9e27696">https://trends.rbc.ru/trends/education/602e8b029a79479cc9e27696</a></p> <p><b>Полезные советы для выступающего</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Презентация должна служить одной цели ...</li> <li>• Вводная часть должны быть, но не длинной ...</li> <li>• Не нужно усложнять материал презентации ...</li> <li>• Использовать читабельный шрифт и адекватные цвета ...</li> <li>• Выбирайте изображения аккуратно ...</li> <li>• Будьте аккуратны с рисунками и графиками ...</li> <li>• Рассказывайте историю, а не читайте текст ...</li> <li>• Взаимодействуйте с аудиторией</li> </ul> <p><b>Хорошая презентация</b> помогает понять выступающего и удержать внимание аудитории  Хорошая презентация — это внятное изложение и умелая подача материала</p>

**Типовые задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по производственной практике 3 семестр**

№	Виды работ
1.	<p><b>Кейс № 1 Анализ индивидуального случая</b></p> <p><b>Задание 1</b> Провести исследование с целью <i>составления психологического портрета</i> одного из сотрудников организации, в которой Вы проходите практику</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Обсудить с руководителем практики диагностический пакет методик для проведения <i>исследования одного человека</i></li> <li>• Провести исследование с одним испытуемым</li> <li>• Проанализировать все этапы подготовки и проведения тестирования</li> <li>• Написать заключение</li> <li>• Составить отчет</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>Алгоритм работы</b></p> <p>Диагностика следующие сфер личности:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>когнитивная сфера личности</i> (не менее 3 методик по исследуемым процессам);</li> <li>• <i>эмоционально-волевая сфера</i> (не менее 2-3 методик);</li> <li>• <i>особенности межличностных отношений</i> (не менее 3-х методик).</li> </ul> <p>Разделы отчета:</p> <p><b>Вступительная часть</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Анкетные данные</i> тестируемого: <ul style="list-style-type: none"> <li>• пол</li> <li>• возраст</li> <li>• образование</li> <li>• социальный статус (если это ребёнок, то социальный статус родителей)</li> <li>• семейный статус (если это ребёнок, то количество сиблингов в семье и их возраст)</li> </ul> </li> <li>2. <i>Уровень мотивации</i> перед началом исследования и в ходе работы:</li> </ol>

- психологический настрой перед началом тестирования
- готовность к тестированию (отношение к процедуре)
- отношение в целом к исследователю и тестовым процедурам

#### **Исследование (описание разделов)**

1. Подготовка стимульного материала
2. Диагностика
3. Составление сводного протокола по всей тестовой батарее
4. Описание поведения респондента во время выполнения тестовых заданий с описанием особенностей реагирования на стимульные материалы. Прокомментировать уровень и характер мотивации перед выполнением каждой методики
5. Фиксация временных затрат в процессе выполнения интеллектуальных тестов (сверхбыстрое решение, средний темп работы, замедленность или заторможенность в работе).
6. Описание специфики поведения в ходе выполнения заданий интеллектуальных тестов
7. Фиксация тестовой искушенности, наличия прошлого опыта при выполнении тестовых заданий.
8. Комментарии по каждому тестовому показателю
9. Комментарии относительно особенностей реагирования респондента на процедуру исследования и на полученные результаты. В частности, проявление:
  - тестовой тревожности (было ли замечено влияние)
  - избыточной или сниженной эмоциональности (как проявлялась)
  - волевых усилий (что на это указывает)
  - терпения и упорства в работе (какие реакции наблюдались)

#### **Психологический портрет испытуемого (общее психологическое заключение)**

##### **Комментарии к исследованию включает:**

1. Подробное описание всех этапов Вашей работы
2. Описание особенностей поведения Вашего испытуемого в процессе тестирования
3. Рефлексивную оценку качества исследования (самооценку по результатам проведенной работы).
4. Примеры оригинальных решений, ответов или реакций испытуемого, наблюдаемых в процессе работы (если таковые имелись).

#### **Приложение с протоколами исследования**

##### **Основные требования к исследованию**

- *Протоколы по всей батарее тестов* должны быть представлены руководителю практики
- *Обоснование выбора тестов* и их краткое описание (автор, год, цель)
- Указать *готовность респондента* к исследованию (мотивация, самочувствие, настроение, готовность к тестированию, отношение к процедуре)
- *Сводная таблица* с результатами: указать *справочные нормы* или *среднегрупповые* для исследований по указанному тесту
- Отдельно прописать процессы, состояния и свойства респондента до и после тестирования.
- Психологический портрет составляется на основе полученных данных с опорой на индивидуальные показатели. Например, высокая интернальность респондента в области достижений (7 баллов) подтверждается показателем выше среднего по методике КОТ (26 баллов). Это говорит о том, что ... И так по всем результатам тестовой батареи.
- *Этап научной рефлексии.* Оценить свою работу на всех этапах исследования, указать на трудности, с которыми пришлось столкнуться в работе.
- Рекомендуется привести примеры необычных или оригинальных ситуаций, которые возникли в Вашей исследовательской работе.

##### **Пример сводного протокола:**

	Девушка, 20 лет, студентка					
Название методики (теста)		Показатели				
Методика <u>Осгуда</u>	O = 1,9	C = - 0,9	A = 0,1			
Тест Марлоу-Кроуна	12					
Краткий отборочный тест (КОТ)	Σ = 10	Средний показатель = 19				
Тест Томаса (режим «Я и близкие»)	C = 4	Y = 2	Π = 6	Π = 3	K = 4	
Методика « <u>СоцИн</u> »	Σ = 5					
Методика «Степень уверенности в себе»	Σ = 99					
Методика <u>Леонгарда-Шмишека</u>	<u>Экз</u> = 24	Дем = 16	<u>Тр</u> = 21			
IST-70 (методика <u>Амтхауэра</u> )	Σ = 72	Средний показатель = 90				
Интеллектуальная лабильность	Σ = 12	Средний показатель = 8				

2.

Кейс № 2

Задание 1. Исследование в организации

1. Опишите *структуру*, в которой проходите производственную практику

• специфика деятельности учреждения

• вид деятельности сотрудников

• контингент сотрудников

• руководящий состав

2. Познакомьтесь с должностными инструкциями психолога в данной организации

3. Проанализируйте внутренние и внешние нормативные документы, регламентирующие работу психолога в данной организации

4. Перечислите нормативные документы, с которыми работает психолог в данной организации

5. Опишите рабочее место психолога

Задание 2. Наблюдение за работой руководителя организации

1. Опишите *особенности работы руководителя* в данной организации, основные запросы в ходе рабочего дня, ключевые моменты работы

2. Проведите *наблюдение* за работой *руководителя* в исследуемой организации.

3. Проанализируйте *характер и специфику взаимодействия руководителя* с поступающими *запросами*

4. Определите *специфику взаимодействия руководителя* в процессе работы с *контингентом*

5. Обсудите с *руководителя* организации актуальный запрос

6. Определите с *руководителя* организации стратегию проведения Вашего исследования

Опишите этапы наблюдения с *комментариями* по каждому пункту

3.

Кейс № 3

Задание 1. Оценка компетенций

1. Составьте *шкалу оценки компетенций* для организации, в которой Вы проходите практику

2. Проведите *оценку компетенций* сотрудников данной организации (*оценка Ваша и руководителя*)

3. Опросите этих же сотрудников по карте оценки компетенций (*самооценка сотрудников*)

4. Составьте *индивидуальный профиль* одного из исследуемых сотрудников данной организации по шкале оценки компетенций

5. Составьте *перечень рекомендации* для данного сотрудника

6. *Сравните данные самооценки* сотрудника и оценки его компетенций со стороны руководителя

7. *Составьте рекомендации* для данного сотрудника

8. Дайте *обобщённую оценку развития компетенций* по усреднённому профилю, полученному в ходе исследования данной организации

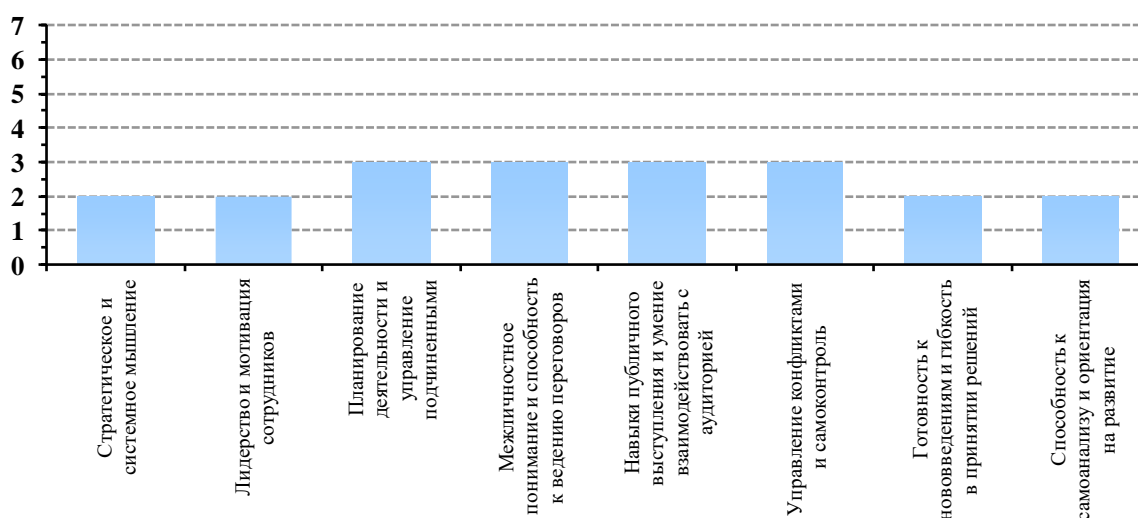
9. Составьте список рекомендуемых тренингов развития компетенций

Пример Шкалы оценки компетенций для исследуемой организации



Шкала	1	2	3	4	5	6	7
Самоанализ и самообучение							
<u>Инновативность</u> и гибкость в принятии решений							
Стратегическое и системное мышление							
Лидерская позиция							
Планирование деятельности и управления подчиненными							
Навыки публичного выступления							
Межличностное понимание и ведение переговоров							
Управление конфликтами и самоконтроль							
Всего баллов по каждой шкале:							
Сумма баллов							

**Пример профиля индивидуальной оценки компетенций**  
(Директор МБОУ "Ашукинская СОШ", Пушкинский м.р)



**Пример рекомендаций по развитию на основе данных исследования**

**Рекомендации по развитию**

В рамках развития навыка **самоанализа и самообучения**:

- Более детально изучить и проанализировать свои сильные и слабые стороны
- Научиться самостоятельно замечать свои ошибки и неудачи и корректировать свои действия с учетом самоанализа и обратной связи со стороны
- В своей деятельности опираться на свои сильные стороны при решении поставленных задач;
- Рассматривать стратегии собственного развития в долгосрочной перспективе
- Максимально использовать в работе полученные в ходе обучения знания и навыки
- Прикладывать усилия для построения собственной карьеры
- Развивать скорость усвоения новой информации

В рамках развития **инновативности и гибкости в принятии решений**:

- Вовремя обращать внимание на возникающие в процессе работы новые задачи и неожиданные обстоятельства
- Быстрее и в полном объеме понимать смысл происходящих изменений
- Быстрее перестраивать свою деятельность в соответствии с новой поступающей в процессе работы информацией, отказываясь от «доделывания» устаревших задач
- В групповой работе активно предлагать новые, оригинальные идеи, не ограничиваясь понятными и уже опробованными ранее решениям
- При реализации долгосрочных проектов активно предлагать и реализовывать новые идеи стратегической направленности
- Искать «рациональное зерно» в тех предложениях коллег, которые не лежат на поверхности и не укладываются в рамки общепринятых представлений
- При решении проблемной ситуации предлагать максимально новые принципы работы, необходимые для дальнейшего развития, избегая шаблонных способов
- Учитывать вносимые коллегами предложения по доработке своей концепции

**4. Кейс № 4 Метод интервью**

### **Задание 1. Подготовьте доклад-презентацию**

Рекомендуется раскрыть следующие подтемы

- История метода интервью как метода психологической диагностики
- Формы интервью и отличия от обычного разговора
- Интервью как форма терапии
- Факторы влияния на результаты работы интервьюера
- Оценка данных интервью
- Исследовательское интервью
- Психодиагностическое интервью
- Этапы, рамки, схема интервью

### **Задание 2. Определите направление работы психолога-консультанта**

1. *Ситуация:* Сотрудник одного из департамента крупного холдинга, 33 года, обратился с жалобой на раздражительность, нарушение сна, «тяжелые» подъемы по утрам. Последние несколько месяцев его преследует чувство усталости в течение всего дня, постоянные мысли об отдыхе. «Я с нетерпением жду окончания рабочего дня, чтобы поскорее прийти домой и завалиться в кровать», - говорит сотрудник. Последней каплей, ставшей причиной обращения к психологу, послужили начавшиеся ссоры с близкими, вспышки гнева «по пустякам». Сотрудник работает в отделе продаж. Рабочая смена длится с 9.00 и до 20:00 часов, график «2 через 2». Часто работает без выходных, так как его некому заменить. Отдел продаж находится в оживленном торговом центре. «На прежнем месте работы все было по-другому, не больше десяти покупателей за день, можно было спокойно отлучаться с рабочего места, а здесь через каждые полчаса по 10-15 человек. Каждому клиенту нужно улыбаться, говорить приветственные слова, ни в коем случае не оставлять его наедине, пока он принимает решение о покупке. Задача продавца – предложить, как можно большее число вариантов, наилучшим образом удовлетворявших его запросу. Самое неприятное, что несмотря на усилия, далеко не каждый потенциальный покупатель приобретал товар». Резюмируя свое состояние, сотрудник сказал, что работа с людьми с какого-то момента перестала нравиться, доставлять удовольствие, что отразилось на качестве выполнения задачи
2. Опишите *проблему*, с которой столкнулся клиент
3. Укажите возможные *причины* возникновения проблемы
4. Укажите *симптомы*, отражающие особенности проявления данной проблемы
  - физические проявления
  - социально-поведенческие признаки
  - психоэмоциональные признаки
1. Предположите возможные *варианты решения* проблемы (психологическое сопровождение)
2. Укажите возможные направления *психопрофилактики*
3. Предложите *план консультации*

### **ПРАВИЛА ПРОВЕДЕНИЯ БЕСЕДЫ (ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОГО ИНТЕРВЬЮ)**

1. Умение интегрировать свои профессиональные знания о личности, мотивации, психическом здоровье, а также общую эрудицию с пониманием разворачивающегося перед ним и при его непосредственном участии процесса интервьюирования.
2. Успешное интервью строится на основе применения обширных знаний, актуализации определенных установок, способностей и специальных умений, определяющих эффективность процесса взаимодействия психолога с респондентом. Столкнувшись со сложностями требований, предъявляемых к интервьюеру, начинающий психолог не должен делать поспешных выводов, поскольку прочные положительные результаты в интервьюировании являются в первую очередь следствием достаточного опыта.
3. Одной из необходимых способностей, требуемых от психолога при проведении интервью, является умение *создать психологический климат*, способствующий свободному протеканию процесса коммуникации. Большую роль при этом могут

	<p>играть особенности личности самого психолога: коммуникабельность, сензитивность, «направленность на другого», тактичность и др.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Психолог должен обладать <i>установкой на позитивное отношение</i> к респонденту, полное принятие его личности и избегать какого-либо осуждения по поводу сообщаемых респондентом данных.</li> <li>Эмпатия — способность сопереживать и сочувствовать другому человеку. При этом особенно важным при проведении психологической беседы является умение увидеть мир глазами другого человека при одновременном сохранении профессиональной объективности.</li> <li>Уровень эмпатии интервьюера зависит от степени полноты и точности знаний о респонденте.</li> <li>Способность к эмпатии возрастает в той мере, в какой интервьюер располагает собственным опытом переживания ситуаций, подобных ситуации респондента.</li> <li>Большое значение имеет и способность интервьюера вообразить такую ситуацию, сконструировать ее, даже если в его собственном опыте аналогичные переживания отсутствуют.</li> <li>Способность к эмпатии особенно важна при работе с детьми. Прежде всего необходимо наличие теплой заинтересованности и готовности взрослого вжиться в чувства детей. И хотя «не каждый психолог обладает одинаковыми дарованиями подобного рода», эти установки всегда можно развивать и укреплять в процессе практики, добиваясь своеобразного подхода детям. Большое значение для этого имеет обращение к опыту собственных переживаний детства.</li> </ol> <p style="text-align: center;"><b>КЛЮЧЕВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ КОНСУЛЬТАНТА ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫЕ КАЧЕСТВА ПСИХОЛОГА</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Овладение <i>приемами рефлексивного и активного слушания</i></li> <li>Умение <i>точно воспринимать информацию</i></li> <li>Адекватно понимать <i>вербальные и невербальные сигналы</i></li> <li>Различать <i>смешанные и замаскированные сообщения</i></li> <li><i>Видеть несоответствие</i> между вербальной и невербальной информацией</li> <li>Без искажений <i>запоминать сказанное</i></li> <li>Способность <i>критически оценивать информацию</i></li> <li>Учитывая <i>качество ответов респондента</i>, их согласованность, соответствие вербального и невербального контекста</li> <li>Умение <i>правильно сформулировать</i> и вовремя <i>задать вопрос</i></li> <li>Своевременно <i>обнаруживать и корректировать</i> непонятные для респондента <i>вопросы</i></li> <li>Быть <i>гибким</i> при формулировании вопросов</li> <li>Видеть и учитывать факторы, вызывающие <i>защитную реакцию</i> респондента</li> <li>Стрессоустойчивость, способность длительно выдерживать получение больших объемов информации</li> <li><i>Внимательность</i> к уровню утомления и тревожности респондента</li> <li>Собственные ожидания и установки интервьюера не должны влиять на восприятие сообщаемой ему информации</li> <li>Интерпретация данных не предназначена для передачи клиенту</li> </ol>
5.	<p><b>Кейс-задача № 5</b></p> <p><b>Задание 1. Определить методику по рисунку</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Алгоритм ответа:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Историческая справка по истории создания методики (теоретическая база)</li> <li>Информация об авторах методики</li> <li>Предназначение (диагностическая цель)</li> <li>Структура теста, представленного на рисунке</li> </ul>

- Особенности диагностической работы с данным вариантом теста
- Психометрические характеристики (надежность, валидность, стандартизация, область применения, «сильные»- «слабые» стороны)
- Использование в настоящее время зарубежными и российскими учёными данной модификации теста

	<i>круг</i>	<i>тр.</i>	<i>кв.</i>	<i>прям.</i>	<i>зиг.</i>
<i>1 место</i>	<b>6</b>	<b>6</b>	1	0	<b>6</b>
<i>2 место</i>	<b>6</b>	3	3	2	<b>5</b>
<i>3 место</i>	4	3	7	2	3
<i>4 место</i>	1	6	6	5	1
<i>5 место</i>	2	1	2	10	4

### Задание 2.

- Провести данную методику на сотрудниках организации, в которой Вы проходите практику
  - Сравнить групповые данные исследования с результатами, полученными у руководителя
- Определите по данным частотного анализа, представленного на рисунке группового исследования, специфику группы

## 6. Кейс № 1 Анализ индивидуального случая

**Задание 1** Провести исследование с целью *составления психологического портрета* одного из сотрудников организации, в которой Вы проходите практику

- Обсудить с руководителем практики диагностический пакет методик для проведения исследования одного человека
- Провести исследование с одним испытуемым
- Проанализировать все этапы подготовки и проведения тестирования
- Написать заключение
- Составить отчет

### Алгоритм работы

Диагностика следующие сферы личности:

- когнитивная сфера личности (не менее 3 методик по исследуемым процессам);
- эмоционально-волевая сфера (не менее 2-3 методик);
- особенности межличностных отношений (не менее 3-х методик).

Разделы отчета:

### Вступительная часть

1. Анкетные данные тестируемого:

- пол
  - возраст
  - образование
  - социальный статус (если это ребёнок, то социальный статус родителей)
  - семейный статус (если это ребёнок, то количество сиблингов в семье и их возраст)
2. Уровень мотивации перед началом исследования и в ходе работы:
- психологический настрой перед началом тестирования
  - готовность к тестированию (отношение к процедуре)
  - отношение в целом к исследователю и тестовым процедурам

### Исследование (описание разделов)

1. Подготовка стимульного материала
2. Диагностика
3. Составление сводного протокола по всей тестовой батарее
4. Описание поведения респондента во время выполнения тестовых заданий с описанием

	<p>особенностей реагирования на стимульные материалы. Прокомментировать уровень и характер мотивации перед выполнением каждой методики</p> <p>5. Фиксация временных затрат в процессе выполнения интеллектуальных тестов (сверхбыстрое решение, средний темп работы, замедленность или заторможенность в работе).</p> <p>6. Описание специфики поведения в ходе выполнения заданий интеллектуальных тестов</p> <p>7. Фиксация тестовой испушенности, наличия прошлого опыта при выполнении тестовых заданий.</p> <p>8. Комментарии по каждому тестовому показателю</p> <p>9. Комментарии относительно особенностей реагирования респондента на процедуру исследования и на полученные результаты. В частности, проявление:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>тестовой тревожности (было ли замечено влияние)</li><li>избыточной или сниженной эмоциональности (как проявлялась)</li><li>волевых усилий (что на это указывает)</li><li>терпения и упорства в работе (какие реакции наблюдались)</li></ul> <p><b>Психологический портрет испытуемого</b> (общее психологическое заключение)</p> <p><b>Комментарии</b> к исследованию включает:</p> <p>1. Подробное описание всех этапов Вашей работы</p> <p>2. Описание особенностей поведения Вашего испытуемого в процессе тестирования</p> <p>3. Рефлексивную оценку качества исследования (самооценку по результатам проведенной работы).</p> <p>4. Примеры оригинальных решений, ответов или реакций испытуемого, наблюдаемых в процессе работы (если таковые имелись).</p> <p><b>Приложение с протоколами исследования</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Основные требования к исследованию</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li><i>Протоколы по всей батарее тестов</i> должны быть представлены руководителю практики</li><li><i>Обоснование выбора тестов</i> и их <i>краткое описание</i> (автор, год, цель)</li><li>Указать <i>готовность респондента</i> к исследованию (мотивация, самочувствие, настроение, готовность к тестированию, отношение к процедуре)</li><li><i>Сводная таблица</i> с результатами: указать <i>справочные нормы</i> или <i>среднегрупповые</i> для исследований по указанному тесту</li><li>Отдельно прописать процессы, состояния и свойства респондента до и после тестирования.</li><li>Психологический портрет составляется на основе полученных данных с опорой на индивидуальные показатели. Например, высокая интернальность респондента в области достижений (7 баллов) подтверждается показателем выше среднего по методике КОТ (26 баллов). Это говорит о том, что ... И так по всем результатам тестовой батареи.</li><li><i>Этап научной рефлексии</i>. Оценить свою работу на всех этапах исследования, указать на трудности, с которыми пришлось столкнуться в работе.</li><li>Рекомендуется привести примеры необычных или оригинальных ситуаций, которые возникли в Вашей исследовательской работе.</li></ul> <p style="text-align: center;"><b>Пример сводного протокола:</b></p> <div><div><div></div><div><div>Девушка, 20 лет, студентка</div><table><tr><th>Название методики (теста)</th><th colspan="5">Показатели</th></tr><tr><td>Методика <u>Осгуда</u></td><td>O = 1,9</td><td>C = - 0,9</td><td>A = 0,1</td><td></td><td></td></tr><tr><td>Тест Марлоу-Кроуна</td><td>12</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Краткий отборочный тест (КОТ)</td><td>Σ = 10</td><td colspan="4">Средний показатель = 19</td></tr><tr><td>Тест Томаса (режим «Я и близкие»)</td><td>C = 4</td><td>Y = 2</td><td>Π = 6</td><td>Π = 3</td><td>K = 4</td></tr><tr><td>Методика «<u>СопИн</u>»</td><td>Σ = 5</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Методика «Степень уверенности в себе»</td><td>Σ = 99</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Методика <u>Леонгарда-Шмишека</u></td><td>Экз = 24</td><td>Дем= 16</td><td>Тр = 21</td><td></td><td></td></tr><tr><td>IST-70 (методика <u>Амтхауэра</u>)</td><td>Σ = 72</td><td colspan="4">Средний показатель = 90</td></tr><tr><td>Интеллектуальная лабильность</td><td>Σ = 12</td><td colspan="4">Средний показатель = 8</td></tr></table></div></div></div>	Название методики (теста)	Показатели					Методика <u>Осгуда</u>	O = 1,9	C = - 0,9	A = 0,1			Тест Марлоу-Кроуна	12					Краткий отборочный тест (КОТ)	Σ = 10	Средний показатель = 19				Тест Томаса (режим «Я и близкие»)	C = 4	Y = 2	Π = 6	Π = 3	K = 4	Методика « <u>СопИн</u> »	Σ = 5					Методика «Степень уверенности в себе»	Σ = 99					Методика <u>Леонгарда-Шмишека</u>	Экз = 24	Дем= 16	Тр = 21			IST-70 (методика <u>Амтхауэра</u> )	Σ = 72	Средний показатель = 90				Интеллектуальная лабильность	Σ = 12	Средний показатель = 8			
Название методики (теста)	Показатели																																																												
Методика <u>Осгуда</u>	O = 1,9	C = - 0,9	A = 0,1																																																										
Тест Марлоу-Кроуна	12																																																												
Краткий отборочный тест (КОТ)	Σ = 10	Средний показатель = 19																																																											
Тест Томаса (режим «Я и близкие»)	C = 4	Y = 2	Π = 6	Π = 3	K = 4																																																								
Методика « <u>СопИн</u> »	Σ = 5																																																												
Методика «Степень уверенности в себе»	Σ = 99																																																												
Методика <u>Леонгарда-Шмишека</u>	Экз = 24	Дем= 16	Тр = 21																																																										
IST-70 (методика <u>Амтхауэра</u> )	Σ = 72	Средний показатель = 90																																																											
Интеллектуальная лабильность	Σ = 12	Средний показатель = 8																																																											
7.	<p><b>Кейс-задача № 2</b></p>																																																												

### Задание 1. Определить методику

#### Алгоритм ответа:

- Историческая справка по истории создания методики (теоретическая база)
- Информация об авторах методики
- Предназначение (диагностическая цель)
- Структура теста, представленного на рисунке
- Особенности диагностической работы с данным вариантом теста
- Психометрические характеристики (надежность, валидность, стандартизация, область применения, «сильные»- «слабые» стороны)
- Использование в настоящее время зарубежными и российскими учёными данной модификации теста

Показатель методики	Нормативное ( $\bar{x} \pm m$ ), (n=359)	Делинквентное ( $\bar{x} \pm m$ ), (n=1137)	Достоверность различий (p)
Демонстративная	12,1 $\pm$ 0,7	14,4 $\pm$ 1,1	<0.05
Педантичная	10,9 $\pm$ 0,6	9,3 $\pm$ 0,8	<0.05
Застревающая	12,4 $\pm$ 0,7	14,3 $\pm$ 1,1	<0.05
Возбудимая	6,9 $\pm$ 1,2	9,9 $\pm$ 1,5	<0.05
Гипертимная	10,6 $\pm$ 1,3	12,9 $\pm$ 0,9	<0.05
Дистимная	12,0 $\pm$ 1,4	10,2 $\pm$ 1,0	>0.05
Тревожно-боязливая	7,0 $\pm$ 1,4	7,7 $\pm$ 1,6	>0.05
Циклотимная	12,6 $\pm$ 1,3	14,3 $\pm$ 1,8	>0.05
Аффективно-экзальтированная	11,0 $\pm$ 1,3	14,4 $\pm$ 1,3	<0.05
Эмотивная	16,2 $\pm$ 1,2	14,6 $\pm$ 1,4	>0.05

### Задание 2. Проанализировать результаты диагностики группы по данной методике

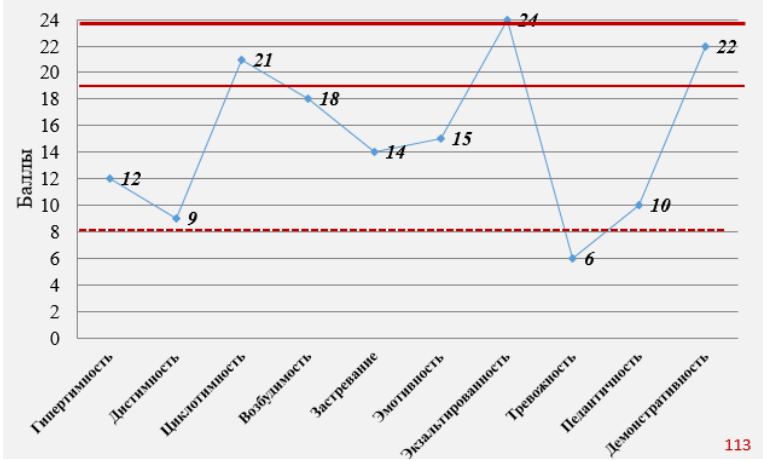
1. Составить *психологический портрет*
2. Указать «сильные» и «слабые» стороны группы
3. Написать *интерпретацию* группового профиля
4. Провести данную методику на сотрудниках организации, в которой Вы проходите практику
5. Сравнить с результатами, полученными на группе студентов-психологов
6. Выделить шкалы, по которым выявлены наибольшие расхождения с данными профилем



#### 8. Кейс № 3

##### Задание 1. Исследование в организации

1. Опишите *структуру*, в которой проходите производственную практику
  - специфика деятельности учреждения

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• вид деятельности сотрудников</li> <li>• контингент сотрудников</li> <li>• руководящий состав</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Познакомьтесь с должностными инструкциями психолога в данной организации</li> <li>3. Проанализируйте внутренние и внешние нормативные документы, регламентирующие работу психолога в данной организации</li> <li>4. Перечислите нормативные документы, с которыми работает психолог в данной организации</li> <li>5. Опишите рабочее место психолога</li> </ol> <p><b>Задание 2. Наблюдение за работой руководителя организации</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Опишите <i>особенности работы руководителя</i> в данной организации, основные запросы в ходе рабочего дня, ключевые моменты работы</li> <li>2. Проведите <i>наблюдение</i> за работой <i>руководителя</i> в исследуемой организации.</li> <li>3. Проанализируйте <i>характер и специфику взаимодействия руководителя</i> с поступающими <i>запросами</i></li> <li>4. Определите <i>специфику взаимодействия руководителя</i> в процессе работы с <i>контингентом</i></li> <li>5. Обсудите с <i>руководителя</i> организации актуальный запрос</li> <li>6. Определите с <i>руководителя</i> организации стратегию проведения Вашего исследования</li> </ol> <p>Опишите этапы наблюдения с <i>комментариями</i> по каждому пункту</p>																						
9.	<p><b>Кейс 4.</b></p> <p><b>Задание 1.</b> К психологу обратился руководитель с просьбой оценить психологическое состояние одного из новых сотрудников. В последнее время командная работа над проектом не даёт нужных результатов. У руководителя возникли сомнения в эффективности работы группы из-за странного поведения этого сотрудника. Требуется понять причину.  <i>Профиль сотрудника (девушка, 21 год, пришла в компанию после окончания университета):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Проанализируйте профиль</li> <li>• Укажите на личностные проблемы сотрудника, связанные с работой в команде</li> <li>• Посоветуйте руководителю стратегию взаимодействия с данным сотрудником</li> </ul>  <table border="1"> <caption>Данные для профиля сотрудника</caption> <thead> <tr> <th>Шкала</th> <th>Баллы</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Гипертимность</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>Дистимность</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>Целотимность</td> <td>21</td> </tr> <tr> <td>Возбудимость</td> <td>18</td> </tr> <tr> <td>Застывание</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>Эмоциональность</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>Экзальтированность</td> <td>24</td> </tr> <tr> <td>Тревожность</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>Пессимистичность</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Демонстративность</td> <td>22</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Задание 2.</b> Определите <i>направление работы психолога-консультанта</i> с сотрудником, профиль которого представлен на рисунке</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Опишите <i>проблему</i>, с которой столкнулся клиент</li> <li>2. Укажите возможные <i>причины</i> возникновения проблемы</li> <li>3. Укажите <i>симптомы</i>, отражающие особенности проявления данной проблемы <ul style="list-style-type: none"> <li>• физические проявления</li> <li>• социально-поведенческие признаки</li> <li>• психоэмоциональные признаки</li> </ul> </li> <li>4. Предположите возможные <i>варианты решения</i> проблемы (психологическое сопровождение)</li> </ol>	Шкала	Баллы	Гипертимность	12	Дистимность	9	Целотимность	21	Возбудимость	18	Застывание	14	Эмоциональность	15	Экзальтированность	24	Тревожность	6	Пессимистичность	10	Демонстративность	22
Шкала	Баллы																						
Гипертимность	12																						
Дистимность	9																						
Целотимность	21																						
Возбудимость	18																						
Застывание	14																						
Эмоциональность	15																						
Экзальтированность	24																						
Тревожность	6																						
Пессимистичность	10																						
Демонстративность	22																						

5. Укажите возможные направления *психопрофилактики*
6. Предложите *план консультации*

### **ПРАВИЛА ПРОВЕДЕНИЯ БЕСЕДЫ (ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОГО ИНТЕРВЬЮ)**

1. Умение интегрировать свои профессиональные знания о личности, мотивации, психическом здоровье, а также общую эрудицию с пониманием разворачивающегося перед ним и при его непосредственном участии процесса интервьюирования.
2. Успешное интервью строится на основе применения обширных знаний, актуализации определенных установок, способностей и специальных умений, определяющих эффективность процесса взаимодействия психолога с респондентом. Столкнувшись со сложностями требований, предъявляемых к интервьюеру, начинающий психолог не должен делать поспешных выводов, поскольку прочные положительные результаты в интервьюировании являются в первую очередь следствием достаточного опыта.
3. Одной из необходимых способностей, требуемых от психолога при проведении интервью, является умение *создать психологический климат*, способствующий свободному протеканию процесса коммуникации. Большую роль при этом могут играть особенности личности самого психолога: коммуникабельность, сензитивность, «направленность на другого», тактичность и др.
4. Психолог должен обладать *установкой на позитивное отношение* к респонденту, полное принятие его личности и избегать какого-либо осуждения по поводу сообщаемых респондентом данных.
5. Эмпатия — способность сопереживать и сочувствовать другому человеку. При этом особенно важным при проведении психологической беседы является умение увидеть мир глазами другого человека при одновременном сохранении профессиональной объективности.
6. Уровень эмпатии интервьюера зависит от степени полноты и точности знаний о респонденте.
7. Способность к эмпатии возрастает в той мере, в какой интервьюер располагает собственным опытом переживания ситуаций, подобных ситуации респондента.
8. Большое значение имеет и способность интервьюера вообразить такую ситуацию, сконструировать ее, даже если в его собственном опыте аналогичные переживания отсутствуют.
9. Способность к эмпатии особенно важна при работе с детьми. Прежде всего необходимо наличие теплой заинтересованности и готовности взрослого вжиться в чувства детей. И хотя «не каждый психолог обладает одинаковыми дарованиями подобного рода», эти установки всегда можно развивать и укреплять в процессе практики, добиваясь своеобразного подхода детям. Большое значение для этого имеет обращение к опыту собственных переживаний детства.

### **КЛЮЧЕВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ КОНСУЛЬТАНТА ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫЕ КАЧЕСТВА ПСИХОЛОГА**

1. Овладение *приемами рефлексивного и активного слушания*
2. Умение *точно воспринимать информацию*
3. Адекватно понимать *вербальные и невербальные сигналы*
4. Различать *смешанные и замаскированные сообщения*
5. *Видеть несоответствие* между вербальной и невербальной информацией
6. Без искажений *запоминать сказанное*
7. Способность *критически оценивать информацию*
8. Учитывая *качество ответов респондента*, их согласованность, соответствие вербального и невербального контекста
9. Умение *правильно сформулировать* и вовремя *задать вопрос*
10. Своевременно *обнаруживать* и *корректировать* непонятные для респондента *вопросы*
11. Быть *гибким* при формулировании вопросов



	<p>12. Видеть и учитывать факторы, вызывающие <i>защитную реакцию</i> респондента</p> <p>13. Стрессоустойчивость, способность длительно выдерживать получение больших объемов информации</p> <p>14. <i>Внимательность</i> к уровню утомления и тревожности респондента</p> <p>15. Собственные ожидания и установки интервьюера не должны влиять на восприятие сообщаемой ему информации</p> <p>16. Интерпретация данных не предназначена для передачи клиенту</p>
10	<p><b>Кейс № 5 Тестирование в организации</b></p> <p><b>Задание 1. Подготовьте доклад-презентацию</b> Рекомендуется раскрыть следующие подтемы</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• История тестирования</li> <li>• Цели, задачи, принципы тестирования</li> <li>• Виды тестов, предназначение, особенности</li> <li>• Оценка результатов тестирования</li> <li>• Тестовая искушенность</li> <li>• Тестовая тревожность</li> <li>• Достоинства и недостатки тестов</li> </ul> <p><b>Задание 2. Обсуждение в группе</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Перечислить диагностические методы, использованные для комплексной оценки персонала организации, в которой каждый участник дискуссии проходил практику</li> <li>• Обсудить полученные результаты</li> <li>• Оценить отношение респондентов к процедуре тестирования</li> <li>• Проанализировать мнения участников относительно тестовых процедур</li> </ul> <p>Записать мнения участников и высказать своё отношение к изученной тестовой батарее</p>
11	<p><b>Кейс № 1 Анализ индивидуального случая</b></p> <p><b>Задание 1</b> Провести исследование с целью <i>составления психологического портрета</i> одного из сотрудников организации, в которой Вы проходите практику</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Обсудить с руководителем практики диагностический пакет методик для проведения исследования одного человека</li> <li>• Провести исследование с одним испытуемым</li> <li>• Проанализировать все этапы подготовки и проведения тестирования</li> <li>• Написать заключение</li> <li>• Составить отчет</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>Алгоритм работы</b></p> <p>Диагностика следующие сферы личности:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>когнитивная сфера личности</i> (не менее 3 методик по исследуемым процессам);</li> <li>• <i>эмоционально-волевая сфера</i> (не менее 2-3 методик);</li> <li>• <i>особенности межличностных отношений</i> (не менее 3-х методик).</li> </ul> <p>Разделы отчета:</p> <p><b>Вступительная часть</b></p> <p>1. <i>Анкетные данные</i> тестируемого:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• пол</li> <li>• возраст</li> <li>• образование</li> <li>• социальный статус (если это ребёнок, то социальный статус родителей)</li> <li>• семейный статус (если это ребёнок, то количество сиблингов в семье и их возраст)</li> </ul> <p>2. <i>Уровень мотивации</i> перед началом исследования и в ходе работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• психологический настрой перед началом тестирования</li> <li>• готовность к тестированию (отношение к процедуре)</li> <li>• отношение в целом к исследователю и тестовым процедурам</li> </ul>

**Исследование (описание разделов)**

1. Подготовка стимульного материала
2. Диагностика
3. Составление сводного протокола по всей тестовой батарее
4. Описание поведения респондента во время выполнения тестовых заданий с описанием особенностей реагирования на стимульные материалы. Прокомментировать уровень и характер мотивации перед выполнением каждой методики
5. Фиксация временных затрат в процессе выполнения интеллектуальных тестов (сверхбыстрое решение, средний темп работы, замедленность или заторможенность в работе).
6. Описание специфики поведения в ходе выполнения заданий интеллектуальных тестов
7. Фиксация тестовой искушенности, наличия прошлого опыта при выполнении тестовых заданий.
8. Комментарии по каждому тестовому показателю
9. Комментарии относительно особенностей реагирования респондента на процедуру исследования и на полученные результаты. В частности, проявление:
  - тестовой тревожности (было ли замечено влияние)
  - избыточной или сниженной эмоциональности (как проявлялась)
  - волевых усилий (что на это указывает)
  - терпения и упорства в работе (какие реакции наблюдались)

**Психологический портрет испытуемого (общее психологическое заключение)**

**Комментарии** к исследованию включает:

1. Подробное описание всех этапов Вашей работы
2. Описание особенностей поведения Вашего испытуемого в процессе тестирования
3. Рефлексивную оценку качества исследования (самооценку по результатам проведенной работы).
4. Примеры оригинальных решений, ответов или реакций испытуемого, наблюдаемых в процессе работы (если таковые имелись).

**Приложение с протоколами исследования****Основные требования к исследованию**

- *Протоколы по всей батарее тестов* должны быть представлены руководителю практики
- *Обоснование выбора тестов* и их *краткое описание* (автор, год, цель)
- Указать *готовность респондента* к исследованию (мотивация, самочувствие, настроение, готовность к тестированию, отношение к процедуре)
- *Сводная таблица* с результатами: указать *справочные нормы* или *среднегрупповые* для исследований по указанному тесту
- Отдельно прописать процессы, состояния и свойства респондента до и после тестирования.
- Психологический портрет составляется на основе полученных данных с опорой на индивидуальные показатели. Например, высокая интернальность респондента в области достижений (7 баллов) подтверждается показателем выше среднего по методике КОТ (26 баллов). Это говорит о том, что ... И так по всем результатам тестовой батареи.
- *Этап научной рефлексии*. Оценить свою работу на всех этапах исследования, указать на трудности, с которыми пришлось столкнуться в работе.
- Рекомендуется привести примеры необычных или оригинальных ситуаций, которые возникли в Вашей исследовательской работе.

**Пример сводного протокола:**

	Девушка, 20 лет, студентка					
Название методики (теста)		Показатели				
Методика Осгуда	O = 1,9	C = - 0,9	A = 0,1			
Тест Марлоу-Кроуна	12					
Краткий отборочный тест (КОТ)	Σ = 10	Средний показатель = 19				
Тест Томаса (режим «Я и близкие»)	C = 4	Y = 2	Π = 6	Π = 3	K = 4	
Методика «Социум»	Σ = 5					
Методика «Степень уверенности в себе»	Σ = 99					
Методика Леонгарда-Шмишека	Экз = 24	Дем = 16	Тр = 21			
IST-70 (методика Амтхауэра)	Σ = 72	Средний показатель = 90				
Интеллектуальная лабильность	Σ = 12	Средний показатель = 8				

12

**Кейс-задание № 2 Проективные методики**

**Задание 1. Подготовьте доклад-презентацию**  
Рекомендуется раскрыть следующие подтемы

- История развития проективных тестов
- Цели, задачи, принципы работы с проективными тестами
- Виды проективных тестов
- Психометрические показатели проективных тестов
- Квалификация психологов для работы с проективными методиками
- Этапы работы с проективными тестами
- Достоинства и недостатки проективных тестов
- Примеры использования проективных тестов в практике Вашей работы в организации

Интерпретация одного протокола с примером

13

**Кейс-задача № 3**

**Задание 1.** Для преодоления барьеров в мышлении, а также для стимуляции интеллектуальной активности, раскрытия творческого потенциала и повышения умственной эффективности психологами были разработаны *специальные методы*

Составьте *список методик* для развития творческих компонентов мышления

- Укажите методы *стимулирования мышления*
- Укажите методики для *развития воображения*
- Укажите методики для *преодоления стереотипности мышления*
- Методик для *улучшения группового думания*
- Методики для *поиска парадоксальных решений*
- Придумайте *три упражнения* для преодоления *функциональной фиксированности*
- *Запишите ответы* Ваших респондентов на придуманные Вами задания

**Задание 2.** Определите *направление работы психолога-консультанта*

1. *Ситуация:* Сотрудник одного из департамента крупного холдинга, 33 года, обратился с жалобой на раздражительность, нарушение сна, «тяжелые» подъемы по утрам. Последние несколько месяцев его преследует чувство усталости в течение всего дня, постоянные мысли об отдыхе. «Я с нетерпением жду окончания рабочего дня, чтобы поскорее прийти домой и завалиться в кровать», - говорит сотрудник. Последней каплей, ставшей причиной обращения к психологу, послужили начавшиеся ссоры с близкими, вспышки гнева «по пустякам». Сотрудник работает в отделе продаж. Рабочая смена длится с 9.00 и до 20:00 часов, график «2 через 2». Часто работает без выходных, так как его некому заменить. Отдел продаж находится в оживленном торговом центре. «На прежнем месте работы все было по-другому, не больше десяти покупателей за день, можно было спокойно отлучаться с рабочего места, а здесь через каждые полчаса по 10-15 человек. Каждому клиенту нужно улыбаться, говорить приветственные слова, ни в коем случае не оставлять его наедине, пока он принимает решение о покупке. Задача продавца – предложить, как можно большее число вариантов, наилучшим образом удовлетворявших его запросу. Самое неприятное, что несмотря на усилия, далеко не каждый потенциальный покупатель приобретал товар».

Резюмируя свое состояние, сотрудник сказал, что работа с людьми с какого-то момента перестала нравиться, доставлять удовольствие, что отразилось на качестве выполнения задачи

2. Опишите *проблему*, с которой столкнулся клиент

3. Укажите возможные *причины* возникновения проблемы

4. Укажите *симптомы*, отражающие особенности проявления данной проблемы

- физические проявления
- социально-поведенческие признаки
- психоэмоциональные признаки

5. Предположите возможные *варианты решения* проблемы (психологическое сопровождение)

6. Укажите возможные направления *психопрофилактики*

7. Предложите *план консультации*

### **ПРАВИЛА ПРОВЕДЕНИЯ БЕСЕДЫ (ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОГО ИНТЕРВЬЮ)**

10. Умение интегрировать свои профессиональные знания о личности, мотивации, психическом здоровье, а также общую эрудицию с пониманием развертывающегося перед ним и при его непосредственном участии процесса интервьюирования.
11. Успешное интервью строится на основе применения обширных знаний, актуализации определенных установок, способностей и специальных умений, определяющих эффективность процесса взаимодействия психолога с респондентом. Столкнувшись со сложностями требований, предъявляемых к интервьюеру, начинающий психолог не должен делать поспешных выводов, поскольку прочные положительные результаты в интервьюировании являются в первую очередь следствием достаточного опыта.
12. Одной из необходимых способностей, требуемых от психолога при проведении интервью, является умение *создать психологический климат*, способствующий свободному протеканию процесса коммуникации. Большую роль при этом могут играть особенности личности самого психолога: коммуникабельность, сензитивность, «направленность на другого», тактичность и др.
13. Психолог должен обладать *установкой на позитивное отношение* к респонденту, полное принятие его личности и избегать какого-либо осуждения по поводу сообщаемых респондентом данных.
14. Эмпатия — способность сопереживать и сочувствовать другому человеку. При этом особенно важным при проведении психологической беседы является умение увидеть мир глазами другого человека при одновременном сохранении профессиональной объективности.
15. Уровень эмпатии интервьюера зависит от степени полноты и точности знаний о респонденте.
16. Способность к эмпатии возрастает в той мере, в какой интервьюер располагает собственным опытом переживания ситуаций, подобных ситуации респондента.
17. Большое значение имеет и способность интервьюера вообразить такую ситуацию, сконструировать ее, даже если в его собственном опыте аналогичные переживания отсутствуют.
18. Способность к эмпатии особенно важна при работе с детьми. Прежде всего необходимо наличие теплой заинтересованности и готовности взрослого вжиться в чувства детей. И хотя «не каждый психолог обладает одинаковыми дарованиями подобного рода», эти установки всегда можно развивать и укреплять в процессе практики, добываясь своеобразного подхода детям. Большое значение для этого имеет обращение к опыту собственных переживаний детства.

### **КЛЮЧЕВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ КОНСУЛЬТАНТА ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫЕ КАЧЕСТВА ПСИХОЛОГА**

17. Овладение *приемами рефлексивного и активного слушания*
18. Умение *точно воспринимать информацию*

	<p>19. Адекватно понимать <i>вербальные и невербальные сигналы</i></p> <p>20. Различать <i>смешанные и замаскированные сообщения</i></p> <p>21. Видеть <i>несоответствие</i> между вербальной и невербальной информацией</p> <p>22. Без искажений <i>запоминать</i> сказанное</p> <p>23. Способность <i>критически оценивать</i> информацию</p> <p>24. Учитывая <i>качество ответов респондента</i>, их согласованность, соответствие вербального и невербального контекста</p> <p>25. Умение <i>правильно сформулировать</i> и вовремя <i>задать вопрос</i></p> <p>26. Своевременно <i>обнаруживать и корректировать</i> непонятные для респондента <i>вопросы</i></p> <p>27. Быть <i>гибким</i> при формулировании вопросов</p> <p>28. Видеть и учитывать факторы, вызывающие <i>защитную реакцию</i> респондента</p> <p>29. Стрессоустойчивость, способность длительно выдерживать получение больших объемов информации</p> <p>30. <i>Внимательность</i> к уровню утомления и тревожности респондента</p> <p>31. Собственные ожидания и установки интервьюера не должны влиять на восприятие сообщаемой ему информации</p> <p>32. Интерпретация данных не предназначена для передачи клиенту</p>
14 .	<p><b>Кейс № 4</b></p> <p><b>Задание 1. Исследование в организации</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Опишите <i>структуру</i>, в которой проходите производственную практику <ul style="list-style-type: none"> <li>специфика деятельности учреждения</li> <li>вид деятельности сотрудников</li> <li>контингент сотрудников</li> <li>руководящий состав</li> </ul> </li> <li>Познакомьтесь с должностными инструкциями психолога в данной организации</li> <li>Проанализируйте внутренние и внешние нормативные документы, регламентирующие работу психолога в данной организации</li> <li>Перечислите нормативные документы, с которыми работает психолог в данной организации</li> <li>Опишите рабочее место психолога</li> </ol> <p><b>Задание 2. Наблюдение за работой руководителя организации</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Опишите <i>особенности работы руководителя</i> в данной организации, основные запросы в ходе рабочего дня, ключевые моменты работы</li> <li>Проведите <i>наблюдение</i> за работой <i>руководителя</i> в исследуемой организации.</li> <li>Проанализируйте <i>характер и специфику взаимодействия руководителя</i> с поступающими <i>запросами</i></li> <li>Определите <i>специфику взаимодействия руководителя</i> в процессе работы с <i>контингентом</i></li> <li>Обсудите с <i>руководителя</i> организации актуальный запрос</li> <li>Определите с <i>руководителя</i> организации стратегию проведения Вашего исследования</li> </ol> <p>Опишите этапы наблюдения с <i>комментариями</i> по каждому пункту</p>
15 .	<p><b>Кейс-задача № 5</b></p> <p><b>Задание 1. Определить методику по рисунку</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Алгоритм ответа:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Историческая справка по истории создания методики (теоретическая база)</li> <li>Информация об авторах методики</li> <li>Предназначение (диагностическая цель)</li> <li>Структура теста, представленного на рисунке</li> <li>Особенности диагностической работы с данным вариантом теста</li> <li>Психометрические характеристики (надежность, валидность, стандартизация, область применения, «сильные»- «слабые» стороны)</li> <li>Использование в настоящее время зарубежными и российскими учёными данной</li> </ul>

## модификации теста

Обаятельный	3	2	1	0	1	2	3	Непривлекательный
Слабый	3	2	1	0	1	2	3	Сильный
Разговорчивый	3	2	1	0	1	2	3	Молчаливый
Безответственный	3	2	1	0	1	2	3	Добросовестный
Упрямый	3	2	1	0	1	2	3	Уступчивый
Замкнутый	3	2	1	0	1	2	3	Открытый
Добрый	3	2	1	0	1	2	3	Эгоистичный
Зависимый	3	2	1	0	1	2	3	Независимый
Деятельный	3	2	1	0	1	2	3	Пассивный
Черствый	3	2	1	0	1	2	3	Отзывчивый
Решительный	3	2	1	0	1	2	3	Нерешительный
Вялый	3	2	1	0	1	2	3	Энергичный
Справедливый	3	2	1	0	1	2	3	Несправедливый
Расслабленный	3	2	1	0	1	2	3	Напряженный
Суетливый	3	2	1	0	1	2	3	Спокойный
Враждебный	3	2	1	0	1	2	3	Дружелюбный
Уверенный	3	2	1	0	1	2	3	Неуверенный
Нелюдимый	3	2	1	0	1	2	3	Общительный
Честный	3	2	1	0	1	2	3	Неискренний
Несамостоятельный	3	2	1	0	1	2	3	Самостоятельный
Раздражительный	3	2	1	0	1	2	3	Невозмутимый
Оценка =				Сила =				Активность =

### Задание 2.

- Провести данную методику на сотрудниках организации, в которой Вы проходите практику
- Сравнить групповые данные исследования с результатами, полученными у руководителя
- Выделить шкалы, по которым выявлены наибольшие расхождения профиля руководителя и общегрупповым профилем сотрудников

Определить сотрудников, имеющих «экстремальные» результаты, и интерпретировать возможные риски

16

### Кейс № 1 Анализ индивидуального случая

**Задание 1** Провести исследование с целью *составления психологического портрета* одного из сотрудников организации, в которой Вы проходите практику

- Обсудить с руководителем практики диагностический пакет методик для проведения исследования одного человека
- Провести исследование с одним испытуемым
- Проанализировать все этапы подготовки и проведения тестирования
- Написать заключение
- Составить отчет

#### Алгоритм работы

Диагностика следующие сфер личности:

- *когнитивная сфера личности* (не менее 3 методик по исследуемым процессам);
- *эмоционально-волевая сфера* (не менее 2-3 методик);
- *особенности межличностных отношений* (не менее 3-х методик).

Разделы отчета:

#### Вступительная часть

1. *Анкетные данные* тестируемого:

- пол
  - возраст
  - образование
  - социальный статус (если это ребёнок, то социальный статус родителей)
  - семейный статус (если это ребёнок, то количество сиблингов в семье и их возраст)
2. *Уровень мотивации* перед началом исследования и в ходе работы:
- психологический настрой перед началом тестирования
  - готовность к тестированию (отношение к процедуре)
  - отношение в целом к исследователю и тестовым процедурам

**Исследование (описание разделов)**

1. Подготовка стимульного материала
2. Диагностика
3. Составление сводного протокола по всей тестовой батарее
4. Описание поведения респондента во время выполнения тестовых заданий с описанием особенностей реагирования на стимульные материалы. Прокомментировать уровень и характер мотивации перед выполнением каждой методики
5. Фиксация временных затрат в процессе выполнения интеллектуальных тестов (сверхбыстрое решение, средний темп работы, замедленность или заторможенность в работе).
6. Описание специфики поведения в ходе выполнения заданий интеллектуальных тестов
7. Фиксация тестовой искушенности, наличия прошлого опыта при выполнении тестовых заданий.
8. Комментарии по каждому тестовому показателю
9. Комментарии относительно особенностей реагирования респондента на процедуру исследования и на полученные результаты. В частности, проявление:
  - тестовой тревожности (было ли замечено влияние)
  - избыточной или сниженной эмоциональности (как проявлялась)
  - волевых усилий (что на это указывает)
  - терпения и упорства в работе (какие реакции наблюдались)

**Психологический портрет испытуемого (общее психологическое заключение)**

**Комментарии** к исследованию включает:

1. Подробное описание всех этапов Вашей работы
2. Описание особенностей поведения Вашего испытуемого в процессе тестирования
3. Рефлексивную оценку качества исследования (самооценку по результатам проведенной работы).
4. Примеры оригинальных решений, ответов или реакций испытуемого, наблюдаемых в процессе работы (если таковые имелись).

**Приложение с протоколами исследования****Основные требования к исследованию**

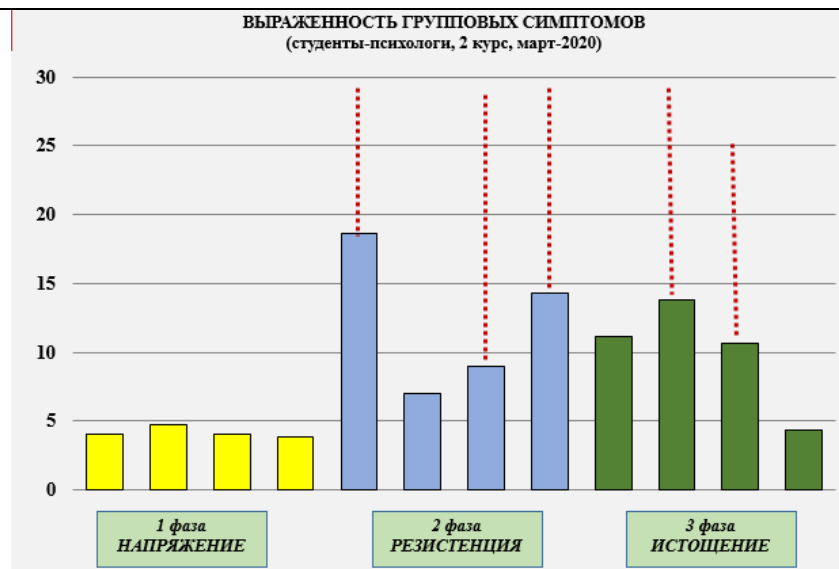
- *Протоколы по всей батарее тестов* должны быть представлены руководителю практики
- *Обоснование выбора тестов* и их краткое описание (автор, год, цель)
- Указать *готовность респондента* к исследованию (мотивация, самочувствие, настроение, готовность к тестированию, отношение к процедуре)
- *Сводная таблица* с результатами: указать *справочные нормы* или среднегрупповые для исследований по указанному тесту
- Отдельно прописать процессы, состояния и свойства респондента до и после тестирования.
- Психологический портрет составляется на основе полученных данных с опорой на индивидуальные показатели. Например, высокая интернальность респондента в области достижений (7 баллов) подтверждается показателем выше среднего по методике КОТ (26 баллов). Это говорит о том, что ... И так по всем результатам тестовой батареи.
- *Этап научной рефлексии.* Оценить свою работу на всех этапах исследования, указать на трудности, с которыми пришлось столкнуться в работе.
- Рекомендуется привести примеры необычных или оригинальных ситуаций, которые возникли в Вашей исследовательской работе.

**Пример сводного протокола:**

	<table><tr><td colspan="7">Девушка, 20 лет, студентка</td></tr><tr><td>Название методики (теста)</td><td colspan="6">Показатели</td></tr><tr><td>Методика Осгуда</td><td>O = 1,9</td><td>C = - 0,9</td><td>A = 0,1</td><td colspan="3"></td></tr><tr><td>Тест Марлоу-Кроуна</td><td>12</td><td colspan="5"></td></tr><tr><td>Краткий отборочный тест (КОТ)</td><td>Σ = 10</td><td colspan="5">Средний показатель = 19</td></tr><tr><td>Тест Томаса (режим «Я и близкие»)</td><td>C = 4</td><td>Y = 2</td><td>Π = 6</td><td>Π = 3</td><td colspan="2">K = 4</td></tr><tr><td>Методика «СоцИн»</td><td>Σ = 5</td><td colspan="5"></td></tr><tr><td>Методика «Степень уверенности в себе»</td><td>Σ = 99</td><td colspan="5"></td></tr><tr><td>Методика Леонгарда-Шмишека</td><td>Экз = 24</td><td>Дем = 16</td><td>Тр = 21</td><td colspan="3"></td></tr><tr><td>IST-70 (методика Амтхауэра)</td><td>Σ = 72</td><td colspan="5">Средний показатель = 90</td></tr><tr><td>Интеллектуальная лабильность</td><td>Σ = 12</td><td colspan="5">Средний показатель = 8</td></tr></table>	Девушка, 20 лет, студентка							Название методики (теста)	Показатели						Методика Осгуда	O = 1,9	C = - 0,9	A = 0,1				Тест Марлоу-Кроуна	12						Краткий отборочный тест (КОТ)	Σ = 10	Средний показатель = 19					Тест Томаса (режим «Я и близкие»)	C = 4	Y = 2	Π = 6	Π = 3	K = 4		Методика «СоцИн»	Σ = 5						Методика «Степень уверенности в себе»	Σ = 99						Методика Леонгарда-Шмишека	Экз = 24	Дем = 16	Тр = 21				IST-70 (методика Амтхауэра)	Σ = 72	Средний показатель = 90					Интеллектуальная лабильность	Σ = 12	Средний показатель = 8				
Девушка, 20 лет, студентка																																																																														
Название методики (теста)	Показатели																																																																													
Методика Осгуда	O = 1,9	C = - 0,9	A = 0,1																																																																											
Тест Марлоу-Кроуна	12																																																																													
Краткий отборочный тест (КОТ)	Σ = 10	Средний показатель = 19																																																																												
Тест Томаса (режим «Я и близкие»)	C = 4	Y = 2	Π = 6	Π = 3	K = 4																																																																									
Методика «СоцИн»	Σ = 5																																																																													
Методика «Степень уверенности в себе»	Σ = 99																																																																													
Методика Леонгарда-Шмишека	Экз = 24	Дем = 16	Тр = 21																																																																											
IST-70 (методика Амтхауэра)	Σ = 72	Средний показатель = 90																																																																												
Интеллектуальная лабильность	Σ = 12	Средний показатель = 8																																																																												
17	<p><b>Кейс № 2 Методы исследования личности</b></p> <p><b>Задание 1. Подготовьте доклад-презентацию</b> Рекомендуется раскрыть следующие подтемы</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Из истории развития тестирования</li><li>Психодиагностические методы оценки личности</li><li>Методики самооценки черт</li><li>Стандартизация методов оценки личности</li><li>Достоинства и недостатки самооценочных методик</li><li>Социальная желательность</li></ul> <p><b>Задание 2. Обсуждение в группе</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>Сформулировать вопросы для комплексной оценки персонала организации, в которой каждый участник дискуссии проходил практику</li><li>Исследование с помощью методов самооценки профессионально важных качеств</li><li>Выделить черты личности, которые оцениваются по-разному в зависимости от специфики организации, в которой работает сотрудник</li><li>Приведите примеры, когда одна и та же личностная черта в разных организациях будет оцениваться по-разному</li><li>Зафиксируйте мнения участников обсуждения</li><li>Проанализируйте различные точки зрения</li></ul>																																																																													
18	<p><b>Кейс 3. Отбор персонала</b></p> <p><b>Задание 1.</b> К психологу обратился руководитель отдела с просьбой подобрать двух сотрудников для ответственной деятельности.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Проанализируйте данные (см. таблица внизу) экспресс-диагностики</li><li>Сделайте прогноз успешности их совместной работы с точки зрения психологической совместимости</li><li>Ккажите на возможные проблемы</li></ul> <table><tr><td>Инструменты исследования</td><td colspan="3">Мужчина, 40 лет</td><td colspan="3">Мужчина, 28 лет</td></tr><tr><td>Методика «Личностный дифференциал»</td><td>O=1,75</td><td>C=1,8</td><td>A=2,5</td><td>O= -2,3</td><td>C= -1,75</td><td>A= -2,5</td></tr><tr><td>Тест Марлоу-Кроуна</td><td colspan="3">12</td><td colspan="3">4</td></tr><tr><td>Краткий отборочный тест (КОТ)</td><td colspan="3">19</td><td colspan="3">25</td></tr><tr><td>Методика «Социальный интерес»</td><td colspan="3">10</td><td colspan="3">2</td></tr><tr><td>Методика «Атмосфера в группе»</td><td colspan="3">30</td><td colspan="3">70</td></tr></table>	Инструменты исследования	Мужчина, 40 лет			Мужчина, 28 лет			Методика «Личностный дифференциал»	O=1,75	C=1,8	A=2,5	O= -2,3	C= -1,75	A= -2,5	Тест Марлоу-Кроуна	12			4			Краткий отборочный тест (КОТ)	19			25			Методика «Социальный интерес»	10			2			Методика «Атмосфера в группе»	30			70																																					
Инструменты исследования	Мужчина, 40 лет			Мужчина, 28 лет																																																																										
Методика «Личностный дифференциал»	O=1,75	C=1,8	A=2,5	O= -2,3	C= -1,75	A= -2,5																																																																								
Тест Марлоу-Кроуна	12			4																																																																										
Краткий отборочный тест (КОТ)	19			25																																																																										
Методика «Социальный интерес»	10			2																																																																										
Методика «Атмосфера в группе»	30			70																																																																										
19	<p><b>Кейс № 4</b></p> <p><b>Задание 1. Исследование в организации</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>Опишите <i>структуру</i>, в которой проходите производственную практику<ul style="list-style-type: none"><li>специфика деятельности учреждения</li><li>вид деятельности сотрудников</li><li>контингент сотрудников</li><li>руководящий состав</li></ul></li><li>Познакомьтесь с должностными инструкциями психолога в данной организации</li><li>Проанализируйте внутренние и внешние нормативные документы.</li></ol>																																																																													



	<p>регламентирующие работу психолога в данной организации</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Перечислите нормативные документы, с которыми работает психолог в данной организации</li> <li>5. Опишите рабочее место психолога</li> </ol> <p><b>Задание 2. Наблюдение за работой руководителя организации</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Опишите <i>особенности работы руководителя</i> в данной организации, основные запросы в ходе рабочего дня, ключевые моменты работы</li> <li>2. Проведите <i>наблюдение</i> за работой <i>руководителя</i> в исследуемой организации.</li> <li>3. Проанализируйте <i>характер и специфику взаимодействия руководителя</i> с поступающими <i>запросами</i></li> <li>4. Определите <i>специфику взаимодействия руководителя</i> в процессе работы с <i>контингентом</i></li> <li>5. Обсудите с <i>руководителя</i> организации актуальный запрос</li> <li>6. Определите с <i>руководителя</i> организации стратегию проведения Вашего исследования</li> </ol> <p>Опишите этапы наблюдения с <i>комментариями</i> по каждому пункту</p>
20	<p><b>Кейс-задача № 5</b></p> <p><b>Задание 1. Определить методику</b> по рисунку группового профиля</p> <p><b>Алгоритм ответа:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Историческая справка по истории создания методики (теоретическая база)</li> <li>• Информация об авторах методики</li> <li>• Предназначение (диагностическая цель)</li> <li>• Структура теста, представленного на рисунке</li> <li>• Особенности диагностической работы с данным вариантом теста</li> <li>• Психометрические характеристики (надежность, валидность, стандартизация, область применения, «сильные»- «слабые» стороны)</li> <li>• Использование в настоящее время зарубежными и российскими учёными данной модификации теста</li> </ul> <p><b>Задание 2. Проанализировать результаты диагностики группы</b> по данной методике</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Составить <i>психологический портрет</i> группы</li> <li>2. Указать «сильные» и «слабые» стороны группы</li> <li>3. Написать <i>интерпретацию</i> группового профиля</li> <li>4. <i>Провести</i> данную методику на сотрудниках организации, в которой Вы проходите практику</li> <li>5. <i>Сравнить</i> с результатами, полученными на группе студентов-психологов</li> <li>6. Выделить шкалы, по которым выявлены наибольшие <i>расхождения</i> с данными профилем</li> <li>7. Выделить сотрудников, у которых индивидуальные показатели значительно превосходят среднерупповые результаты (пунктирные линии на рисунке группового профиля)</li> </ol>



8. Предложите план консультативной беседы с сотрудником, показатели которого превышают среднегрупповой профиль
  - Опишите *возможную проблему*
  - Укажите *возможные причины* возникновения проблемы;
  - Укажите *возможные симптомы*, отражающие особенности проявления данной проблемы:
    - физические проявления;
    - социально-поведенческие признаки;
    - психоэмоциональные признаки.
7. Предположите *возможные варианты решения* проблемы (психологическое сопровождение).
8. Укажите возможные *направления психопрофилактики*

21

### Кейс № 1 Анализ индивидуального случая

**Задание 1** Провести исследование с целью *составления психологического портрета* одного из сотрудников организации, в которой Вы проходите практику

- Обсудить с руководителем практики диагностический пакет методик для проведения *исследования одного человека*
- Провести исследование с одним испытуемым
- Проанализировать все этапы подготовки и проведения тестирования
- Написать заключение
- Составить отчет

#### Алгоритм работы

Диагностика следующие сферы личности:

- *когнитивная сфера личности* (не менее 3 методик по исследуемым процессам);
- *эмоционально-волевая сфера* (не менее 2-3 методик);
- *особенности межличностных отношений* (не менее 3-х методик).

Разделы отчета:

#### Вступительная часть

1. *Анкетные данные* тестируемого:

- пол
- возраст
- образование
- социальный статус (если это ребёнок, то социальный статус родителей)
- семейный статус (если это ребёнок, то количество сиблингов в семье и их возраст)

2. *Уровень мотивации* перед началом исследования и в ходе работы:

- психологический настрой перед началом тестирования
- готовность к тестированию (отношение к процедуре)
- отношение в целом к исследователю и тестовым процедурам

#### **Исследование (описание разделов)**

1. Подготовка стимульного материала
2. Диагностика
3. Составление сводного протокола по всей тестовой батарее
4. Описание поведения респондента во время выполнения тестовых заданий с описанием особенностей реагирования на стимульные материалы. Прокомментировать уровень и характер мотивации перед выполнением каждой методики
5. Фиксация временных затрат в процессе выполнения интеллектуальных тестов (сверхбыстрое решение, средний темп работы, замедленность или заторможенность в работе).
6. Описание специфики поведения в ходе выполнения заданий интеллектуальных тестов
7. Фиксация тестовой испушенности, наличия прошлого опыта при выполнении тестовых заданий.
8. Комментарии по каждому тестовому показателю
9. Комментарии относительно особенностей реагирования респондента на процедуру исследования и на полученные результаты. В частности, проявление:
  - тестовой тревожности (было ли замечено влияние)
  - избыточной или сниженной эмоциональности (как проявлялась)
  - волевых усилий (что на это указывает)
  - терпения и упорства в работе (какие реакции наблюдались)

#### **Психологический портрет испытуемого (общее психологическое заключение)**

##### **Комментарии к исследованию включает:**

1. Подробное описание всех этапов Вашей работы
2. Описание особенностей поведения Вашего испытуемого в процессе тестирования
3. Рефлексивную оценку качества исследования (самооценку по результатам проведенной работы).
4. Примеры оригинальных решений, ответов или реакций испытуемого, наблюдаемых в процессе работы (если таковые имелись).

#### **Приложение с протоколами исследования**

##### **Основные требования к исследованию**

- *Протоколы по всей батарее тестов* должны быть представлены руководителю практики
- *Обоснование выбора тестов* и их краткое описание (автор, год, цель)
- Указать *готовность респондента* к исследованию (мотивация, самочувствие, настроение, готовность к тестированию, отношение к процедуре)
- *Сводная таблица* с результатами: указать *справочные нормы* или *среднегрупповые* для исследований по указанному тесту
- Отдельно прописать процессы, состояния и свойства респондента до и после тестирования.
- Психологический портрет составляется на основе полученных данных с опорой на индивидуальные показатели. Например, высокая интернальность респондента в области достижений (7 баллов) подтверждается показателем выше среднего по методике КОТ (26 баллов). Это говорит о том, что ... И так по всем результатам тестовой батареи.
- *Этап научной рефлексии.* Оценить свою работу на всех этапах исследования, указать на трудности, с которыми пришлось столкнуться в работе.
- Рекомендуется привести примеры необычных или оригинальных ситуаций, которые возникли в Вашей исследовательской работе.

##### **Пример сводного протокола:**

		Девушка, 20 лет, студентка						
		Название методики (теста)		Показатели				
		Методика Осгуда	O = 1,9	C = - 0,9	A = 0,1			
		Тест Марлоу-Кроуна	12					
		Краткий отборочный тест (КОТ)	Σ = 10	Средний показатель = 19				
		Тест Томаса (режим «Я и близкие»)	C = 4	У = 2	П = 6	И = 3	К = 4	
		Методика «СоцИн»	Σ = 5					
		Методика «Степень уверенности в себе»	Σ = 99					
		Методика Леонгарда-Шмишека	Экз = 24	Дем = 16	Тр = 21			
		IST-70 (методика Амтхауэра)	Σ = 72	Средний показатель = 90				
		Интеллектуальная лабильность	Σ = 12	Средний показатель = 8				
22	•	Кейс № 2 Ассессмент-Центры						
		Задание 1. Подготовьте доклад-презентацию						
		Рекомендуется раскрыть следующие подтемы						
		<ul style="list-style-type: none"><li>История развития ассессмент-Центров (АЦ)</li><li>Цели, задачи, принципы работы АЦ</li><li>Диагностический инструментарий в АЦ</li><li>Оценка результатов в АЦ</li><li>Квалификация психологов в АЦ</li><li>Этапы диагностики в АЦ</li><li>Достоинства и недостатки подхода, используемого в АЦ</li></ul>						
		Задание 2. Обсуждение в группе						
		<ul style="list-style-type: none"><li>Сформулировать вопросы для комплексной оценки персонала организации, в которой каждый участник дискуссии проходил практику</li><li>Выделить параметры оценивания ПВК, которые объединяют организации</li><li>Выделить параметры оценивания ПВК, которые различаются в организациях</li></ul>						
		Групповое обсуждение:						
		<ul style="list-style-type: none"><li>Проанализируйте материал в группе</li><li>Соберите мнения участников</li><li>Проанализируйте различные точки зрения</li><li>Запишите предложенные варианты ПВК</li></ul>						
23	•	Кейс-задача № 3						
		Задание 1. Определить методику						
		Алгоритм ответа:						
		<ul style="list-style-type: none"><li>Историческая справка по истории создания методики (теоретическая база)</li><li>Информация об авторах методики</li><li>Предназначение (диагностическая цель)</li><li>Структура теста, представленного на рисунке</li><li>Особенности диагностической работы с данным вариантом теста</li><li>Психометрические характеристики (надежность, валидность, стандартизация, область применения, «сильные»- «слабые» стороны)</li><li>Использование в настоящее время зарубежными и российскими учёными данной модификации теста</li></ul>						

молчаливый	1	2	3	4	5	6	7	8	9	разговорчивый
ненапористый	1	2	3	4	5	6	7	8	9	напористый
не любящий приключения	1	2	3	4	5	6	7	8	9	любящий приключения
неэнергичный	1	2	3	4	5	6	7	8	9	энергичный
робкий	1	2	3	4	5	6	7	8	9	дерзкий
недобрый	1	2	3	4	5	6	7	8	9	добрый
не склонный к сотрудничеству	1	2	3	4	5	6	7	8	9	склонный к сотрудничеству
эгоистичный	1	2	3	4	5	6	7	8	9	неэгоистичный
недоверчивый	1	2	3	4	5	6	7	8	9	доверчивый
жадный	1	2	3	4	5	6	7	8	9	щедрый
неорганизованный	1	2	3	4	5	6	7	8	9	организованный
безответственный	1	2	3	4	5	6	7	8	9	ответственный
непрактичный	1	2	3	4	5	6	7	8	9	практичный
небрежный	1	2	3	4	5	6	7	8	9	тщательный
ленивый	1	2	3	4	5	6	7	8	9	усердный
расслабленный	1	2	3	4	5	6	7	8	9	напряженный
принимаящий все легко	1	2	3	4	5	6	7	8	9	нервный
стабильный	1	2	3	4	5	6	7	8	9	нестабильный
довольный	1	2	3	4	5	6	7	8	9	недовольный
неэмоциональный	1	2	3	4	5	6	7	8	9	эмоциональный
не склонный к воображению	1	2	3	4	5	6	7	8	9	с богатым воображением
нетворческий	1	2	3	4	5	6	7	8	9	творческий
нелюбопытный	1	2	3	4	5	6	7	8	9	любопытный
не склонный к размышлению	1	2	3	4	5	6	7	8	9	склонный к размышлению
неискушенный	1	2	3	4	5	6	7	8	9	искушенный

9

## Задание 2. Проанализировать результаты диагностики группы по данной методике

1. Составить *психологический портрет*
2. Указать «*сильные*» и «*слабые*» стороны группы
3. Написать *интерпретацию* группового профиля
4. *Провести* данную методику на сотрудниках организации, в которой Вы проходите практику
5. *Сравнить* с результатами, полученными на группе студентов-психологов
6. Выделить шкалы, по которым выявлены наибольшие *расхождения* с данными профилем
7. Определите сотрудника, у которого выявлены экстремумы
8. Предложите *план консультативной беседы* с сотрудником, у которого выявлены экстремумы
  - Опишите *возможную проблему*
  - Укажите *возможные причины* возникновения проблемы;
  - Укажите *возможные симптомы*, отражающие особенности проявления данной проблемы:
    - физические проявления;
    - социально-поведенческие признаки;
    - психоэмоциональные признаки.
9. Предположите *возможные варианты решения* проблемы (психологическое сопровождение).
10. Укажите возможные *направления психопрофилактики*

	<p style="text-align: center;"><b>Результаты тестирования группы по методике <u>Big Five</u></b> <b>Группа ДБХ-201</b></p> <table><tr><th></th><th>Экстр.</th><th>Доброжел.</th><th>Добросов.</th><th>Нейротизм</th><th>Открытость опыту</th></tr><tr><td>Ряд 1</td><td>31,7</td><td>26,8</td><td>27,0</td><td>27,7</td><td>36,4</td></tr></table> <p style="text-align: center;">Шкалы</p>		Экстр.	Доброжел.	Добросов.	Нейротизм	Открытость опыту	Ряд 1	31,7	26,8	27,0	27,7	36,4																																																																						
	Экстр.	Доброжел.	Добросов.	Нейротизм	Открытость опыту																																																																														
Ряд 1	31,7	26,8	27,0	27,7	36,4																																																																														
24	<p><b>Кейс № 4 Анализ результатов исследования</b></p> <p><b>Задание 1. Изучите данные таблицы:</b></p> <table><tr><th colspan="6">Юноша, 20 лет, студент</th></tr><tr><th>Название методики (теста)</th><th colspan="5">Показатели</th></tr><tr><td>Методика <u>Осгуда</u></td><td>O = 1,9</td><td>C = - 0,9</td><td>A = 0,1</td><td colspan="2"></td></tr><tr><td>Тест Марлоу-Кроуна</td><td>12</td><td colspan="4"></td></tr><tr><td rowspan="3">Качество работать с текстом (режим чтения) (тест и <u>ретест</u> через 2 мес.)</td><td>K<sub>1</sub> = 2,4</td><td>K<sub>2</sub> = 7,1</td><td colspan="3">K<sub>3</sub> = 10,5</td></tr><tr><td>K<sub>1</sub> = 10,7</td><td>K<sub>2</sub> = 13,1</td><td colspan="3">K<sub>3</sub> = 18,5</td></tr><tr><td colspan="5">Средние показатели для каждого этапа работы с текстом K<sub>1</sub> = 15,5 (% на первом этапе) K<sub>1</sub> = 21,4 (% на втором этапе) K<sub>1</sub> = 38,7 (% на третьем этапе)</td></tr><tr><td>Краткий отборочный тест (КОТ)</td><td>Σ = 10</td><td colspan="4">Средний показатель = 19</td></tr><tr><td>Тест Томаса (режим «Я и близкие»)</td><td>C = 4</td><td>У = 2</td><td>П = 6</td><td>П = 3</td><td>K = 4</td></tr><tr><td>Методика «<u>СоциИн</u>»</td><td>Σ = 5</td><td colspan="4">Средний показатель = 7,5</td></tr><tr><td>Методика «Степень уверенности в себе»</td><td>Σ = 99</td><td colspan="4">Средний показатель = 68</td></tr><tr><td>Методика <u>Леонгарда-Шмишека</u></td><td>Экз = 24</td><td>Дем = 16</td><td>Тр = 21</td><td colspan="2"></td></tr><tr><td>IST-70 (методика <u>Амтхауэра</u>)</td><td>Σ = 72</td><td colspan="4">Средний показатель = 90</td></tr><tr><td>Интеллектуальная лабильность</td><td>Σ = 12</td><td colspan="4">Средний показатель = 8</td></tr></table> <ol style="list-style-type: none"><li>Опишите методики исследования: цель, автор(ы), область применения, особенности процедуры.</li><li>Укажите основные психологические особенности респондента<ul style="list-style-type: none"><li>Специфику когнитивной сферы</li><li>Благоприятные факторы для развития данной личности</li><li>Наиболее «уязвимые зоны», препятствующие развитию личности</li></ul></li></ol>	Юноша, 20 лет, студент						Название методики (теста)	Показатели					Методика <u>Осгуда</u>	O = 1,9	C = - 0,9	A = 0,1			Тест Марлоу-Кроуна	12					Качество работать с текстом (режим чтения) (тест и <u>ретест</u> через 2 мес.)	K <sub>1</sub> = 2,4	K <sub>2</sub> = 7,1	K <sub>3</sub> = 10,5			K <sub>1</sub> = 10,7	K <sub>2</sub> = 13,1	K <sub>3</sub> = 18,5			Средние показатели для каждого этапа работы с текстом K <sub>1</sub> = 15,5 (% на первом этапе) K <sub>1</sub> = 21,4 (% на втором этапе) K <sub>1</sub> = 38,7 (% на третьем этапе)					Краткий отборочный тест (КОТ)	Σ = 10	Средний показатель = 19				Тест Томаса (режим «Я и близкие»)	C = 4	У = 2	П = 6	П = 3	K = 4	Методика « <u>СоциИн</u> »	Σ = 5	Средний показатель = 7,5				Методика «Степень уверенности в себе»	Σ = 99	Средний показатель = 68				Методика <u>Леонгарда-Шмишека</u>	Экз = 24	Дем = 16	Тр = 21			IST-70 (методика <u>Амтхауэра</u> )	Σ = 72	Средний показатель = 90				Интеллектуальная лабильность	Σ = 12	Средний показатель = 8			
Юноша, 20 лет, студент																																																																																			
Название методики (теста)	Показатели																																																																																		
Методика <u>Осгуда</u>	O = 1,9	C = - 0,9	A = 0,1																																																																																
Тест Марлоу-Кроуна	12																																																																																		
Качество работать с текстом (режим чтения) (тест и <u>ретест</u> через 2 мес.)	K <sub>1</sub> = 2,4	K <sub>2</sub> = 7,1	K <sub>3</sub> = 10,5																																																																																
	K <sub>1</sub> = 10,7	K <sub>2</sub> = 13,1	K <sub>3</sub> = 18,5																																																																																
	Средние показатели для каждого этапа работы с текстом K <sub>1</sub> = 15,5 (% на первом этапе) K <sub>1</sub> = 21,4 (% на втором этапе) K <sub>1</sub> = 38,7 (% на третьем этапе)																																																																																		
Краткий отборочный тест (КОТ)	Σ = 10	Средний показатель = 19																																																																																	
Тест Томаса (режим «Я и близкие»)	C = 4	У = 2	П = 6	П = 3	K = 4																																																																														
Методика « <u>СоциИн</u> »	Σ = 5	Средний показатель = 7,5																																																																																	
Методика «Степень уверенности в себе»	Σ = 99	Средний показатель = 68																																																																																	
Методика <u>Леонгарда-Шмишека</u>	Экз = 24	Дем = 16	Тр = 21																																																																																
IST-70 (методика <u>Амтхауэра</u> )	Σ = 72	Средний показатель = 90																																																																																	
Интеллектуальная лабильность	Σ = 12	Средний показатель = 8																																																																																	
25	<p><b>Кейс № 5</b></p> <p><b>Задание 1. Исследование в организации</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>Опишите <i>структуру</i>, в которой проходите производственную практику<ul style="list-style-type: none"><li>специфика деятельности учреждения</li><li>вид деятельности сотрудников</li><li>контингент сотрудников</li><li>руководящий состав</li></ul></li><li>Познакомьтесь с должностными инструкциями психолога в данной организации</li><li>Проанализируйте внутренние и внешние нормативные документы, регламентирующие работу психолога в данной организации</li><li>Перечислите нормативные документы, с которыми работает психолог в данной организации</li><li>Опишите рабочее место психолога</li></ol>																																																																																		

	<p><b>Задание 2. Наблюдение за работой руководителя организации</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Опишите <i>особенности работы руководителя</i> в данной организации, основные запросы в ходе рабочего дня, ключевые моменты работы</li> <li>2. Проведите <i>наблюдение</i> за работой <i>руководителя</i> в исследуемой организации.</li> <li>3. Проанализируйте <i>характер и специфику взаимодействия руководителя</i> с поступающими <i>запросами</i></li> <li>4. Определите <i>специфику взаимодействия руководителя</i> в процессе работы с <i>контингентом</i></li> <li>5. Обсудите с <i>руководителя</i> организации актуальный запрос</li> <li>6. Определите с <i>руководителя</i> организации стратегию проведения Вашего исследования</li> </ol> <p>Опишите этапы наблюдения с <i>комментариями</i> по каждому пункту</p>
--	---

## Университет «Синергия»

Факультет \_\_\_\_\_  
(наименование факультета/ института)

Направление подготовки /специальность: \_\_\_\_\_  
(код и наименование направления подготовки /специальности)

Профиль/специализация: \_\_\_\_\_  
(наименование профиля/специализации)

Форма обучения: \_\_\_\_\_  
(очная, очно-заочная, заочная)

**УТВЕРЖДАЮ**

Декан факультета

\_\_\_\_\_  
(Подпись) \_\_\_\_\_ (ФИО)  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

## ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ЗАДАНИЕ

НА \_\_\_\_\_  
(вид практики)

\_\_\_\_\_  
(тип практики)

обучающегося группы

(Шифр и № группы)

(ФИО обучающегося)

Место прохождения практики:

\_\_\_\_\_  
(наименование Профильной организации)

Срок прохождения практики: с « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.



### Содержание индивидуального задания на практику:

№ п/п	Виды работ
1.	Инструктаж по соблюдению правил противопожарной безопасности, правил охраны труда, техники безопасности, санитарно-эпидемиологических правил и гигиенических нормативов.
2.	Выполнение определенных практических кейсов-задач, необходимых для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности по итогам  (вид практики, тип практики)
2.1.	Кейс-задача № 1
2.2.	Кейс-задача № 2
2.3.	Кейс-задача № 3
2.4.	Кейс-задача № 4
2.5.	Кейс-задача № 5
3.	Систематизация собранного нормативного и фактического материала.
4.	Оформление отчета о прохождении практики.
5.	Защита отчета по практике.

Обучающийся индивидуальное задание получил

\_\_\_\_\_ (ФИО) \_\_\_\_\_ (Подпись)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

## Университет «Синергия»

Факультет \_\_\_\_\_  
(наименование факультета)

Направление подготовки /специальность:  
(код и наименование направления подготовки /специальности)

Профиль/специализация:  
(наименование профиля/специализации)

Форма обучения:  
(очная, очно-заочная, заочная)

### ОТЧЕТ

ПО \_\_\_\_\_  
(вид практики)

\_\_\_\_\_  
(тип практики)

Обучающийся \_\_\_\_\_  
(ФИО) \_\_\_\_\_  
(подпись)

Ответственное лицо  
от Профильной организации  
М.П. (при наличии) \_\_\_\_\_  
(ФИО) \_\_\_\_\_  
(подпись)

Москва 20\_\_г.

**Практические кейсы-задачи, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и  
(или) опыта деятельности по итогам практики**

<b>№ п/п</b>	<b>Подробные ответы обучающегося на практические кейсы-задачи</b>
Кейс-задача № 1	
Кейс-задача № 2	
Кейс-задача № 3	
Кейс-задача № 4	
Кейс-задача № 5	

Дата: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(ФИО обучающегося)

Декану факультета  
Университета «Синергия»

от \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О. ответственного лица  
от Профильной организации)

**СПРАВКА<sup>1</sup>**

Дана \_\_\_\_\_ в том, что  
(Ф.И.О. обучающегося полностью)  
он(а) действительно проходил(а) \_\_\_\_\_  
(наименование вида и типа практики)  
(\_\_\_\_\_ недели) в  
(количество недель)  
\_\_\_\_\_  
(наименование Профильной организации)

с «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
Обучающийся(ая) \_\_\_\_\_ успешно прошел(а)  
(фамилия, инициалы обучающегося)

инструктаж по соблюдению правил противопожарной безопасности, правил охраны труда, техники безопасности, санитарно-эпидемиологических правил и гигиенических нормативов, после чего был(а) допущен(а) к выполнению определенных индивидуальным заданием видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

К должностным обязанностям и поставленным задачам в соответствии с индивидуальным заданием практикант относился добросовестно, проявляя интерес к работе. Порученные задания выполнил в полном объеме в установленные программой практики сроки.

Ответственное лицо от  
Профильной организации  
М.П. (при наличии)

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

<sup>1</sup> Справка оформляется на фирменном бланке Профильной организации

## Аттестационный лист

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О. обучающегося)  
обучающий(ая)ся \_\_\_\_\_ курса \_\_\_\_\_ формы обучения  
(указать курс) (очной, очно-заочной, заочной)  
группы \_\_\_\_\_ по направлению подготовки/специальности \_\_\_\_\_,  
(шифр группы) (код, наименование направления подготовки/ специальности)  
профиль/ специализация \_\_\_\_\_,  
(наименование профиля/ специализации)  
успешно прошел(ла) \_\_\_\_\_  
(наименование вида и типа практики)  
с « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ года по « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

### **I. Заключение-анализ результатов освоения программы практики:**

#### **Индивидуальное задание обучающимся (нужное отметить ✓):**

- ☐ выполнено;
- ☐ выполнено не в полном объеме;
- ☐ не выполнено;

#### **Владение материалом (нужное отметить ✓):**

##### **Обучающийся:**

- ☐ умело анализирует полученный во время практики материал;
- ☐ анализирует полученный во время практики материал;
- ☐ недостаточно четко и правильно анализирует полученный во время практики материал;
- ☐ неправильно анализирует полученный во время практики материал;

#### **Задачи, поставленные на период прохождения практики, обучающимся (нужное отметить ✓):**

- ☐ решены в полном объеме;
- ☐ решены в полном объеме, но не полностью раскрыты;
- ☐ решены частично, нет четкого обоснования и детализации;
- ☐ не решены;

#### **Спектр выполняемых обучающимся функций в период прохождения практики профилю соответствующей образовательной программы (нужное отметить ✓):**

- ☐ соответствует;
- ☐ в основном соответствует;
- ☐ частично соответствует;
- ☐ не соответствует;

#### **Ответы на практические кейсы-задачи, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, обучающийся (нужное отметить ✓):**

- ☐ дает аргументированные ответы на вопросы;
- ☐ дает ответы на вопросы по существу;
- ☐ дает ответы на вопросы не по существу;
- ☐ не может ответить на вопросы;

#### **Оформление обучающимся отчета по практике (нужное отметить ✓):**

- ☐ отчет о прохождении практики оформлен правильно;
- ☐ отчет о прохождении практики оформлен с незначительными недостатками;

- ☐ отчет о прохождении практики оформлен с недостатками;
- ☐ отчет о прохождении практики оформлен неверно;

**Аттестуемый продемонстрировал владение следующими профессиональными компетенциями:**

Код	Содержание компетенции	Уровень освоения обучающимся (нужное отметить ✓)*
<b>Профессиональные компетенции</b>		
ПК ...	...	<input type="checkbox"/> высокий <input type="checkbox"/> средний <input type="checkbox"/> низкий
ПК ...	...	<input type="checkbox"/> высокий <input type="checkbox"/> средний <input type="checkbox"/> низкий
ПК ...	...	<input type="checkbox"/> высокий <input type="checkbox"/> средний <input type="checkbox"/> низкий
ПК ...	...	<input type="checkbox"/> высокий <input type="checkbox"/> средний <input type="checkbox"/> низкий

Примечание:

- ☐ Высокий уровень – обучающийся уверенно демонстрирует готовность и способность к самостоятельной профессиональной деятельности не только в стандартных, но и во внештатных ситуациях.
- ☐ Средний уровень – обучающийся выполняет все виды профессиональной деятельности в стандартных ситуациях уверенно, добросовестно, эффективно.
- ☐ Низкий уровень – при выполнении профессиональной деятельности обучающийся нуждается во внешнем сопровождении и контроле.

## II. Показатели и критерии оценивания результатов практики

Оценочный критерий	Максимальное количество баллов	Оценка качества выполнения каждого вида работ (в баллах)
Выполнение индивидуального задания в соответствии с программой практики	30	
Оценка степени самостоятельности проведенного решения практических кейсов-задач, необходимых для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности по итогам практики	30	
Оценка качества проведенного анализа собранных материалов, данных для решения практических кейсов-задач, необходимых для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности по итогам практики	40	
<b>Итоговая оценка:</b>	100	

Замечания руководителя практики от Университета:

---



---



---



---

---

---

---

Руководитель практики от Университета \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (ФИО)

# **Университет «Синергия»**

Актуализированная версия  
утверждена на заседании Ученого совета  
Университета «Синергия»  
протокол № 3 от 19.03.2025 г.

**УТВЕРЖДАЮ**  
Ректор Университета «Синергия»  
кандидат экономических наук, доцент  
А. И. Васильев  
24.03.2025 г.

## **Программа производственной практики (Научно-исследовательская (квалификационная) практика)**

<b>Уровень высшего образования:</b>	<b>Магистратура</b>
<b>Направление подготовки:</b>	<b>37.04.01 Психология</b>
<b>Направленность (профиль) подготовки:</b>	<b>Коучинг и психологическое консультирование</b>
<b>Квалификация(степень):</b>	<b>магистр</b>
<b>Форма обучения:</b>	<b>очная</b>
<b>Срок освоения по данной программе:</b>	<b>2 года</b>
<b>Год набора:</b>	<b>2024г.</b>

**Москва 2025**



## СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ, ВИД, ТИП ПРАКТИКИ .....	3
2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ПРАКТИКЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.....	3
3. УКАЗАНИЕ МЕСТА ПРАКТИКИ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.....	6
4. ОБЪЕМ ПРАКТИКИ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА НЕДЕЛЬ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ.....	6
5. СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИКИ (МОДУЛЯ) ПО ЭТАПАМ (РАЗДЕЛАМ).....	6
6. ФОРМЫ ОТЧЕТНОСТИ.....	7
7. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И РЕСУРСОВ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ .....	7
8. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРАКТИКИ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ (ПРИ НЕОБХОДИМОСТИ): .....	8
9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ: .....	8
10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ ДЛЯ ЛИЦ С ОВЗ .....	9
11. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ .....	9

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ, ВИД И ТИП ПРАКТИКИ

Практическая подготовка при проведении практики организуется путем непосредственного выполнения обучающимися определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Целью практики является выполнение обучающимися определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью и направленных на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенции по профилю соответствующей образовательной программы

**Вид практики** – производственная практика;

**Тип практики** – научно-исследовательская (квалификационная) практика;

## 2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ПРАКТИКЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.

В результате прохождения данной практики у обучающегося формируются следующие компетенции.

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине		
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практический опыт
УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1	УК-1.1 Планирует исследования и осуществляет сбор эмпирических данных, руководствуясь системным подходом в организации научной работы	-	-	сбора информации и оценки полученных результатов; отстаивания своей точки зрения для анализа и поиска решений возникших психологических проблем на различных уровнях функционирования организации.
Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла		УК-2	УК-2.1. Определяет содержание этапов работы над проектом, учитывая этапы его жизненного цикла и обеспечивает последовательность их реализации	-	-
	УК-2.2. Формирует основные компоненты системы управления проектами		-	-	подготовки информационных отчетов и аналитических справок по результатам проведенного анализа; демонстрации результатов исследований в виде научного доклада

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине		
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практический опыт
Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном языке, для академического и профессионального взаимодействия	УК-4	УК-4.3. Применяет современные коммуникативные технологии работы с информацией на иностранном языке и владеет навыками создания и анализа устной и письменной деловой речи с позиции коммуникативной эффективности	-	-	осуществления коммуникации на иностранных языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия.
Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5	УК-5.1 Осуществляет поиск научной информации на основе современной методологии для дальнейшего применения в практике межличностного общения и консультирования	-	-	системного анализа используемых теоретических концепций в рамках управления персоналом конкретной организации; системной оценки внешних и внутренних помех в работе организации; оценки социально-психологических деструкций, обусловленных нарушением психологических правил управления людьми; навыками выработки и принятия индивидуальных и групповых управленческих решений.
Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6	УК-6.1. Применяет инструменты самоменеджмента для реализации и совершенствования собственной деятельности	-	-	сбора и анализа информации; постановки целей исследования и выбора оптимальных методов и технологий для достижения необходимых научных и практических результатов; выбора релевантного инструментария для исследования эффективности работы организации и для выявления

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине		
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практический опыт
					факторов полноценного функционирования системы управления персоналом; обработки информации для дальнейшего её использования в практике решения организационных задач
Осуществляет психологическую оценку эффективности межведомственных команд и консультирование по вопросам оказания психологической помощи в деятельности организации	<b>ПК-1</b>	ПК- 1.2 Оценивает профессиональные риски в различных видах профессиональной деятельности, фиксирует отклонения в социальном и личностном статусе, дифференцирует психологические особенности с применением современного психологического инструментария			проведения оценки персонала с точки зрения эффективного функционирования; валидации факторов, представляющих внутреннюю и внешнюю угрозы для нормального функционирования организации; измерения и оценки мотивации; работы с организационными ценностями; организации адаптационной работы с молодыми сотрудниками; инновационными методами управления талантами
Осуществляет групповое и индивидуальное консультирование в организации	<b>ПК-2</b>	ПК- 2.1 Осуществляет психологическую диагностику изменений личности с учетом уровня развития познавательной и мотивационно-волевой сферы, уровня коммуникативных навыков, динамики протекания познавательных процессов и специфики адаптационных процессов			решения широкого круга задач в работе организационного психолога; использования современных методов управления групповой динамикой организации для решения стратегических задач в части развития персонала организации.
Содействует созданию социально-	<b>ПК-3</b>	ПК- 3.1 Использует психологические	Знает основы реализации	-	Сформированы навыки описания

Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине		
			выпускник должен знать	выпускник должен уметь	выпускник должен иметь практический опыт
психологической поддерживающей среды в организации на разных уровнях взаимодействия сотрудников		технологии, ориентированные на личностный рост сотрудников организации и сохранение психологического здоровья индивидов и групп на разных уровнях взаимодействия	психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников		психологического климата группы и функционирования личности в группе, владеет психологическими технологиями, ориентированными на личностный рост сотрудников организации и охрану их здоровья.

### 3. УКАЗАНИЕ МЕСТА ПРАКТИКИ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.

Программа производственной практики (Научно-исследовательская (квалификационная) практика) относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, Блока 2 «Практика».

Научно-исследовательская (квалификационная) практика проводится на 2 курсе в 4 семестре.

Форма контроля промежуточной аттестации – зачет.

### 4. ОБЪЕМ ПРАКТИКИ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА НЕДЕЛЬ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ.

Общая трудоемкость практики составляет 12 зачетных единиц, 432 ак. часов (в т.ч. контактной работы – 8 ак.ч., самостоятельной работы – 424 ак.ч.), 8 недель.

№ п\п	Раздел (этап) практики	Недели
1	Организационный этап	Первая неделя (первый день)
2	Основной этап	Первая - восьмая неделя
3	Заключительный этап	Восьмая неделя (последний день)

### 5. СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИКИ (МОДУЛЯ) ПО ЭТАПАМ (РАЗДЕЛАМ)

Этап (раздел) практики	Содержание этапа (раздела) практики
Организационный	Проведение организационных мероприятий, включая выдачу индивидуального задания
Основной	Сбор необходимого материала в период прохождения практики Выполнение индивидуального задания Обсуждение с руководителем хода выполнения индивидуального задания в личном кабинете в ЭИОС (при необходимости)
Заключительный	Подготовка отчетной документации о прохождении практики, размещение в личном кабинете в ЭИОС

## 6. ФОРМЫ ОТЧЕТНОСТИ

По окончании практики обучающиеся должны предоставить в личный кабинет ЭИОС руководителю практики следующую отчетную документацию:

- титульный лист отчета (с электронной подписью обучающегося и подписью, печатью (при наличии) ответственного лица от Профильной организации);
- отчет о прохождении практики (развернутые ответы обучающегося на кейсы-задачи, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности по итогам ее прохождения);
- справку, заверенную подписью и печатью (при наличии) ответственного лица от Профильной организации, содержащую сведения о прохождении практики.

## 7. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И РЕСУРСОВ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ

### Основная литература:

1. Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала: учебное пособие. - М.: Юнити-Дана, 2015. - 439 с. – режим доступа <http://biblioclub.ru>
2. Джордж Дж. М. Организационное поведение: основы управления: учебное пособие / Джордж Дж. М., Г.Р. Джоунс; пер. В.Н. Егоров. - М.: Юнити-Дана, 2015. - 460 с. – режим доступа <http://biblioclub.ru>
3. Мандель Б.Р. Современная организационная психология: учебное пособие. - М.: Берлин, Директ-Медиа, 2016. - 446 с. – режим доступа <http://biblioclub.ru>

### Дополнительная литература

1. Жог В.И. Методология организационной психологии: учебное пособие / В.И. Жог, Л.В. Тарабакина, Н.С. Бабиева. - М.: Прометей, 2013. - 160 с. – режим доступа <http://biblioclub.ru>
2. Столяренко А.М. Психология менеджмента: учебное пособие / А.М. Столяренко, Н.Д. Амаглобели. - 2-е изд., испр. и доп. - М.: Юнити-Дана, 2015. - 455 с. – режим доступа <http://biblioclub.ru>
3. Бакирова Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом: учебное пособие. - М.: Юнити-Дана, 2015. - 591 с. – режим доступа <http://biblioclub.ru>
4. Бобинкин С.А. Психологические основы управления персоналом: учебное пособие / С.А. Бобинкин, Н.В. Филинова, Н.С. Акатова. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 172 с. – режим доступа <http://biblioclub.ru>
5. Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала: учебное пособие. - М.: Юнити-Дана, 2015. – 439 с. – режим доступа <http://biblioclub.ru>
6. Столяренко А.М. Психология менеджмента: учебное пособие / А.М. Столяренко, Н.Д. Амаглобели. - 2-е изд., испр. и доп. - М.: Юнити-Дана, 2015. - 455 с. – режим доступа <http://biblioclub.ru>
7. Шапиро С.А. Теоретические основы управления персоналом: учебное пособие / С.А. Шапиро, Е.К. Самраилова, Н.Л. Хусаинова. - М.: Берлин Директ-Медиа, 2015. - 320с. – режим доступа <http://biblioclub.ru>

### Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»

№	Наименование портала (издания, курса, документа)	Ссылка
1.	Тематический портал – Психология и бизнес	<a href="http://www.psycho.ru">http://www.psycho.ru</a>
2.	Тематический портал – Кадровый консалтинг	<a href="http://www.nkvclub.ru">http://www.nkvclub.ru</a>

3.	Первая национальная академия профессионального коучинга	<a href="https://www.1napc.ru">https://www.1napc.ru</a>
4.	Образовательный портал, интеллектуальный клуб	<a href="https://4brain.ru">https://4brain.ru</a>
5.	«ОргРешение»: команда экспертов-практиков для развития команды, сотрудников и руководителей	<a href="https://www.orgreshenie.ru">https://www.orgreshenie.ru</a>
6.	Образовательный портал «БизнесКласс»	<a href="https://business-class.pro">https://business-class.pro</a>

## 8. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ПРАКТИКИ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ (ПРИ НЕОБХОДИМОСТИ):

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

### *лицензионное программное обеспечение:*

- Windows Professional 10 Russian Upgrade OLP NL Academic Edition;
- Office Professional Plus Education ALng LSA OLVS E 3Y;
- Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition (отечественное программное обеспечение);
- Антивирусная программа Dr.Web (отечественное программное обеспечение);
- ПО для видеоконференцсвязи и внутренних коммуникаций: ВКурсе (отечественное программное обеспечение <https://vkurse.ru/>)

### *свободно-распространяемое программное обеспечение:*

- 7-ZIP – архиватор (<https://www.7-zip.org/>)
- OpenOffice (<https://www.openoffice.org/ru/>)
- PDF24 Toolbox (<https://www.pdf24.org/ru/>)
- GIMP (редактор растровой графики) (<https://www.gimp.org/>)
- Логином (Loginom) (отечественное программное обеспечение <https://loginom.ru/platform/pricing>)
- Inkscape (векторная графика) (<https://www.inkscape.org>)

### *электронно-библиотечная система:*

- Электронная библиотечная система (ЭБС) «Университетская библиотека ONLINE» <http://biblioclub.ru/>.
- Образовательная платформа «Юрайт». Для вузов и ссузов. Электронная библиотечная система (ЭБС) <https://urait.ru/>

### *современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:*

- Официальный интернет-портал базы данных правовой информации <http://pravo.gov.ru>.
- Электронная библиотека научных публикаций eLIBRARY (<https://elibrary.ru>)
- Компьютерная справочная правовая система «КонсультантПлюс» (<http://www.consultant.ru/>)
- Архив научных журналов НЭИКОН (<https://arch.neicon.ru/xmlui/>)

## 9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ:

Прохождение практики обеспечивается материально-техническими в организации, осуществляющей деятельность по профилю образовательной программы (в том числе в структурном подразделении профильной организации, предназначенном для проведения практической подготовки) и/или структурных подразделений Университета, предназначенном для проведения практической подготовки, а также учебными аудиториями для проведения групповых и индивидуальных консультаций, текущего

контроля и промежуточной аттестации, оснащенных оборудованием и техническими средствами обучения, а так же помещениями для самостоятельной работы обучающихся, оснащенными специализированной мебелью и компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

Проведение практики обеспечено материально-технической базой, соответствующей действующим противопожарным правилам и нормам.

## **10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ ДЛЯ ЛИЦ С ОВЗ**

Практика для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов проводится с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья.

## **11. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

Промежуточная аттестация по производственной практике проводится в форме зачета.

Оценка по производственной практике формируется на основе:

Отчет по производственной практике:

Зачтено

– 90-100 – выставляется, если обучающийся выполнил индивидуальный план работы производственной практики:

- осуществил подборку необходимых нормативных правовых документов в соответствии с объектом исследования;

- в период прохождения производственной практики выполнил спектр функций, которые в полной мере соответствуют области профессиональной деятельности;

- во время защиты свободно, исчерпывающе и аргументированно ответил на все вопросы по существу;

- правильно оформил отчет о прохождении производственной практики;

- имеет положительную характеристику по освоению компетенций в период прохождения производственной практики от Организации;

- 70 -89 – выставляется, если обучающийся выполнил индивидуальный план работы по производственной практике;

- осуществил подборку необходимых нормативных правовых документов в соответствии с объектом исследования;

- в период прохождения производственной практики выполнил спектр функций, которые в основном соответствуют области профессиональной деятельности;

- во время защиты исчерпывающе ответил на все вопросы по существу, согласно;

- оформил отчет о прохождении производственной практики с незначительными недостатками;

- имеет положительную характеристику по освоению профессиональных компетенций в период прохождения производственной практики от Организации;

- 50-69 – выставляется, если обучающийся выполнил индивидуальный план работы по производственной практике не в полном объеме:

- не в полной мере осуществил подборку необходимых нормативных правовых документов в соответствии с объектом исследования;

- в период прохождения производственной практики выполнил спектр функций, которые частично соответствуют области профессиональной деятельности;

- во время защиты ответил на вопросы по существу без должной аргументации;

- оформил отчет о прохождении производственной практики с недостатками;



- имеет характеристику по освоению профессиональных компетенций в период прохождения производственной практики от Организации с указанием отдельных недостатков;

Не зачтено

- 0 - 49 – выставляется, если обучающийся не выполнил индивидуальный план работы по производственной практике;

- не осуществил подборку необходимых нормативных правовых документов в соответствии с объектом исследования;

- в период прохождения производственной практики выполнил спектр функций, которые не соответствуют области профессиональной деятельности;

- во время защиты не ответил на заданные вопросы или ответил неверно, не по существу;

- неправильно оформил отчет о прохождении производственной практики;

- имеет отрицательную характеристику по освоению профессиональных компетенций в период прохождения производственной практики от Организации;

- имеет отрицательное заключение об уровне освоения обучающимся профессиональных компетенций, содержащееся в аттестационном листе.

**Типовые задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по производственной практике**

№ п/п	Виды работ
1.	<p><b>Кейс № 1. Концепция магистерской диссертации (ВКР)</b></p> <p><b>Задание 1.</b> Сформировать <i>структуру ВКР</i>  <i>Ответить на вопросы</i></p> <p>. Тема ВКР</p> <p>. Обоснование выбранной темы</p> <p>. Исходные данные по ВКР</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• указать тип источников</li> <li>• количество каждого из типов источников</li> <li>• общее количество отечественных и зарубежных источников)</li> </ul> <p>. Обоснование актуальности темы</p> <p>. Цель исследования</p> <p>. Задачи исследования (указать не менее трёх пунктов)</p> <p>. Объект и предмет исследования</p> <p>. Предполагаемые методы эмпирического исследования (методики, тесты)</p> <p>. Предполагаемые методы статистического вывода</p> <p>0. Гипотеза исследования</p> <p><b>Задание 2.</b> Прописать <i>структуру ВКР</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Главы</li> <li>2. Разделы в каждой главе</li> <li>3. Выводы по каждой главе</li> <li>4. Заключение</li> <li>5. Список литературы</li> <li>6. Приложение</li> </ol> <p style="text-align: right;"><b>Пример структуры магистерской диссертации</b></p>

	<p style="text-align: center;"><b>Тема магистерской диссертации</b> <b>Применение цветовой психодиагностики в типировании организации</b></p> <p>1. Структура ВКР</p> <p><b>Глава 1. Теоретические основы изучения воздействия цвета на формирование культуры цветового восприятия</b></p> <p>Введение</p> <p>1.1. Психологические характеристики цвета</p> <p>1.1.1. Цветовое восприятие</p> <p>1.1.2. Характеристики каждого цвета по И.В. Гёте, М. Люшеру, Г. Фредингу, Р. Шнайдеру</p> <p>1.1.3. Роль цвета и формирование культуры цветовосприятия в эстетическом развитии личности</p> <p>1.2. Цвет как инструмент самовыражения</p> <p>1.2.1. Цвет в мире дизайна (Теория Йоханнеса Иттена)</p> <p>1.2.2. Самовыражение личностных качеств человека через одежду</p> <p>1.2.3. Одежда в корпоративной культуре</p> <p>1.2.4. Деловой стиль. Как нас видят со стороны в рабочей атмосфере.</p> <p>1.3. Применение цвета в организациях (на примере мировых компаний)</p> <p>1.3.1. Психология цвета в маркетинге</p> <p>1.3.2. Примеры цветовых выборов в различных организациях (СБЕРБАНК, ВКУСС ВИЛ, АЛЬФА БАНК, МТС, БИЛАЙН, АЭРОФЛОТ, ПОБЕДА)</p> <p>1.3.3. Цвет как средство коммуникации и влияния на потребительский спрос</p> <p>Вывод по главе 1</p> <p><b>Глава 2. Эмпирическое исследование цветовосприятия сотрудников организации с помощью психодиагностических методов</b></p> <p>1.3. Организация, методы и методика исследования</p> <p>1.3.1. Диагностика акцентуации личности</p> <p>1.3.2. Диагностика социально-психологического климата</p> <p>1.3.3. Авторская анкета для определения значимости цветового восприятия</p> <p>1.3.4. Авторский опросник для выявления цветовых ассоциаций</p> <p>1.4. Анализ и интерпретация результатов исследования</p> <p>1.4.1. Статистический анализ эмпирических данных</p> <p>1.4.2. Интерпретация результатов исследования</p> <p>1.4.3. Рекомендации</p> <p>Выводы по главе 2</p> <p>Заключение</p> <p>Список литературы</p> <p>Приложение</p>
2.	<p><b>Кейс № 2. Статистическая обработка данных</b></p> <p>1. Обработка <i>протоколов</i> исследования:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Описать <i>этапы</i> подготовки и проведения исследования</li> <li>• Представить <i>сводный протокол</i> тестирования (в виде таблицы)</li> <li>• Провести <i>анализ результатов</i> по каждому измеренному признаку</li> <li>• Представить <i>графическую свертку</i> среднегрупповых показателей для каждого измеряемого признака</li> <li>• Дать <i>комментарии</i> по каждому среднегрупповому показателю</li> <li>• Представить графическую презентация <i>экстремальных показателей</i> по сравнению со среднегрупповым результатом для каждого измеренного признака</li> </ul> <p>2. Анализ <i>корреляционной матрицы</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Внести в таблицу результаты тестирования</li> <li>• Создать <i>матрицу</i> взаимокорреляций</li> <li>• Выделить все <i>значимые связи</i></li> </ul> <p>3. На основе проведенного корреляционного анализа и сводной таблицы результатов представить <i>описание результатов исследования</i></p> <p>4. Составить <i>психологический портрет</i> участников исследования</p> <p>5. В логике <i>выдвинутой гипотезы</i> объяснить полученные данные</p> <p>6. Сформировать <i>список приложений</i> к работе</p> <p>7. В приложение к отчету представить:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Бланки методик/<i>стимульный материал</i> (методики исследования) с ключами к тестам</li> <li>• Индивидуальные протоколы исследования</li> <li>• Сводный протокол исследования</li> <li>• При использовании готовых методик, представить в приложении обязательную ссылку на ресурс</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>Пример матрицы взаимокорреляций</b> <b>из магистерской диссертации (выпуск 2022 года)</b></p>

**Таблица 15**

**Матрица взаимокорреляций для все выборки (N=50)**  
**Авторская методика «Цветовые ассоциации в условиях работы» и**  
**тест «Акцентуации личности» (Г. Шмишек, К. Леонгард)**

Цвет	Акцентуации	Ассоциации социально-психологического климата в коллективе					
		Помогает сосредоточиться на работе	Создаёт дружелюбное настроение	Снижает рабочее настроение	Создаёт уютную атмосферу	Придаёт уверенности в работе	Вызывает эмоциональное раздражение
Красный	ЦИ	-,280*					
Синий	ПЕ	-,511**					,334*
	ВО				,430**		
	ЦИ						-,313*
	ДЕ		-,376**	,409**	-,325*		,305*
Жёлтый	ПЕ	,283*					
	ГИ				-,367**		
	ДИ		,284*		,278*		
	ТР			-,350**			
Зелёный	ЗА					-,273*	
Серый	ДЕ	,345*	,402**	-,413**	,271*		-,357**
	ПЕ			,319*			
Чёрный	ДЕ	,415**	,375**	-,338*	,432**	,317*	-,292*
	ЗА				,284*		
	ВО				,282*		
	ГИ	,283*				,312*	
Голубой	ЗА			,278*			,276*
	ВО				-,313*		
	ГИ	-,292*					
	ЭК			,364**			
Оранжевый	ЭМ	-,273*		,301*			
	ДЕ			,411**			
	ПЕ	,391**		-,384**			
	ТР						,275*

N=50; r<sub>с</sub>\*\*=-0.35 (p≤0.01); r<sub>с</sub>\*=0.27 (p≤0.05)

### Кейс № 3. Подготовка презентации

**Задание 1.** Подготовить презентацию по материалам выполненной научно-исследовательской работы

#### Примерная структура презентации на защите ВКР

1. *Актуальность* исследования
2. *Цель* исследования, задачи по ее достижению
3. *Гипотеза*, исследовательская база для её проверки
4. *Методики и методы*, используемые в исследовании
5. Фактический материал в виде таблиц, рисунков, диаграмм, схем и т.д.
6. Основные *результаты* исследования
7. *Выводы* и рекомендации

3.

В *тексте презентации* должны обязательно присутствовать следующие *тезисы*:

1. Краткое *изложение проблемы*, представленной в исследовании
2. *Анализ* социально-психологических, педагогических, организационно-управленческих, информационно-аналитических, предпринимательских и иных проблем конкретной организации
3. Данные современных российских и зарубежных источников по исследуемой теме
4. Рекомендации психолога по решению исследуемых проблем в рамках конкретной организации

В подготовке презентации обязательно использовать

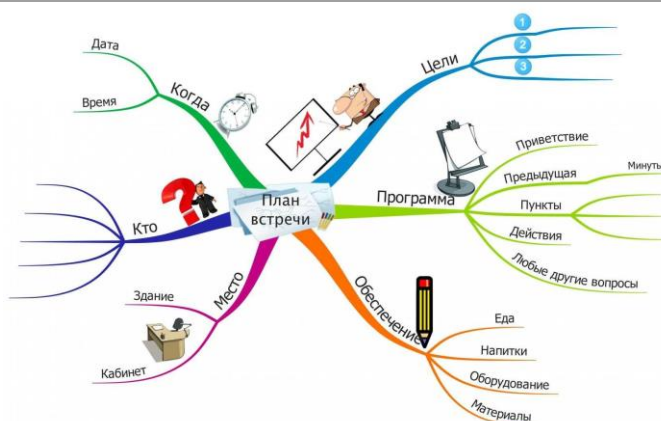
- Корпоративный *шаблон университета «Синергия»*

Современные *информационные и компьютерные технологии* для обработки полученных эмпирических данных: электронные таблицы, пакеты прикладных программ, графики, выполненные на компьютере)

4.

### Кейс № 4. Подготовка текста предзащиты

	<p><b>Задание 1.</b> Подготовить доклад по следующему алгоритму</p> <p><b>Основные тезисы доклада на защите ВКР</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Актуальность выбранной темы и ее значение в решении организационных проблем</li> <li>• Теоретические положения, нормативно-техническая и правовая документация, статистические материалы, справочная, специальная и научная литература по избранной теме</li> <li>• Психологический анализ изучаемой организации в рамках выбранной темы исследования</li> <li>• Анализ и систематизация научно-психологической информации по теме исследования</li> <li>• Алгоритм проведения исследования, анализ и интерпретация полученных результатов</li> <li>• Психодиагностические инструменты, обеспечивающие проведение исследовательской процедуры в рамках намеченного исследования;</li> <li>• Специальные программы для обработки эмпирической информации</li> <li>• Основные выводы</li> </ul> <p>Аргументированные предложения по повышению эффективности работы организации – объекта исследования</p>
5.	<p><b>Кейс 5. Научный доклад</b></p> <p><b>Задание 1.</b> Прочитайте положения из «Правил подготовки научного доклада» и <b>найдите ошибки</b></p> <p><b>Чтобы произвести хорошее впечатление на аудиторию, рекомендуется ...:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• выучить доклад наизусть</li> <li>• делать паузы, помогающие отобразить наиболее значимые моменты исследования</li> <li>• докладывать, не читая написанного на бумаге текста</li> <li>• несколько раз посмотреть в глаза каждому слушающему</li> <li>• отвечать на вопросы членов аттестационной комиссии по бумажке</li> <li>• подчеркнуть свой вклад, используя речевые обороты «Я придумал оригинальный подход в подходе к проверке гипотезы; разработал анкету для получения эмпирических данных»</li> <li>• прочитать цель, задачи, гипотезу, положения, выносимые на защиту</li> <li>• сделать акцент на её содержание и реальные результаты</li> <li>• сделать акцент на личный вклад в проверку научной гипотезы</li> <li>• соблюдать ровность в голосе, излагать текст доклада без излишних эмоций</li> <li>• увеличить время вступительной части доклада</li> <li>• указывать на достоинства представленной работы, её актуальность и научную новизну</li> </ul> <p><b>Задание 2.</b> Создание интеллект-карты</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Найдите в Интернете <i>релевантные ресурсы</i> для помощи молодым учёным в подготовке <i>научного доклада</i></li> <li>• Создайте интеллект-карту по изученному материалу</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>Пример интеллект-карты</b></p>



### Семь правил интеллект-карт

1. Располагайте лист горизонтально
2. Всегда начинайте с центра
3. Рисуйте ветви от центра в стороны
4. Заклучайте каждый ключевой блок в визуальную рамку
5. Показывайте иерархию и связь разными цветами
6. Выбирайте сильные слова для ключевых блоков
7. Пишите печатными буквами, если работаете на бумаге

Ссылка на РБК: <https://trends.rbc.ru/trends/education/602e8b029a79479cc9e27696>

### Кейс № 1. Концепция магистерской диссертации (указать тему ВКР)

**Задание 1.** Сформировать *структуру ВКР* (указать тему)

*Ответить на вопросы*

1. Тема ВКР
2. Обоснование выбранной темы
3. Исходные данные по ВКР
  - указать тип источников
  - количество каждого из типов источников
  - общее количество отечественных и зарубежных источников)
4. Обоснование актуальности темы
5. Цель исследования
6. Задачи исследования (указать не менее трёх пунктов)
7. Объект и предмет исследования
8. Предполагаемые методы эмпирического исследования (методики, тесты)
9. Предполагаемые методы статистического вывода
10. Гипотеза исследования

**Задание 2.** Прописать структуру ВКР (*указать тему*)

1. Главы
2. Разделы в каждой главе
3. Выводы по каждой главе
4. Заключение
5. Список литературы
6. Приложение

### Пример структуры магистерской диссертации

	<p style="text-align: center;"><b>Тема магистерской диссертации</b> <b>Применение цветовой психодиагностики в типировании организаций</b></p> <p>1. Структура ВКР</p> <p><b>Глава 1. Теоретические основы изучения воздействия цвета на формирование культуры цветового восприятия</b></p> <p>Введение</p> <p>1.1. Психологические характеристики цвета</p> <p>1.1.1. Цветовое восприятие</p> <p>1.1.2. Характеристики каждого цвета по И.В. Гёте, М. Люшеру, Г. Фридингу, Р. Шнайдеру</p> <p>1.1.3. Роль цвета и формирование культуры цветовосприятия в эстетическом развитии личности</p> <p>1.2. Цвет как инструмент самовыражения</p> <p>1.2.1. Цвет в мире дизайна (Теория Иоханнеса Иттена)</p> <p>1.2.2. Самовыражение личностных качеств человека через одежду</p> <p>1.2.3. Одежда в корпоративной культуре</p> <p>1.2.4. Деловой стиль. Как нас видят со стороны в рабочей атмосфере.</p> <p>1.3. Применение цвета в организациях (на примере мировых компаний)</p> <p>1.3.1. Психология цвета в маркетинге</p> <p>1.3.2. Примеры цветовых выборов в различных организациях (СБЕРБАНК, ВКУСС ВИЛ, АЛЬФА БАНК, МТС, БИЛАЙН, АЭРОФЛОТ, ПОБЕДА)</p> <p>1.3.3. Цвет как средство коммуникации и влияния на потребительский спрос</p> <p>Вывод по главе 1</p> <p><b>Глава 2. Эмпирическое исследование цветовосприятия сотрудников организации с помощью психодиагностических методов</b></p> <p>1.3. Организация, методы и методика исследования</p> <p>1.3.1. Диагностика акцентуации личности</p> <p>1.3.2. Диагностика социально-психологического климата</p> <p>1.3.3. Авторская анкета для определения значимости цветового восприятия</p> <p>1.3.4. Авторский опросник для выявления цветовых ассоциаций</p> <p>1.4. Анализ и интерпретация результатов исследования</p> <p>1.4.1. Статистический анализ эмпирических данных</p> <p>1.4.2. Интерпретация результатов исследования</p> <p>1.4.3. Рекомендации</p> <p>Выводы по главе 2</p> <p>Заключение</p> <p>Список литературы</p> <p>Приложение</p>
7.	<p><b>Кейс-задание 2</b></p> <p><b>Задание 1.</b> Посмотрите на последовательность слайдов, указанную в данном примере, и исправьте ошибку</p> <p><b>При составлении слайдов можно придерживаться следующей структуры:</b></p> <p><i>Слайд 1:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Название работы</li> <li>• ФИО автора</li> <li>• ФИО руководителя</li> <li>• Название организации</li> </ul> <p><i>Слайд 2:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Цель</li> <li>• Гипотеза</li> <li>• Задачи исследования</li> </ul> <p><i>Слайд 3:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Теоретическая база</li> <li>• Методы исследования</li> <li>• Инструменты исследования</li> </ul> <p><i>Слайд 4:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Актуальность темы</li> <li>• Объект и предмет исследования (можно вставлять рисунки и фотографии предмета исследования)</li> </ul> <p><i>Слайд 5-8:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Анализ и практическая значимость достигнутых результатов</li> </ul> <p><i>Слайд 9:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Содержание исследования (предлагаемое решение задач исследования с обоснованием, основные этапы работы)</li> </ul> <p><i>Слайд 10:</i></p> <p>Общее заключение и выводы</p>
8.	<p><b>Кейс № 3. Статистическая обработка эмпирических данных (указать эмпирическую базу и тему магистерской диссертации)</b></p> <p>1. Обработка протоколов исследования:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Описать <i>этапы</i> подготовки и проведения исследования</li> <li>• Представить <i>сводный протокол</i> тестирования (в виде таблицы)</li> <li>• Провести <i>анализ результатов</i> по каждому измеренному признаку</li> <li>• Представить <i>графическую свертку</i> среднегрупповых показателей для каждого измеряемого признака</li> <li>• Дать <i>комментарии</i> по каждому среднегрупповому показателю</li> <li>• Представить графическую презентация <i>экстремальных показателей</i> по сравнению со среднегрупповым результатом для каждого измеренного признака</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Анализ <i>корреляционной матрицы</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Внести в таблицу результаты тестирования</li> <li>• Создать <i>матрицу</i> взаимокорреляций</li> <li>• Выделить все <i>значимые связи</i></li> </ul> </li> <li>3. На основе проведенного корреляционного анализа и сводной таблицы результатов представить <i>описание результатов исследования</i></li> <li>4. Составить <i>психологический портрет</i> участников исследования</li> <li>5. В логике <i>выдвинутой гипотезы</i> объяснить полученные данные</li> <li>6. Сформировать <i>список приложений</i> к работе</li> <li>7. В приложение к отчету представить: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Бланки методик/<i>стимульный материал</i> (методики исследования) с ключами к тестам</li> <li>• Индивидуальные протоколы исследования</li> <li>• Сводный протокол исследования</li> <li>• При использовании готовых методик, представить в приложении обязательную ссылку на ресурс</li> </ul> </li> </ol>
9.	<p><b>Кейс № 4. Подготовка презентации по материалам подготовленной ВКР (магистерской диссертации)</b></p> <p><b>Задание 1.</b> Подготовить презентацию по материалам выполненной научно-исследовательской работы (<i>указать тему ВКР</i>)</p> <p><b>Примерная структура презентации на защите ВКР</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Актуальность</i> исследования</li> <li>2. <i>Цель</i> исследования, задачи по ее достижению</li> <li>3. <i>Гипотеза</i>, исследовательская база для её проверки</li> <li>4. <i>Методики и методы</i>, используемые в исследовании</li> <li>5. Фактический материал в виде таблиц, рисунков, диаграмм, схем и т.д.</li> <li>6. Основные <i>результаты</i> исследования</li> <li>7. <i>Выводы</i> и рекомендации</li> </ol> <p>В <i>тексте презентации</i> должны обязательно присутствовать следующие <i>тезисы</i>:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Краткое <i>изложение проблемы</i>, представленной в исследовании</li> <li>2. <i>Анализ</i> социально-психологических, педагогических, организационно-управленческих, информационно-аналитических, предпринимательских и иных проблем конкретной организации</li> <li>3. Данные современных российских и зарубежных источников по исследуемой теме</li> <li>4. Рекомендации психолога по решению исследуемых проблем в рамках конкретной организации</li> </ol> <p>В подготовке презентации обязательно использовать</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Корпоративный <i>шаблон университета «Синергия»</i></li> </ul> <p>Современные <i>информационные и компьютерные технологии</i> для обработки полученных эмпирических данных: электронные таблицы, пакеты прикладных программ, графики, выполненные на компьютере)</p>
10.	<p><b>Кейс № 5. Подготовка текста предзащиты на тему выполненного исследования (указать тему ВКР)</b></p> <p><b>Задание 1.</b> Подготовить доклад по следующему алгоритму</p>

	<p><b>Основные тезисы доклада на защите ВКР</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Актуальность выбранной темы и ее значение в решении организационных проблем</li> <li>• Теоретические положения, нормативно-техническая и правовая документация, статистические материалы, справочная, специальная и научная литература по избранной теме</li> <li>• Психологический анализ изучаемой организации в рамках выбранной темы исследования</li> <li>• Анализ и систематизация научно-психологической информации по теме исследования</li> <li>• Алгоритм проведения исследования, анализ и интерпретация полученных результатов</li> <li>• Психодиагностические инструменты, обеспечивающие проведение исследовательской процедуры в рамках намеченного исследования;</li> <li>• Специальные программы для обработки эмпирической информации</li> <li>• Основные выводы</li> </ul> <p>Аргументированные предложения по повышению эффективности работы организации – объекта исследования</p>
11.	<p><b>Кейс № 1. Концепция магистерской диссертации (указать тему ВКР)</b></p> <p><b>Задание 1.</b> Сформировать <i>структуру ВКР</i> (указать тему)  <i>Ответить на вопросы</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Тема ВКР</li> <li>2. Обоснование выбранной темы</li> <li>3. Исходные данные по ВКР <ul style="list-style-type: none"> <li>• указать тип источников</li> <li>• количество каждого из типов источников</li> <li>• общее количество отечественных и зарубежных источников)</li> </ul> </li> <li>4. Обоснование актуальности темы</li> <li>5. Цель исследования</li> <li>6. Задачи исследования (указать не менее трёх пунктов)</li> <li>7. Объект и предмет исследования</li> <li>8. Предполагаемые методы эмпирического исследования (методики, тесты)</li> <li>9. Предполагаемые методы статистического вывода</li> <li>10. Гипотеза исследования</li> </ol> <p><b>Задание 2.</b> Прописать структуру ВКР (указать тему)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Главы</li> <li>2. Разделы в каждой главе</li> <li>3. Выводы по каждой главе</li> <li>4. Заключение</li> <li>5. Список литературы</li> <li>6. Приложение</li> </ol> <p style="text-align: center;"><b>Пример структуры магистерской диссертации</b></p>



**Тема магистерской диссертации**  
**Применение цветовой психодиагностики в типировании организаций**

1. Структура ВКР

**Глава 1. Теоретические основы изучения воздействия цвета на формирование культуры цветового восприятия**

Введение

1.1. Психологические характеристики цвета

1.1.1. Цветовое восприятие

1.1.2. Характеристики каждого цвета по И.В. Гёте, М. Люшеру, Г. Фрилингу, Р. Шнайдеру

1.1.3. Роль цвета и формирование культуры цветовосприятия в эстетическом развитии личности

1.2. Цвет как инструмент самовыражения

1.2.1. Цвет в мире дизайна (Теория Иоханнеса Иттена)

1.2.2. Самовыражение личностных качеств человека через одежду

1.2.3. Одежда в корпоративной культуре

1.2.4. Деловой стиль. Как нас видят со стороны в рабочей атмосфере.

1.3. Применение цвета в организациях (на примере мировых компаний)

1.3.1. Психология цвета в маркетинге

1.3.2. Примеры цветовых выборов в различных организациях (СБЕРБАНК, ВКУСС ВИЛ, АЛЬФА БАНК, МТС, БИЛАЙН, АЭРОФЛОТ, ПОБЕДА)

1.3.3. Цвет как средство коммуникации и влияния на потребительский спрос

Вывод по главе 1

**Глава 2. Эмпирическое исследование цветовосприятия сотрудников организации с помощью психодиагностических методов**

1.3. Организация, методы и методика исследования

1.3.1. Диагностика акцентуации личности

1.3.2. Диагностика социально-психологического климата

1.3.3. Авторская анкета для определения значимости цветового восприятия

1.3.4. Авторский опросник для выявления цветовых ассоциаций

1.4. Анализ и интерпретация результатов исследования

1.4.1. Статистический анализ эмпирических данных

1.4.2. Интерпретация результатов исследования

1.4.3. Рекомендации

Выводы по главе 2

Заключение

Список литературы

Приложение

**Кейс-задание № 2**

**Задание 1.**

- Найдите в Интернете *ресурсы* для помощи студентам в *создании научной презентации*
- Укажите ссылки и создайте *QR-код*
- Перечислите *основные ошибки* при подготовке научных презентаций
- Создайте *интеллект-карту* по изученным материалам

**Пример интеллект-карты**



**Семь правил интеллект-карт**

1. Располагайте лист горизонтально
2. Всегда начинайте с центра
3. Рисуйте ветви от центра в стороны
4. Заклучайте каждый ключевой блок в визуальную рамку
5. Показывайте иерархию и связь разными цветами
6. Выбирайте сильные слова для ключевых блоков
7. Пишите печатными буквами, если работаете на бумаге

Ссылка на РБК: <https://trends.rbc.ru/trends/education/602e8b029a79479cc9e27696>

12.

13.	<p><b>Кейс № 3. Статистическая обработка эмпирических данных</b> (указать эмпирическую базу и тему магистерской диссертации)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Обработка <i>протоколов</i> исследования: <ul style="list-style-type: none"> <li>Описать <i>этапы</i> подготовки и проведения исследования</li> <li>Представить <i>сводный протокол</i> тестирования (в виде таблицы)</li> <li>Провести <i>анализ результатов</i> по каждому измеренному признаку</li> <li>Представить <i>графическую свертку</i> среднегрупповых показателей для каждого измеряемого признака</li> <li>Дать <i>комментарии</i> по каждому среднегрупповому показателю</li> <li>Представить графическую презентация <i>экстремальных показателей</i> по сравнению со среднегрупповым результатом для каждого измеренного признака</li> </ul> </li> <li>Анализ <i>корреляционной матрицы</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>Внести в таблицу результаты тестирования</li> <li>Создать <i>матрицу</i> взаимокорреляций</li> <li>Выделить все <i>значимые связи</i></li> </ul> </li> <li>На основе проведенного корреляционного анализа и сводной таблицы результатов представить <i>описание результатов исследования</i></li> <li>Составить <i>психологический портрет</i> участников исследования</li> <li>В логике <i>выдвинутой гипотезы</i> объяснить полученные данные</li> <li>Сформировать <i>список приложений</i> к работе</li> <li>В приложение к отчету представить: <ul style="list-style-type: none"> <li>Бланки методик/<i>стимульный материал</i> (методики исследования) с ключами к тестам</li> <li>Индивидуальные протоколы исследования</li> <li>Сводный протокол исследования</li> </ul> </li> </ol> <p>При использовании готовых методик, представить в приложении обязательную ссылку на ресурс</p>
14.	<p><b>Кейс № 4. Подготовка презентации по материалам подготовленной ВКР</b> (тема магистерской диссертации)</p> <p><b>Задание 1.</b> Подготовить презентацию по материалам выполненной научно-исследовательской работы (указать тему ВКР)</p> <p><b>Примерная структура презентации на защите ВКР</b> (указать тему ВКР)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><i>Актуальность</i> исследования</li> <li><i>Цель</i> исследования, задачи по ее достижению</li> <li><i>Гипотеза</i>, исследовательская база для её проверки</li> <li><i>Методики и методы</i>, используемые в исследовании</li> <li>Фактический материал в виде таблиц, рисунков, диаграмм, схем и т.д.</li> <li>Основные <i>результаты</i> исследования</li> <li><i>Выводы</i> и рекомендации</li> </ol> <p>В <i>тексте презентации</i> должны обязательно присутствовать следующие <i>тезисы</i>:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Краткое изложение <i>проблемы</i>, представленной в исследовании</li> <li><i>Анализ</i> социально-психологических, педагогических, организационно-управленческих, информационно-аналитических, предпринимательских и иных проблем конкретной организации</li> <li><i>Данные</i> современных российских и зарубежных источников по исследуемой теме</li> <li><i>Рекомендации</i> психолога по решению исследуемых проблем в рамках конкретной организации</li> </ol> <p>В подготовке презентации обязательно использовать</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Корпоративный <i>шаблон университета</i> «Синергия»</li> <li>Современные <i>информационные и компьютерные технологии</i> для обработки полученных эмпирических данных: электронные таблицы, пакеты прикладных программ, графики, выполненные на компьютере)</li> </ul>
15.	<p><b>Кейс № 5. Подготовка текста предзащиты на тему выполненного исследования</b></p>

	<p><b>(указать тему ВКР)</b></p> <p><b>Задание 1.</b> Подготовить доклад по следующему алгоритму</p> <p><b>Основные тезисы доклада на защите ВКР</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Актуальность выбранной темы и ее значение в решении организационных проблем</li> <li>• Теоретические положения, нормативно-техническая и правовая документация, статистические материалы, справочная, специальная и научная литература по избранной теме</li> <li>• Психологический анализ изучаемой организации в рамках выбранной темы исследования</li> <li>• Анализ и систематизация научно-психологической информации по теме исследования</li> <li>• Алгоритм проведения исследования, анализ и интерпретация полученных результатов</li> <li>• Психодиагностические инструменты, обеспечивающие проведение исследовательской процедуры в рамках намеченного исследования;</li> <li>• Специальные программы для обработки эмпирической информации</li> <li>• Основные выводы</li> <li>• Аргументированные предложения по повышению эффективности работы организации – объекта исследования</li> </ul>
16.	<p><b>Кейс № 1. Концепция магистерской диссертации (указать тему ВКР)</b></p> <p><b>Задание 1.</b> Сформировать <i>структуру ВКР (указать тему ВКР)</i></p> <p><i>Ответить на вопросы</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Тема ВКР</li> <li>2. Обоснование выбранной темы</li> <li>3. Исходные данные по ВКР <ul style="list-style-type: none"> <li>• указать тип источников</li> <li>• количество каждого из типов источников</li> <li>• общее количество отечественных и зарубежных источников)</li> </ul> </li> <li>4. Обоснование актуальности темы</li> <li>5. Цель исследования</li> <li>6. Задачи исследования (указать не менее трёх пунктов)</li> <li>7. Объект и предмет исследования</li> <li>8. Предполагаемые методы эмпирического исследования (методики, тесты)</li> <li>9. Предполагаемые методы статистического вывода</li> <li>10. Гипотеза исследования</li> </ol> <p><b>Задание 2.</b> Прописать структуру ВКР (указать тему)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Главы</li> <li>2. Разделы в каждой главе</li> <li>3. Выводы по каждой главе</li> <li>4. Заключение</li> <li>5. Список литературы</li> <li>6. Приложение</li> </ol> <p style="text-align: center;"><b>Пример структуры магистерской диссертации</b></p>

	<p style="text-align: center;"><b>Тема магистерской диссертации</b> <b>Применение цветовой психодиагностики в типировании организаций</b></p> <p>1. Структура ВКР</p> <p><b>Глава 1. Теоретические основы изучения воздействия цвета на формирование культуры цветового восприятия</b></p> <p>Введение</p> <p>1.1. Психологические характеристики цвета</p> <p>1.1.1. Цветовое восприятие</p> <p>1.1.2. Характеристики каждого цвета по И.В. Гёте, М. Люшери, Г. Фрилингу, Р. Шнайдеру</p> <p>1.1.3. Роль цвета и формирование культуры цветовосприятия в эстетическом развитии личности</p> <p>1.2. Цвет как инструмент самовыражения</p> <p>1.2.1. Цвет в мире дизайна (Теория Иоханнеса Иттена)</p> <p>1.2.2. Самовыражение личностных качеств человека через одежду</p> <p>1.2.3. Одежда в корпоративной культуре</p> <p>1.2.4. Деловой стиль. Как нас видят со стороны в рабочей атмосфере.</p> <p>1.3. Применение цвета в организациях (на примере мировых компаний)</p> <p>1.3.1. Психология цвета в маркетинге</p> <p>1.3.2. Примеры цветовых выборов в различных организациях (СБЕРБАНК, ВКУСС ВИЛ, АЛЬФА БАНК, МТС, БИЛАЙН, АЭРОФЛОТ, ПОБЕДА)</p> <p>1.3.3. Цвет как средство коммуникации и влияния на потребительский спрос</p> <p>Вывод по главе 1</p> <p><b>Глава 2. Эмпирическое исследование цветовосприятия сотрудников организации с помощью психодиагностических методов</b></p> <p>1.3. Организация, методы и методика исследования</p> <p>1.3.1. Диагностика акцентуации личности</p> <p>1.3.2. Диагностика социально-психологического климата</p> <p>1.3.3. Авторская анкета для определения значимости цветового восприятия</p> <p>1.3.4. Авторский опросник для выявления цветовых ассоциаций</p> <p>1.4. Анализ и интерпретация результатов исследования</p> <p>1.4.1. Статистический анализ эмпирических данных</p> <p>1.4.2. Интерпретация результатов исследования</p> <p>1.4.3. Рекомендации</p> <p>Выводы по главе 2</p> <p>Заключение</p> <p>Список литературы</p> <p>Приложение</p>
17.	<p><b>Кейс № 2. Статистическая обработка эмпирических данных</b> (указать эмпирическую базу и тему магистерской диссертации)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Обработка <i>протоколов</i> исследования: <ul style="list-style-type: none"> <li>Описать <i>этапы</i> подготовки и проведения исследования</li> <li>Представить <i>сводный протокол</i> тестирования (в виде таблицы)</li> <li>Провести <i>анализ результатов</i> по каждому измеренному признаку</li> <li>Представить <i>графическую свертку</i> среднегрупповых показателей для каждого измеряемого признака</li> <li>Дать <i>комментарии</i> по каждому среднегрупповому показателю</li> <li>Представить графическую презентация <i>экстремальных показателей</i> по сравнению со среднегрупповым результатом для каждого измеренного признака</li> </ul> </li> <li>Анализ <i>корреляционной матрицы</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>Внести в таблицу результаты тестирования</li> <li>Создать <i>матрицу</i> взаимокорреляций</li> <li>Выделить все <i>значимые связи</i></li> </ul> </li> <li>На основе проведенного корреляционного анализа и сводной таблицы результатов представить <i>описание результатов исследования</i></li> <li>Составить <i>психологический портрет</i> участников исследования</li> <li>В логике <i>выдвинутой гипотезы</i> объяснить полученные данные</li> <li>Сформировать <i>список приложений</i> к работе</li> <li>В приложение к отчету представить: <ul style="list-style-type: none"> <li>Бланки методик/<i>стимульный материал</i> (методики исследования) с ключами к тестам</li> <li>Индивидуальные протоколы исследования</li> <li>Сводный протокол исследования</li> </ul> </li> </ol> <p>При использовании готовых методик, представить в приложении обязательную ссылку на ресурс</p>
18.	<p><b>Кейс-задание № 3</b></p> <p><b>Задание 1. Работа над ошибками</b></p> <p>1. Познакомьтесь с первоисточником (см. ссылку <a href="https://www.dissercat.com/content/tipichnye-oshibki-pri-reshenii-psikhodiagnosticheskikh">https://www.dissercat.com/content/tipichnye-oshibki-pri-reshenii-psikhodiagnosticheskikh</a>)</p>

## 2. Составьте Интеллект-карту ключевым фрагментам материала

**План встречи**

- Когда** (When)
  - Дата
  - Время
- Кто** (Who)
  - ?
- Место** (Where)
  - Здание
  - Кабинет
- Обеспечение** (Provision)
  - Еда
  - Напитки
  - Оборудование
  - Материалы
- Программа** (Program)
  - Приветствие
  - Предыдущая
  - Пункты
  - Действия
  - Любые другие вопросы
- Цели** (Goals)
  - 1
  - 2
  - 3

- 1 Располагайте лист горизонтально
- 2 Всегда начинайте с центра
- 3 Рисуйте ветви от центра в стороны
- 4 Закljučайте каждый ключевой блок в визуальную рамку
- 5 Показывайте иерархию и связь разными цветами
- 6 Выбирайте сильные слова для ключевых блоков
- 7 Пишите печатными буквами, если работаете на бумаге

- Ссылка на РБК: <https://trends.rbc.ru/trends/education/602e8b029a79479cc9e27696>

**Задание 1.** Подготовить презентацию по материалам выполненной научно-исследовательской работы (*указать тему ВКР*)

1. *Актуальность* исследования
2. *Цель* исследования, задачи по ее достижению
3. *Гипотеза*, исследовательская *база* для её проверки
4. *Методики и методы*, используемые в исследовании
5. Фактический материал в виде таблиц, рисунков, диаграмм, схем и т.д.
6. Основные *результаты* исследования
7. *Выводы* и рекомендации

В *тексте презентации* должны обязательно присутствовать следующие *тезисы*:

1. Краткое изложение *проблемы*, представленной в исследовании
2. *Анализ* социально-психологических, педагогических, организационно-управленческих, информационно-аналитических, предпринимательских и иных проблем конкретной организации
3. *Данные* современных российских и зарубежных источников по исследуемой теме
4. *Рекомендации* психолога по решению исследуемых проблем в рамках конкретной организации

- Корпоративный шаблон университета «Синергия»
- Современные информационные и компьютерные технологии для обработки полученных эмпирических данных: электронные таблицы, пакеты прикладных программ, графики, выполненные на компьютере)

### Кейс № 5. Подготовка текста предзащиты на тему выполненного исследования

	<p>(указать тему ВКР)</p> <p><b>Задание 1.</b> Подготовить доклад по следующему алгоритму (указать тему ВКР)</p> <p><b>Основные тезисы доклада на защите ВКР</b> (указать тему ВКР)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Актуальность выбранной темы и ее значение в решении организационных проблем</li> <li>• Теоретические положения, нормативно-техническая и правовая документация, статистические материалы, справочная, специальная и научная литература по избранной теме</li> <li>• Психологический анализ изучаемой организации в рамках выбранной темы исследования</li> <li>• Анализ и систематизация научно-психологической информации по теме исследования</li> <li>• Алгоритм проведения исследования, анализ и интерпретация полученных результатов</li> <li>• Психодиагностические инструменты, обеспечивающие проведение исследовательской процедуры в рамках намеченного исследования;</li> <li>• Специальные программы для обработки эмпирической информации</li> <li>• Основные выводы</li> <li>• Аргументированные предложения по повышению эффективности работы организации – объекта исследования</li> </ul>
21.	<p><b>Кейс № 1. Концепция магистерской диссертации</b> (указать тему ВКР)</p> <p><b>Задание 1.</b> Сформировать <i>структуру ВКР</i> (указать тему)</p> <p><i>Ответить на вопросы</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Тема ВКР</li> <li>2. Обоснование выбранной темы</li> <li>3. Исходные данные по ВКР <ul style="list-style-type: none"> <li>• указать тип источников</li> <li>• количество каждого из типов источников</li> <li>• общее количество отечественных и зарубежных источников)</li> </ul> </li> <li>4. Обоснование актуальности темы</li> <li>5. Цель исследования</li> <li>6. Задачи исследования (указать не менее трёх пунктов)</li> <li>7. Объект и предмет исследования</li> <li>8. Предполагаемые методы эмпирического исследования (методики, тесты)</li> <li>9. Предполагаемые методы статистического вывода</li> <li>10. Гипотеза исследования</li> </ol> <p><b>Задание 2.</b> Прописать структуру ВКР ((указать тему ВКР)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Главы</li> <li>2. Разделы в каждой главе</li> <li>3. Выводы по каждой главе</li> <li>4. Заключение</li> <li>5. Список литературы</li> <li>6. Приложение</li> </ol> <p style="text-align: center;"><b>Пример структуры магистерской диссертации</b></p>

	<p style="text-align: center;"><b>Тема магистерской диссертации</b> <b>Применение цветовой психодиагностики в типировании организации</b></p> <p>1. Структура ВКР</p> <p><b>Глава 1. Теоретические основы изучения воздействия цвета на формирование культуры цветового восприятия</b></p> <p>Введение</p> <p>1.1. Психологические характеристики цвета</p> <p>1.1.1. Цветовое восприятие</p> <p>1.1.2. Характеристики каждого цвета по И.В. Гёте, М. Люшеру, Г. Фредингу, Р. Шнайдеру</p> <p>1.1.3. Роль цвета и формирование культуры <u>цветовосприятия</u> в эстетическом развитии личности</p> <p>1.2. Цвет как инструмент самовыражения</p> <p>1.2.1. Цвет в мире дизайна (Теория Йоханнеса <u>Иттена</u>)</p> <p>1.2.2. Самовыражение личностных качеств человека через одежду</p> <p>1.2.3. Одежда в корпоративной культуре</p> <p>1.2.4. Деловой стиль. Как нас видят со стороны в рабочей атмосфере.</p> <p>1.3. Применение цвета в организациях (на примере мировых компаний)</p> <p>1.3.1. Психология цвета в маркетинге</p> <p>1.3.2. Примеры цветовых выборов в различных организациях (СБЕРБАНК, ВКУСС ВИЛ, АЛЬФА БАНК, МТС, БИЛАЙН, АЭРОФЛОТ, ПОБЕДА)</p> <p>1.3.3. Цвет как средство коммуникации и влияния на потребительский спрос</p> <p>Вывод по главе 1</p> <p><b>Глава 2. Эмпирическое исследование <u>цветовосприятия</u> сотрудников организации с помощью психодиагностических методов</b></p> <p>1.3. Организация, методы и методика исследования</p> <p>1.3.1. Диагностика акцентуации личности</p> <p>1.3.2. Диагностика социально-психологического климата</p> <p>1.3.3. Авторская анкета для определения значимости цветового восприятия</p> <p>1.3.4. Авторский опросник для выявления цветовых ассоциаций</p> <p>1.4. Анализ и интерпретация результатов исследования</p> <p>1.4.1. Статистический анализ эмпирических данных</p> <p>1.4.2. Интерпретация результатов исследования</p> <p>1.4.3. Рекомендации</p> <p>Выводы по главе 2</p> <p>Заключение</p> <p>Список литературы</p> <p>Приложение</p>
22.	<p><b>Кейс-задание № 2</b></p> <p><b>Задание 1. Работа над ошибками</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Прочитайте статью (см. ссылку <a href="https://cyberleninka.ru/article/n/tipichnye-oshibki-psiologa-diagnosta">https://cyberleninka.ru/article/n/tipichnye-oshibki-psiologa-diagnosta</a>)</li> <li>• Выделите ключевые тезисы</li> <li>• Составьте к статье аннотацию</li> <li>• Составьте пять вопросов к данной статье, связанные с заявленной темой</li> <li>• Обоснуйте важность авторских тезисов для Вашего исследования</li> </ul>
23.	<p><b>Кейс № 3. Статистическая обработка эмпирических данных</b> (указать эмпирическую базу и тему магистерской диссертации)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Обработка <i>протоколов</i> исследования: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Описать <i>этапы</i> подготовки и проведения исследования</li> <li>• Представить <i>сводный протокол</i> тестирования (в виде таблицы)</li> <li>• Провести <i>анализ результатов</i> по каждому измеренному признаку</li> <li>• Представить <i>графическую свертку</i> среднегрупповых показателей для каждого измеряемого признака</li> <li>• Дать <i>комментарии</i> по каждому среднегрупповому показателю</li> <li>• Представить графическую презентация <i>экстремальных показателей</i> по сравнению со среднегрупповым результатом для каждого измеренного признака</li> </ul> </li> <li>2. Анализ <i>корреляционной матрицы</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Внести в таблицу результаты тестирования</li> <li>• Создать <i>матрицу</i> взаимокорреляций</li> <li>• Выделить все <i>значимые связи</i></li> </ul> </li> <li>3. На основе проведенного корреляционного анализа и сводной таблицы результатов представить <i>описание результатов исследования</i></li> <li>4. Составить <i>психологический портрет</i> участников исследования</li> <li>5. В логике <i>выдвинутой гипотезы</i> объяснить полученные данные</li> <li>6. Сформировать <i>список приложений</i> к работе</li> <li>7. В приложение к отчету представить: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Бланки методик/<i>стимульный материал</i> (методики исследования) с ключами к тестам</li> <li>• Индивидуальные протоколы исследования</li> <li>• Сводный протокол исследования</li> <li>• При использовании готовых методик, представить в приложении обязательную ссылку на ресурс</li> </ul> </li> </ol>

24.	<p><b>Кейс № 4. Подготовка презентации по материалам подготовленной ВКР (магистерской диссертации)</b></p> <p><b>Задание 1.</b> Подготовить презентацию по материалам выполненной научно-исследовательской работы</p> <p><b>Примерная структура презентации на защите ВКР</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Актуальность</i> исследования</li> <li>2. <i>Цель</i> исследования, задачи по ее достижению</li> <li>3. <i>Гипотеза</i>, исследовательская база для её проверки</li> <li>4. <i>Методики и методы</i>, используемые в исследовании</li> <li>5. Фактический материал в виде таблиц, рисунков, диаграмм, схем и т.д.</li> <li>6. Основные <i>результаты</i> исследования</li> <li>7. <i>Выводы</i> и рекомендации</li> </ol> <p>В <i>тексте презентации</i> должны обязательно присутствовать следующие <i>тезисы</i>:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Краткое <i>изложение проблемы</i>, представленной в исследовании</li> <li>2. <i>Анализ</i> социально-психологических, педагогических, организационно-управленческих, информационно-аналитических, предпринимательских и иных проблем конкретной организации</li> <li>3. Данные современных российских и зарубежных источников по исследуемой теме</li> <li>4. Рекомендации психолога по решению исследуемых проблем в рамках конкретной организации</li> </ol> <p>В подготовке презентации обязательно использовать</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Корпоративный <i>шаблон университета «Синергия»</i></li> <li>• Современные <i>информационные и компьютерные технологии</i> для обработки полученных эмпирических данных: электронные таблицы, пакеты прикладных программ, графики, выполненные на компьютере)</li> </ul>
25.	<p><b>Кейс № 5. Подготовка текста предзащиты на тему выполненного исследования (указать тему ВКР)</b></p> <p><b>Задание 1.</b> Подготовить доклад по следующему алгоритму</p> <p><b>Основные тезисы доклада на защите ВКР (указать тему ВКР)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Актуальность выбранной темы и ее значение в решении организационных проблем</li> <li>• Теоретические положения, нормативно-техническая и правовая документация, статистические материалы, справочная, специальная и научная литература по избранной теме</li> <li>• Психологический анализ изучаемой организации в рамках выбранной темы исследования</li> <li>• Анализ и систематизация научно-психологической информации по теме исследования</li> <li>• Алгоритм проведения исследования, анализ и интерпретация полученных результатов</li> <li>• Психодиагностические инструменты, обеспечивающие проведение исследовательской процедуры в рамках намеченного исследования;</li> <li>• Специальные программы для обработки эмпирической информации</li> <li>• Основные выводы</li> <li>• Аргументированные предложения по повышению эффективности работы организации – объекта исследования</li> </ul>



## Университет «Синергия»

**Факультет** \_\_\_\_\_  
(наименование факультета/ института)

**Направление подготовки /специальность:** \_\_\_\_\_  
(код и наименование направления подготовки /специальности)

**Профиль/специализация:** \_\_\_\_\_  
(наименование профиля/специализации)

**Форма обучения:** \_\_\_\_\_  
(очная, очно-заочная, заочная)

### УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета

\_\_\_\_\_  
(Подпись) (ФИО)  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

### ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ЗАДАНИЕ

**НА** \_\_\_\_\_  
(вид практики)  
\_\_\_\_\_  
(тип практики)

обучающегося группы

(Шифр и № группы)

(ФИО обучающегося)

Место прохождения практики:

\_\_\_\_\_  
(наименование Профильной организации)

Срок прохождения практики: с « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

### Содержание индивидуального задания на практику:

№ п/п	Виды работ
1.	Инструктаж по соблюдению правил противопожарной безопасности, правил охраны труда, техники безопасности, санитарно-эпидемиологических правил и гигиенических нормативов.
2.	Выполнение определенных практических кейсов-задач, необходимых для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности по итогам  (вид практики, тип практики)
2.1.	Кейс-задача № 1
2.2.	Кейс-задача № 2
2.3.	Кейс-задача № 3
2.4.	Кейс-задача № 4
2.5.	Кейс-задача № 5
3.	Систематизация собранного нормативного и фактического материала.
4.	Оформление отчета о прохождении практики.
5.	Защита отчета по практике.

Обучающийся индивидуальное задание получил

\_\_\_\_\_

(ФИО)

\_\_\_\_\_

(Подпись)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

## Университет «Синергия»

Факультет \_\_\_\_\_  
(наименование факультета)

**Направление подготовки /специальность:**  
(код и наименование направления подготовки /специальности)

**Профиль/специализация:**  
(наименование профиля/специализации)

**Форма обучения:**  
(очная, очно-заочная, заочная)

### ОТЧЕТ

ПО \_\_\_\_\_  
(вид практики)

\_\_\_\_\_  
(тип практики)

Обучающийся \_\_\_\_\_  
(ФИО) \_\_\_\_\_  
(подпись)

Ответственное лицо  
от Профильной организации  
М.П. (при наличии) \_\_\_\_\_  
(ФИО) \_\_\_\_\_  
(подпись)

Москва 20\_\_г.

**Практические кейсы-задачи, необходимые для оценки знаний, умений, навыков  
и (или) опыта деятельности по итогам практики**

<b>№ п/п</b>	<b>Подробные ответы обучающегося на практические кейсы-задачи</b>
Кейс-задача № 1	
Кейс-задача № 2	
Кейс-задача № 3	
Кейс-задача № 4	
Кейс-задача № 5	

Дата: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(ФИО обучающегося)

Декану факультета  
Университета «Синергия»

от \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О. ответственного лица  
от Профильной организации)

## СПРАВКА<sup>1</sup>

Дана \_\_\_\_\_ в  
том, что

(Ф.И.О. обучающегося полностью)  
он(а) действительно проходил(а)

\_\_\_\_\_ (наименование вида и типа практики)  
( \_\_\_\_\_ недели) в  
(количество недель)

\_\_\_\_\_ (наименование Профильной организации)

с «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
Обучающийся(аяся) \_\_\_\_\_ успешно  
прошел(а)

(фамилия, инициалы обучающегося)

инструктаж по соблюдению правил противопожарной безопасности, правил охраны труда, техники безопасности, санитарно-эпидемиологических правил и гигиенических нормативов, после чего был(а) допущен(а) к выполнению определенных индивидуальным заданием видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

К должностным обязанностям и поставленным задачам в соответствии с индивидуальным заданием практикант относился добросовестно, проявляя интерес к работе. Порученные задания выполнил в полном объеме в установленные программой практики сроки.

Ответственное лицо от  
Профильной организации  
М.П. (при наличии)

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_ (подпись)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

<sup>1</sup> Справка оформляется на фирменном бланке Профильной организации

## Аттестационный лист

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О. обучающегося)  
обучающий(ая)ся \_\_\_\_\_ курса \_\_\_\_\_ формы обучения  
(указать курс) (очной, очно-заочной, заочной)  
группы \_\_\_\_\_ по направлению подготовки/специальности \_\_\_\_\_,  
(шифр группы) (код, наименование направления подготовки/ специальности)  
профиль/ специализация \_\_\_\_\_,  
(наименование профиля/ специализации)  
успешно прошел(ла) \_\_\_\_\_  
(наименование вида и типа практики)  
с « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года по « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года

### **I. Заключение-анализ результатов освоения программы практики:**

#### **Индивидуальное задание обучающимся (нужное отметить ✓):**

- ☐ выполнено;
- ☐ выполнено не в полном объеме;
- ☐ не выполнено;

#### **Владение материалом (нужное отметить ✓):**

##### **Обучающийся:**

- ☐ умело анализирует полученный во время практики материал;
- ☐ анализирует полученный во время практики материал;
- ☐ недостаточно четко и правильно анализирует полученный во время практики материал;
- ☐ неправильно анализирует полученный во время практики материал;

#### **Задачи, поставленные на период прохождения практики, обучающимся (нужное отметить ✓):**

- ☐ решены в полном объеме;
- ☐ решены в полном объеме, но не полностью раскрыты;
- ☐ решены частично, нет четкого обоснования и детализации;
- ☐ не решены;

#### **Спектр выполняемых обучающимся функций в период прохождения практики профилю соответствующей образовательной программы (нужное отметить ✓):**

- ☐ соответствует;
- ☐ в основном соответствует;
- ☐ частично соответствует;
- ☐ не соответствует;

#### **Ответы на практические кейсы-задачи, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, обучающийся (нужное отметить ✓):**

- ☐ дает аргументированные ответы на вопросы;
- ☐ дает ответы на вопросы по существу;
- ☐ дает ответы на вопросы не по существу;
- ☐ не может ответить на вопросы;

#### **Оформление обучающимся отчета по практике (нужное отметить ✓):**

- ☐ отчет о прохождении практики оформлен правильно;
- ☐ отчет о прохождении практики оформлен с незначительными недостатками;
- ☐ отчет о прохождении практики оформлен с недостатками;
- ☐ отчет о прохождении практики оформлен неверно;

**Аттестуемый продемонстрировал владение следующими профессиональными компетенциями:**

Код	Содержание компетенции	Уровень освоения обучающимся (нужное отметить ✓)*
<b>Профессиональные компетенции</b>		
ПК ...	...	<input type="checkbox"/> высокий <input type="checkbox"/> средний <input type="checkbox"/> низкий
ПК ...	...	<input type="checkbox"/> высокий <input type="checkbox"/> средний <input type="checkbox"/> низкий
ПК ...	...	<input type="checkbox"/> высокий <input type="checkbox"/> средний <input type="checkbox"/> низкий
ПК ...	...	<input type="checkbox"/> высокий <input type="checkbox"/> средний <input type="checkbox"/> низкий

Примечание:

- ☐ Высокий уровень – обучающийся уверенно демонстрирует готовность и способность к самостоятельной профессиональной деятельности не только в стандартных, но и во внештатных ситуациях.
- ☐ Средний уровень – обучающийся выполняет все виды профессиональной деятельности в стандартных ситуациях уверенно, добросовестно, эффективно.
- ☐ Низкий уровень – при выполнении профессиональной деятельности обучающийся нуждается во внешнем сопровождении и контроле.

## II. Показатели и критерии оценивания результатов практики

Оценочный критерий	Максимальное количество баллов	Оценка качества выполнения каждого вида работ (в баллах)
Выполнение индивидуального задания в соответствии с программой практики	30	
Оценка степени самостоятельности проведенного решения практических кейсов-задач, необходимых для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности по итогам практики	30	
Оценка качества проведенного анализа собранных материалов, данных для решения практических кейсов-задач, необходимых для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности по итогам практики	40	
<b>Итоговая оценка:</b>	100	

Замечания руководителя практики от Университета:

---

---

---

---

---

---

---

Руководитель практики от Университета \_\_\_\_\_  
(подпись) (ФИО)