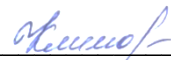


Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Наумова Наталия Александровна  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 24.10.2021 14:21:41  
Уникальный программный ключ:  
6b5279da4e034bff679172803da5b7b559fc69e2

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
Государственное образовательное учреждение высшего образования Московской области  
МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБЛАСТНОЙ УНИВЕРСИТЕТ  
(МГОУ)

Факультет психологии  
Кафедра психологии труда и организационной психологии

УТВЕРЖДЕН  
На заседании кафедры  
Протокол от «07» июня 2021 г., №11

Зав. кафедрой   
/Климова Е.М./

**ФОНД  
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

по дисциплине  
Психологическое консультирование в профессиональной деятельности

**Направление подготовки 37.03.01 Психология**

Мытищи  
2021 г.

## 1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код и название компетенции	Этапы формирования
ОПК 8.1 «Демонстрирует знание основ организационной психологии, психологии труда, организации психологической службы, психологии управления и управленческого консультирования»	1. Работа на учебных занятиях (лекции, лаб. работы, практические занятия). 2. Самостоятельная работа.
СПК 1.1 «Демонстрирует знания социальной психологии, психологии малых групп, психологии кризисных состояний, психологии молодежных субкультур, организационной психологии»	1. Работа на учебных занятиях (лекции, лаб. работы, практические занятия). 2. Самостоятельная работа.
СПК 5.1 «Демонстрирует знания основ возрастной психологии, психологии личности, социальной психологии, психологии профессионального самоопределения»	1. Работа на учебных занятиях (лекции, лаб. работы, практические занятия). 2. Самостоятельная работа.
СПК 6.1 «Демонстрирует знания современных теории и методов консультирования, этических норм организации и проведения консультативной работы в образовательном учреждении»	1. Работа на учебных занятиях (лекции, лаб. работы, практические занятия). 2. Самостоятельная работа.
СПК 6.2 «Проводит индивидуальные и групповые консультации субъектов образовательного процесса по различным вопросам обучения, воспитания, развития и саморазвития»	1. Работа на учебных занятиях (лекции, лаб. работы, практические занятия). 2. Самостоятельная работа.
СПК 6.3 «Владеет адекватными приемами психологического консультирования педагогов, других работников образовательных организаций по проблемам обучения, воспитания, развития обучающихся, проблемам взаимоотношений в трудовом коллективе и другим профессиональным вопросам»	1. Работа на учебных занятиях (лекции, лаб. работы, практические занятия). 2. Самостоятельная работа.

## 2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
ОПК 8.1	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях	<b>Знать:</b> - основные понятия и теории, необходимые для деятельности	Устный опрос	Шкала оценивания

		(лекции, лаб. работы, практические занятия). 2. Самостоятельная работа	психолога в качестве организационного консультанта; - этические принципы и нормы психологического консультирования. <b>Уметь:</b> - выстраивать рабочие отношения с индивидуальными и групповыми клиентами в организации в ходе решения проблемных ситуаций профессионального консультирования с высоких моральных позиций.		устного опроса
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях (лекции, лаб. работы, практические занятия). 2. Самостоятельная работа	<b>Знать:</b> - основные понятия и теории, необходимые для деятельности психолога в качестве организационного консультанта; - этические принципы и нормы психологического консультирования. <b>Уметь:</b> - выстраивать рабочие отношения с индивидуальными и групповыми клиентами в организации в ходе решения проблемных ситуаций профессионального консультирования с высоких моральных позиций. <b>Владеть:</b> - навыками разрешения нестандартных ситуаций, возникающих в ходе организационного психологического консультирования	Устный опрос, конспект	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания контрольной работы (для заочной формы обучения)
СПК 1.1	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях (лекции, лаб. работы, практические занятия). 2. Самостоятельная работа	<b>Знать:</b> методы и методики диагностики психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека, а также психологические проблемы организации в норме и патологии. <b>Уметь:</b> выстраивать процесс консультирования руководителей и сотрудников с	Устный опрос	Шкала оценивания устного опроса

			учетом особенностей их возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам		
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях (лекции, лаб. работы, практические занятия). 2. Самостоятельная работа	<b>Знать:</b> методы и методики диагностики психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека, а также психологические проблемы организации в норме и патологии. <b>Уметь:</b> выстраивать процесс консультирования руководителей и сотрудников с учетом особенностей их возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам. <b>Владеть:</b> методикой организации проведения экспертизы и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности сотрудников в норме и патологии в ходе организационного консультирования	Устный опрос, аннотация текста	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания аннотации и текста Шкала оценивания контрольной работы (для заочной формы обучения)
СПК 5.1	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях (лекции, лаб. работы, практические занятия). 2. Самостоятельная работа	<b>Знать:</b> особенности организации работы психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности. <b>Уметь:</b> оказывать психологические услуги в процессе консультирования менеджеров и сотрудников в зависимости от запроса клиента или руководителя организации	Устный опрос	Шкала оценивания устного опроса
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях (лекции, лаб. работы, практические занятия).	<b>Знать:</b> особенности организации работы психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности.	Устный опрос, доклад, презентация	Шкала оценивания устного опроса Шкала

		занятия). 2. Самостоятельная работа	<p><b>Уметь:</b> оказывать психологические услуги в процессе консультирования менеджеров и сотрудников в зависимости от запроса клиента или руководителя организации.</p> <p><b>Владеть:</b> навыками определения ведущих потребностей в основных видах психологической помощи персоналу и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности.</p>		оценивания доклада Шкала оценивания презентации Шкала оценивания контрольной работы (для заочной формы обучения)
СПК 6.1	Пороговый		<p><b>Знать:</b> сущность ведения разъяснительной работы об источниках и причинах возникновения организационно-психологических проблем на предприятии.</p> <p><b>Уметь:</b> готовить мероприятия психологического просвещения и обучения кадров с учетом активных и интерактивных методов обучения и инновационных технологий</p>	Устный опрос	Шкала оценивания устного опроса
	Продвинутый		<p><b>Знать:</b> сущность ведения разъяснительной работы об источниках и причинах возникновения организационно-психологических проблем на предприятии.</p> <p><b>Уметь:</b> готовить мероприятия психологического просвещения и обучения кадров с учетом активных и интерактивных методов обучения и инновационных технологий.</p> <p><b>Владеть:</b> методикой оценки учебно-воспитательного процесса и образовательной среды, формирующейся в современных организациях</p>	Устный опрос, доклад, презентация	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания доклада Шкала оценивания презентации Шкала оценивания контрольной работы

					(для заочной формы обучения)
СПК 6.2	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях (лекции, лаб. работы, практические занятия). 2. Самостоятельная работа	<b>Знать:</b> особенности организации работы психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности. <b>Уметь:</b> оказывать психологические услуги в процессе консультирования менеджеров и сотрудников в зависимости от запроса клиента или руководителя организации	Устный опрос	Шкала оценивания устного опроса
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях (лекции, лаб. работы, практические занятия). 2. Самостоятельная работа	<b>Знать:</b> особенности организации работы психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности. <b>Уметь:</b> оказывать психологические услуги в процессе консультирования менеджеров и сотрудников в зависимости от запроса клиента или руководителя организации. <b>Владеть:</b> навыками определения ведущих потребностей в основных видах психологической помощи персоналу и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности.	Устный опрос, доклад, презентация	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания доклада Шкала оценивания презентации Шкала оценивания контрольной работы (для заочной формы обучения)
СПК 6.3	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях (лекции, лаб. работы, практические занятия). 2. Самостоятельная работа	<b>Знать:</b> особенности организации работы психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности. <b>Уметь:</b> оказывать психологические услуги в процессе консультирования менеджеров и сотрудников в	Устный опрос	Шкала оценивания устного опроса

			зависимости от запроса клиента или руководителя организации		
Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях (лекции, лаб. работы, практические занятия). 2. Самостоятельная работа	<b>Знать:</b> особенности организации работы психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности. <b>Уметь:</b> оказывать психологические услуги в процессе консультирования менеджеров и сотрудников в зависимости от запроса клиента или руководителя организации. <b>Владеть:</b> навыками определения ведущих потребностей в основных видах психологической помощи персоналу и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности.	Устный опрос, доклад, презентация	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания доклада Шкала оценивания презентации Шкала оценивания контрольной работы (для заочной формы обучения)	

### Шкала оценивания устного опроса

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Устный опрос	Свободное владение материалом	5
	Достаточное усвоение материала	4
	Поверхностное усвоение материала	3
	Неудовлетворительное усвоение материала	2

### Шкала оценивания конспекта

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Конспект	конспект подготовлен по теме изучения	1
	конспект отсутствует	0

### Шкала оценивания аннотации текста

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Аннотация текста	Точность в выявлении основных идей автора; показана значимость реализации данной идеи, подхода; художественная выразительность изложения; логичность	10

	изложения; аннотация сдана в срок	
	Точность в выявлении основных идей автора; показана значимость реализации данной идеи, подхода; отсутствуют логичность и художественная выразительность изложения; аннотация сдана в срок	7
	Точность в выявлении основных идей автора; не показана значимость реализации данной идеи, подхода; отсутствуют логичность и художественная выразительность изложения; аннотация сдана в срок	4
	Неточность в выявлении основных идей автора; не показана значимость реализации данной идеи, подхода; отсутствуют логичность и художественная выразительность изложения; аннотация не сдана в срок	0

### Шкала оценивания доклада

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Доклад	Соответствие содержания теме доклада; глубина проработки материала; грамотность и полнота использования источников; грамотность речи и владение текстом доклада	10
	Соответствие содержания теме доклада; глубина проработки материала; использовано недостаточное количество источников; грамотность речи и владение текстом доклада	7
	Соответствие содержания теме доклада; не достаточная глубина проработки материала; использовано недостаточное количество источников; грамотность речи и владение текстом доклада	4
	Несоответствие содержания теме доклада; не достаточная глубина проработки материала; использовано недостаточное количество источников; недостаточное владение текстом доклада	0

### Шкала оценивания презентации

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Презентация	Соответствие содержания теме; правильная структурированность информации; эстетичность оформления	10
	Соответствие содержания теме; правильная структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	7
	Соответствие содержания теме; отсутствует структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	4
	Несоответствие содержания теме; отсутствует структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	0



### **3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

#### **Примерные задания для устных опросов**

1. Виды организационно-психологического консультирования.
2. Как реализуется на практике предупреждение и преодоление межгрупповых конфликтов в организации.
3. Культура организации с точки зрения организационного психолога.
4. Методики вовлечения клиентов в консультативный процесс.
5. Основные положения кодекса профессиональной этики организационного психолога.
6. Основные этапы организационного консультирования.
7. Особенности консультирования сотрудников по вопросам трудовой адаптации.
8. Отличия индивидуального консультирования от группового.
9. Понимание и особенности трактовки личностных проблем при консультировании с позиций различных школ мировой психологии.
10. Понятие моббинга и возможности его преодоления в организации.
11. Понятие психологической проблемы.
12. Профессиональное выгорание, как личностная проблема управленческих кадров.
13. Профилактика, выявление и разрешение психологических проблем организации.
14. Процедуры и техники консультирования.
15. Результаты психологического консультирования в организации.
16. Соотношение групповых психологических проблем организации и проблем, затрудняющих развитие организации в целом.
17. Соотношение деятельностных психологических проблем сотрудников и проблем, затрудняющих развитие организации в целом.
18. Соотношение индивидуальных психологических проблем сотрудника и проблем, затрудняющих развитие организации в целом.
19. Структурные и коммуникационные проблемы организации.
20. Сущность и задачи практической психологии.
21. Сущность клинического направления в организационном консультировании.
22. Сущность консультационных взаимоотношений.
23. Сущность коррекции индивидуального стиля управления.
24. Сущность подхода к организационному психологическому консультированию с позиций бихевиоризма.
25. Сущность подхода к организационному психологическому консультированию с позиций психоанализа.
26. Сущность подхода к организационному психологическому консультированию с позиций гештальтпсихологии.
27. Сущность подхода к организационному психологическому консультированию с позиций когнитивной психологии.
28. Сущность подхода к организационному психологическому консультированию с позиций логотерапии.
29. Сущность подхода к организационному психологическому консультированию с позиций гуманистической психологии.
30. Трудоголизм: понятие и направления психологической коррекции личности с признаками трудоголика.

### **Примерная тематика докладов**

1. Беседа и интервью в арсенале организационного психолога-консультанта.
2. Источники и причины возникновения психологических проблем в организации.
3. Конфликтологические функции организационного психолога.
4. Место организационного консультирования в структуре практической психологии.
5. Направления профессионального развития практического психолога в условиях организации.
6. Организационные патологии: сущность виды, направления психологической профилактики.
7. Основные методы организационного психологического консультирования.
8. Основные структурные элементы организационно-психологического консультирования.
9. Особенности клинического направления в организационном консультировании.
10. Особенности психологического управленческого консультирования топ-менеджмента организаций
11. Понятие и виды организационно-психологической проблемы.
12. Психологическая помощь сотрудникам на этапе их трудовой и организационной адаптации.
13. Психологическое обоснование и экспертиза инновационных проектов в организации.
14. Развитие психологической культуры личности: от руководителя до менеджера-психолога, менеджера-консультанта и менеджера-коуч.
15. Сущность патологических проявлений в области управления и управленческих решений.

### **Примерная тематика презентаций**

1. Деятельностные проблемы в организации и пути их решения.
2. Диагностика психологических причин сопротивления персонала инновациям.
3. Индивидуальные патологии в организации, их типология.
4. Инновации в организационной деятельности: обучающаяся организация (по П. Сенджу).
5. Коммуникативно-отношенческие проблемы организации; пути их профилактики и разрешения.
6. Консультативный контакт: взаимоотношения консультанта и клиента (индивида и группы).
7. Консультирование по психологическим проблемам принимаемых управленческих решений.
8. Коррекция психологических последствий ошибочных действий руководителя.
9. Методы диагностики проблемы клиента, применяющиеся перед началом консультативного взаимодействия.
10. Ненормативное поведение сотрудников организации: сущность, причины, диагностика.
11. Организационно-клиническое консультирование руководителей.
12. Организационно-психологическое консультирование на основе различных направлений психоанализа.
13. Основные элементы управления и их психологическая характеристика.

14. Планирование индивидуальной карьеры: понятие, методы, возможности психологического обеспечения.
15. Проблемы профессионального здоровья сотрудников организации.
16. Профилактическая деятельность в области практической конфликтологии.
17. Профилактическая работа и коррекция профессионального выгорания.
18. Психологическая коррекция индивидуального стиля управления.
19. Содержание и формы деятельности психолога по обеспечению профессионального обучения персонала.
20. Характерные особенности основных стилей управления.

### **Примерные вопросы к экзамену по учебной дисциплине:**

1. Виды деятельности организационного психолога-консультанта.
2. Влияние мировых школ современной психологии на организационное психологическое консультирование.
3. Изучение личности сотрудника психологом-консультантом: методы 360 градусов и сравнительного анализа источников.
4. Индивидуальные формы организационного психологического консультирования.
5. Интервью в арсенале организационного психолога-консультанта.
6. Кодекс профессиональной этики организационного психолога.
7. Консультационный запрос в организационном консультировании: понятие и виды.
8. Консультирование по психологическим проблемам принимаемых управленческих решений.
9. Культура организации с точки зрения организационного психолога.
10. Планирование индивидуальной карьеры: понятие, методы, возможности психологического обеспечения.
11. Профилактическая работа и коррекция профессионального выгорания.
12. Место организационного психологического консультирования в системе деловых консультационных услуг.
13. Методы профессиональной деятельности организационного психолога-консультанта.
14. Сущность организации и элементы мониторинга социально-психологических предпосылок внутриорганизационных конфликтов на предприятии.
15. Основные методы организационного психологического консультирования.
16. Основные принципы психологического консультирования в организации.
17. Особенности взаимодействия организационного психолога с различными категориями сотрудников организации.
18. Особенности психологического организационного консультирования в условиях поражённости организации явлениями моббинга.
19. Особенности психологического управленческого консультирования топ-менеджмента организаций.
20. Особенности работы психолога-консультанта по оказанию помощи в разработке миссии организации.
21. Отличительные особенности психологического организационного консультирования от других направлений и видов консультационной работы.
22. Понятие термина и содержание консультирования, управленческого консультирования и организационного консультирования.
23. Проблемы и необходимость развития психологической культуры управленческого персонала организации.

24. Проблемы и направления психологической коррекции индивидуального стиля руководства топ-менеджмента организации.
25. Психологические проблемы организации: сущность, причины, процессы осознания.
26. Пути и условия создания обучающейся организации по П. Сенджу.
27. Развитие личности в ходе психологического организационного консультирования.
28. Содержание структурных элементов процессов управленческого консультирования.
29. Структура и динамика психологического организационного консультирования.
30. Сущность и содержание GRID-анализа, его сильные и слабые стороны.
31. Сущность и содержание коучинга, его сильные и слабые стороны.
32. Сущность метода swot-анализа, его сильные и слабые стороны.
33. Сущность различных теоретических подходов к организационному психологическому консультированию: бихевиоризм.
34. Сущность различных теоретических подходов к организационному психологическому консультированию: психоанализ.
35. Сущность различных теоретических подходов к организационному психологическому консультированию: гештальтпсихология.
36. Сущность различных теоретических подходов к организационному психологическому консультированию: когнитивная психология.
37. Сущность различных теоретических подходов к организационному психологическому консультированию: логотерапия.
38. Сущность различных теоретических подходов к организационному психологическому консультированию: гуманистическая психология.
39. Сущность результатов психологического консультирования в организации.
40. Сущность ситуации предъявления организационной проблемы руководителем (заказчиком) консультанту и варианты восприятия её психологом.
41. Теоретические основы организационного психологического консультирования.
42. Технологические подходы к организации управленческого психологического консультирования.
43. Диагностика психологических причин сопротивления персонала инновациям.
44. Культура организации с точки зрения организационного психолога.
45. Особенности консультирования сотрудников по вопросам трудовой адаптации.

#### **4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.**

Основными формами текущего контроля являются оценка составление конспектов, устные опросы, аннотирование текстов, подготовка докладов и презентаций.

Доклад – публичное сообщение на определенную тему, в процессе подготовки которого студент использует те или иные навыки исследовательской работы. Подготовка докладов предполагается по содержащимся в рабочей программе дисциплины темам.

Написание конспекта (статьи, монографии, учебника, книги и пр.) представляет собой деятельность магистранта по созданию обзора информации, содержащейся в объекте конспектирования, в более краткой форме. В конспекте должны быть отражены основные принципиальные положения источника, то новое, что внес его автор, основные методологические положения работы, аргументы, этапы доказательства и выводы.

Аннотирование текста (аннотация – краткая характеристика текста, книги, статьи, раскрывающая содержание). Фиксируются основные проблемы, затронутые в тексте, мнения, оценки, выводы автора.

Презентация – форма текущего контроля, где, кроме умения работать с информацией, используются практические навыки по наглядному пространственному ее отображению.

Формой промежуточной аттестации является контрольная работа. В целях выполнения контрольной работы студент должен провести теоретическое и психологического исследования проблематик. Алгоритм подготовки контрольной работы: выбор темы → определение целей и задач работы → отбор и систематизация текстового материала → отбор текстового материала из имеющегося для его преобразования в виде текста → оформление контрольной работы.

Максимальное количество баллов, которое может набрать магистрант в течение семестра за текущий контроль, равняется 80 баллам.

Минимальное количество баллов, которые магистрант должен набрать в течение семестра за текущий контроль равняется 40 баллам.

Максимальная сумма баллов, которые магистрант может получить на экзамене, равняется 20 баллам.

Формой промежуточной аттестации является экзамен, которые проходит в форме устного собеседования по вопросам.

### Критерии оценивания экзамена

Баллы	Критерии оценивания
20-16	Обучаемый прочно усвоил предусмотренный программный материал; правильно и аргументировано ответил на все вопросы с приведением примеров; показал глубокие систематизированные знания, владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников; теорию связывает с практикой, другими темами данного курса.
11-15	Обучаемый прочно усвоил предусмотренный программный материал; но не всегда аргументировано отвечал на вопросы с приведением примеров; показал систематизированные знания, не всегда владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников; теорию связывает с практикой, другими темами данного курса.
10-6	Обучаемый недостаточно прочно усвоил предусмотренный программный материал; но не всегда аргументировано отвечал на вопросы с приведением примеров; показал недостаточно систематизированные знания, не всегда владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников; не связывает теорию с практикой.
5-0	Обучаемый не усвоил предусмотренный программный материал; не ответил на большинство вопросов преподавателя, не связывает теорию с практикой.

### Итоговая шкала оценивания результатов освоения дисциплины

Оценка по 5-балльной системе		Оценка по 100-балльной системе
5	отлично	81 – 100
4	хорошо	61 – 80
3	удовлетворительно	41 – 60
2	неудовлетворительно	0 – 40