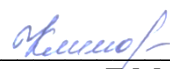


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 24.10.2024 14:21:41
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bff679172803da5b7b559fc69e2

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
Организация психологической службы

Направление подготовки 37.03.01 Психология

Мытищи
2021 г.

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

Название компетенции	Этапы формирования компетенции в процессе освоения образовательной программы
ОПК 6.2 «Проводит общественные опросы для выявления потребностей и запросов целевой аудитории в психологических услугах с целью стимулирования интереса населения к психологическим знаниям, практике и услугам»	<i>Работа на учебных занятиях (лекции, лаб. работы и т.д.).</i> Тема 1. Психологическая служба как система психологического обеспечения профессиональной деятельности Тема 3. Особенности социально-психологического сопровождения профессиональной деятельности персонала <i>Самостоятельная работа (домашние задания и т.д.)</i> Тема 1. Психологическая служба как система психологического обеспечения профессиональной деятельности Тема 3. Особенности социально-психологического сопровождения профессиональной деятельности персонала
ОПК 6.3 «Определяет источники необходимой информации, осуществляет ее поиск и применяет для совершенствования деятельности в области реализации профилактической работы с населением»	<i>Работа на учебных занятиях (лекции, лаб. работы и т.д.).</i> Тема 1. Психологическая служба как система психологического обеспечения профессиональной деятельности Тема 2. Организация психологического отбора персонала в учреждении Тема 3. Особенности социально-психологического сопровождения профессиональной деятельности персонала <i>Самостоятельная работа (домашние задания и т.д.)</i> Тема 1. Психологическая служба как система психологического обеспечения профессиональной деятельности Тема 2. Организация психологического отбора персонала в учреждении Тема 3. Особенности социально-психологического сопровождения профессиональной деятельности персонала
ОПК 8.1 «Демонстрирует знание основ организационной психологии, психологии труда, организации психологической службы, психологии управления и управленческого консультирования»	<i>Работа на учебных занятиях (лекции, лаб. работы и т.д.).</i> Тема 1. Психологическая служба как система психологического обеспечения профессиональной деятельности Тема 2. Организация психологического отбора персонала в учреждении Тема 3. Особенности социально-психологического сопровождения профессиональной деятельности персонала <i>Самостоятельная работа (домашние задания и т.д.)</i> Тема 1. Психологическая служба как система психологического обеспечения профессиональной деятельности Тема 2. Организация психологического отбора персонала в учреждении Тема 3. Особенности социально-психологического сопровождения профессиональной деятельности

	персонала
ОПК 8.3 «Организовывает деятельность психологической службы в организациях разного типа, соблюдая организационно-правовые основы профессиональной деятельности»	<i>Работа на учебных занятиях (лекции, лаб. работы и т.д.).</i> Тема 1. Психологическая служба как система психологического обеспечения профессиональной деятельности Тема 2. Организация психологического отбора персонала в учреждении Тема 3. Особенности социально-психологического сопровождения профессиональной деятельности персонала <i>Самостоятельная работа (домашние задания и т.д.)</i> Тема 1. Психологическая служба как система психологического обеспечения профессиональной деятельности Тема 2. Организация психологического отбора персонала в учреждении Тема 3. Особенности социально-психологического сопровождения профессиональной деятельности персонала
СПК 1.3 «Участствует в работе специалистов по оказанию психологической помощи нуждающемуся населению, в том числе осуществляет индивидуальное и групповое консультирование по снижению социальной и психологической напряженности»	<i>Работа на учебных занятиях (лекции, лаб. работы и т.д.).</i> Тема 1. Психологическая служба как система психологического обеспечения профессиональной деятельности Тема 2. Организация психологического отбора персонала в учреждении Тема 3. Особенности социально-психологического сопровождения профессиональной деятельности персонала <i>Самостоятельная работа (домашние задания и т.д.)</i> Тема 1. Психологическая служба как система психологического обеспечения профессиональной деятельности Тема 2. Организация психологического отбора персонала в учреждении Тема 3. Особенности социально-психологического сопровождения профессиональной деятельности персонала
СПК 2.3 «Разрабатывает и обосновывает применение индивидуальных и групповых программ и психологических технологий, направленных на преодоление клиентами трудностей и их психологическую поддержку»	<i>Работа на учебных занятиях (лекции, лаб. работы и т.д.).</i> Тема 1. Психологическая служба как система психологического обеспечения профессиональной деятельности Тема 2. Организация психологического отбора персонала в учреждении Тема 3. Особенности социально-психологического сопровождения профессиональной деятельности персонала <i>Самостоятельная работа (домашние задания и т.д.)</i> Тема 1. Психологическая служба как система психологического обеспечения профессиональной деятельности Тема 2. Организация психологического отбора персонала в учреждении Тема 3. Особенности социально-психологического

	сопровождения профессиональной деятельности персонала
--	---

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

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
ОПК 6.2	Пороговый	Работа на учебных занятиях (лекции, лаб. работы и т.д.). Тема 1. Психологическая служба как система психологического обеспечения профессиональной деятельности Тема 2. Организация психологического отбора персонала в учреждении Тема 3. Особенности социально-психологического сопровождения профессиональной деятельности персонала <i>Самостоятельная работа (домашние задания и т.д.)</i> Тема 1. Психологическая служба как система психологического обеспечения профессиональной деятельности	<i>знать:</i> • психологические аспекты функционирования организации; • основные направления и задачи психологического консультирования и психотерапии; • основные нормативно-правовые документы и порядок заполнения отчетной документации; • основные парадигмы управления организацией, психологические принципы управления организацией. <i>уметь:</i> • выявлять психологические проблемы организации на разных стадиях ее развития. • проводить диагностику организационной культуры.	Наличие конспектов Словарь терминов Доклад Выступление на практическом занятии Посещение лекций Письменная работа	41-60 б. «3»
	Продвинутый	Тема 2. Организация психологического отбора персонала в учреждении Тема 3. Особенности социально-психологического сопровождения профессиональной деятельности персонала	<i>знать:</i> • основные нормативно-правовые документы и порядок заполнения отчетной документации; • основные классификация организационной культуры по критерию деятельности организации; • основные направления диагностического исследования организационных проблем; • психологические аспекты организационной культуры; • основные схемы структур и классификаций организационной культуры. • особенности формирования организационной культуры. <i>владеть:</i> • методологией анализа	Наличие конспектов Словарь терминов Доклад Выступление на практическом занятии Посещение лекций Письменная работа	61-100 б. «4» и выше

			психологических проблем организации на разных стадиях ее развития; • системой оценок результатов диагностического исследования организационных проблем; <i>уметь:</i> • выделять этапы диагностического исследования организационных проблем;		
ОПК 6.3	Пороговые	<i>Работа на учебных занятиях (лекции, лаб. работы и т.д.).</i> Тема 1. Психологическая служба как система психологического обеспечения профессиональной деятельности Тема 2. Организация психологического отбора персонала в учреждении Тема 3. Особенности социально-психологического сопровождения профессиональной деятельности персонала <i>Самостоятельная работа (домашние задания и т.д.)</i> Тема 1. Психологическая служба как система психологического обеспечения профессиональной деятельности Тема 2. Организация психологического отбора персонала в учреждении Тема 3. Особенности социально-психологического сопровождения профессиональной деятельности персонала	<i>знать:</i> • организационно-методические основы создания и деятельности ПСО; • жизненные стадии и циклы развития организации; • основные этические аспекты работы организационного психолога; • основные методы отбора кандидатов. <i>уметь:</i> • выявлять психологические проблемы организации на разных стадиях ее развития. • разрабатывать программы адаптации сотрудника в организации; • разрабатывать программы карьерного продвижения работника.	Наличие конспектов Словарь терминов Доклад Выступление на практическом занятии Посещение лекций Письменная работа	41-60 б. «3»
	Продвинутый		<i>знать:</i> • организационно-методические основы создания и деятельности ПСО; • жизненные стадии и циклы развития организации; • основные направления работы ПСО; • основные этические аспекты работы организационного психолога; • основные методы отбора кандидатов; <i>владеть:</i> • методологией анализа психологических проблем организации на разных стадиях ее развития; • системой организации и	Наличие конспектов Словарь терминов Доклад Выступление на практическом занятии Посещение лекций Письменная работа	61-100 б. «4» и выше

			мониторинга профессионального развития работника; <i>уметь:</i> • подбирать эффективные методы отбора кандидатов; • подбирать эффективные методы оценки профессионализма и должностного соответствия; • разрабатывать программы адаптации сотрудника в организации; • разрабатывать программы карьерного продвижения работника.		
ОПК 8.1	Пороговый	<i>Работа на учебных занятиях (лекции, лаб. работы и т.д.).</i> Тема 1. Психологическая служба как система психологического обеспечения профессиональной деятельности Тема 2. Организация психологического отбора персонала в учреждении Тема 3. Особенности социально-психологического сопровождения профессиональной деятельности персонала <i>Самостоятельная работа (домашние задания и т.д.)</i> Тема 1. Психологическая служба как система психологического обеспечения профессиональной деятельности Тема 2. Организация психологического отбора персонала в учреждении Тема 3. Особенности социально-психологического сопровождения профессиональной деятельности персонала	<i>знать:</i> • психологические аспекты функционирования организации; • основные направления и задачи психологического консультирования и психотерапии; • основные нормативно-правовые документы и порядок заполнения отчетной документации; • основные парадигмы управления организацией, психологические принципы управления организацией. <i>уметь:</i> • выявлять психологические проблемы организации на разных стадиях ее развития. • проводить диагностику организационной культуры.	Наличие конспектов Словарь терминов Доклад Выступление на практическом занятии Посещение лекций Письменная работа	41-60 б. «3»
	Продвинутый		<i>знать:</i> • основные нормативно-правовые документы и порядок заполнения отчетной документации;	Наличие конспектов Словарь терминов Доклад	61-100 б. «4» и выше

			• основные классификация организационной культуры по критерию деятельности организации; • основные направления диагностического исследования организационных проблем; • психологические аспекты организационной культуры; • основные схемы структур и классификаций организационной культуры. • особенности формирования организационной культуры. <i>владеть:</i> • методологией анализа психологических проблем организации на разных стадиях ее развития; • системой оценок результатов диагностического исследования организационных проблем; <i>уметь:</i> • выделять этапы диагностического исследования организационных проблем;	Выступление на практическом занятии Посещение лекций Письменная работа	
ОПК 8.3	Поро говы й	<i>Работа на учебных занятиях (лекции, лаб. работы и т.д.).</i> Тема 1. Психологическая служба как система психологического обеспечения профессиональной деятельности Тема 2. Организация психологического отбора персонала в учреждении Тема 3. Особенности социально-психологического сопровождения профессиональной деятельности персонала <i>Самостоятельная работа (домашние задания и т.д.)</i> Тема 1. Психологическая служба как система психологического обеспечения профессиональной деятельности Тема 2. Организация	<i>знать:</i> • психологические аспекты функционирования организации; • основные направления и задачи психологического консультирования и психотерапии; • основные нормативно-правовые документы и порядок заполнения отчетной документации; • основные парадигмы управления организацией, психологические принципы управления организацией. <i>уметь:</i> • выявлять психологические проблемы организации на разных стадиях ее развития. • проводить диагностику организационной культуры.	Наличие конспектов Словарь терминов Доклад Выступление на практическом занятии Посещение лекций Письменная работа	41-60 б. «3»

		психологического отбора персонала в учреждении Тема 3. Особенности социально-психологического сопровождения профессиональной деятельности персонала			
	Продвину-тый		<i>знать:</i> • основные нормативно-правовые документы и порядок заполнения отчетной документации; • основные классификация организационной культуры по критерию деятельности организации; • основные направления диагностического исследования организационных проблем; • психологические аспекты организационной культуры; • основные схемы структур и классификаций организационной культуры. • особенности формирования организационной культуры. <i>владеть:</i> • методологией анализа психологических проблем организации на разных стадиях ее развития; • системой оценок результатов диагностического исследования организационных проблем; <i>уметь:</i> • выделять этапы диагностического исследования организационных проблем;	Наличие конспектов Словарь терминов Доклад Выступление на практическом занятии Посещение лекций Письменная работа	61-100 б. «4» и выше
СПК 1.3	Пороговый	<i>Работа на учебных занятиях (лекции, лаб. работы и т.д.).</i> Тема 1. Психологическая служба как система психологического обеспечения профессиональной деятельности Тема 2. Организация психологического отбора персонала в учреждении Тема 3. Особенности социально-	<i>знать:</i> • психологические аспекты функционирования организации; • основные направления и задачи психологического консультирования и психотерапии; • основные нормативно-правовые документы и порядок заполнения отчетной документации; • основные парадигмы управления организацией, психологические принципы управления организацией.	Наличие конспектов Словарь терминов Доклад Выступление на практическом занятии Посещение лекций Письменная работа	41-60 б. «3»

		психологического сопровождения профессиональной деятельности персонала <i>Самостоятельная работа (домашние задания и т.д.)</i> Тема 1. Психологическая служба как система психологического обеспечения профессиональной деятельности Тема 2. Организация психологического отбора персонала в учреждении Тема 3. Особенности социально-психологического сопровождения профессиональной деятельности персонала	<i>уметь:</i> • выявлять психологические проблемы организации на разных стадиях ее развития. • проводить диагностику организационной культуры.		
	Продвину-тый		<i>знать:</i> • основные нормативно-правовые документы и порядок заполнения отчетной документации; • основные классификация организационной культуры по критерию деятельности организации; • основные направления диагностического исследования организационных проблем; • психологические аспекты организационной культуры; • основные схемы структур и классификаций организационной культуры. • особенности формирования организационной культуры. <i>владеть:</i> • методологией анализа психологических проблем организации на разных стадиях ее развития; • системой оценок результатов диагностического исследования организационных проблем; <i>уметь:</i> • выделять этапы диагностического исследования организационных проблем;	Наличие конспектов Словарь терминов Доклад Выступление на практическом занятии Посещение лекций Письменная работа	61-100 б. «4» и выше

СПК 2.3	Поро говы й	<i>Работа на учебных занятиях (лекции, лаб. работы и т.д.).</i> Тема 1. Психологическая служба как система психологического обеспечения профессиональной деятельности Тема 2. Организация психологического отбора персонала в учреждении Тема 3. Особенности социально-психологического сопровождения профессиональной деятельности персонала <i>Самостоятельная работа (домашние задания и т.д.)</i> Тема 1. Психологическая служба как система психологического обеспечения профессиональной деятельности Тема 2. Организация психологического отбора персонала в учреждении Тема 3. Особенности социально-психологического сопровождения профессиональной деятельности персонала	<i>знать:</i> • психологические аспекты функционирования организации; • основные направления и задачи психологического консультирования и психотерапии; • основные нормативно-правовые документы и порядок заполнения отчетной документации; • основные парадигмы управления организацией, психологические принципы управления организацией. <i>уметь:</i> • выявлять психологические проблемы организации на разных стадиях ее развития. • проводить диагностику организационной культуры.	Наличие конспектов Словарь терминов Доклад Выступление на практическом занятии Посещение лекций Письменная работа	41-60 б. «3»
	Прод вину -тый		<i>знать:</i> • основные нормативно-правовые документы и порядок заполнения отчетной документации; • основные классификация организационной культуры по критерию деятельности организации; • основные направления диагностического исследования организационных проблем; • психологические аспекты организационной культуры; • основные схемы структур и классификаций организационной культуры. • особенности формирования организационной культуры. <i>владеть:</i> • методологией анализа	Наличие конспектов Словарь терминов Доклад Выступление на практическом занятии Посещение лекций Письменная работа	61-100 б. «4» и выше

			психологических проблем организации на разных стадиях ее развития; • системой оценок результатов диагностического исследования организационных проблем; уметь: • выделять этапы диагностического исследования организационных проблем;		
--	--	--	--	--	--

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

Типовые контрольные задания, оценочные средства для текущего контроля (самоконтроля) успеваемости по дисциплине (варианты письменных работ и устных выступлений и докладов)

Примерные темы письменных работ по теме 1 «Психологическая служба как система психологического обеспечения профессиональной деятельности»

1. Методологическая и организационная основа психологической службы.
2. Основные модели работы практического психолога в организации.
3. Система психологической работы с персоналом.
4. Основные правила пользования психологической информацией.
5. Статус психологической информации.
6. Принципы оформления результатов исследований и правила хранения информации.
7. Права и обязанности психолога.
8. Права и обязанности испытуемых в психологических исследованиях.
9. Права и обязанности пользователей психологической информацией.
10. Этические принципы и правила работы психолога.
11. Назначение и оснащение отдельного рабочего кабинета психолога.
12. Назначение и оснащение комнаты (центра) психологической разгрузки.
13. Назначение и оснащение класса психологической подготовки персонала.
14. Назначение и оснащение кабинета СПФИ.
15. Специальные средства психологической подготовки.
16. Сущность планирования психологической работы.
17. Этапы планирования психологической работы.
18. Величина трудоёмкости психологической работы и её детерминанты.
19. Методы определения трудоёмкости психологической работы.
20. Схема расчёта времени выполнения психологической задачи.
21. Анализ трудоёмкости психологических мероприятий.
22. Содержание плана психологической работы: основные разделы.
23. Анализ трудоёмкости организационно-методических мероприятий плана психологической работы.
24. Трудозатраты на проведение углубленного психологического изучения кандидатов на работу (службу).

25. Трудозатраты на проведение специального психофизиологического изучения кандидатов на работу (службу) с использованием полиграфа (СПФИ).
26. Трудозатраты на проведение психологической аттестации сотрудников, планируемых на руководящие должности или перемещение в другие подразделения.
27. Трудоёмкость мероприятия социально-психологического сопровождения.
28. Расчет трудоёмкости психологической работы с лицами с признаками затруднённой адаптации и акцентуациями характера.
29. Трудоёмкость работы по психологическому просвещению персонала.
30. Расчёт трудоёмкости психологической работы.
31. Основные задачи и функции отдела психологического обеспечения.
32. Права и ответственность отдела психологического обеспечения.
33. Организация деятельности отдела психологического обеспечения.
34. Функциональные обязанности начальника отдела психологического обеспечения профессиональной деятельности.
35. Функциональные обязанности сотрудников по организации и осуществлению социально-психологического сопровождения профессиональной деятельности сотрудников.
36. Функциональные обязанности сотрудников по организации и проведению психодиагностики и профессионального психологического отбора.
37. Функциональные обязанности сотрудников по организации и проведению обработки и хранению психологической информации.
38. Структурная схема организации отдела психологического обеспечения.

Темы проблемных выступлений по теме 1 «Психологическая служба как система психологического обеспечения профессиональной деятельности»

1. Методологические и организационные основы психологической службы.
2. Система психологической работы с персоналом: приоритетные направления деятельности психолога.
3. Этические принципы работы психолога и должностные требования к сотруднику психологической службы.
4. Эффективность психологической работы и материальная база психологической службы.
5. Планирование и нормирование профессиональной деятельности сотрудников психологической службы.
6. Трудоёмкость психологической работы и её детерминанты.
7. Функциональная организация психологического подразделения: основные задачи и функции.
8. Организация деятельности отдела психологического обеспечения и эффективность работы учреждения.

Примерные темы письменных работ по теме 2 «Организация психологического отбора персонала в учреждении»

1. Правовые основания организации психологического отбора.
2. Ограничение индивидуальных прав личности в углубленном психологическом изучении: сущность, содержание.
3. Личностно-деятельностные принципы профессионального отбора.
4. Процессуально-методические принципы профессионального отбора.

5. Профессионально-этические принципы профессионального отбора.
6. Психокоррекционное содержание профессионального отбора.
7. Структура психологического отбора персонала.
8. Углубленное психологическое изучение кандидатов на работу: цель, задачи.
9. Организация проведения углубленного психологического изучения кандидатов на работу.
10. Этапы углубленного психологического изучения кандидатов на работу.
11. Организация проведения психологического собеседования с кандидатами на работу.
12. Организация проведения психологического обследования кандидатов на работу.
13. Организация проведения заключительного собеседования с кандидатами на работу, сотрудниками.
14. Содержание протокола психологического изучения кандидатов на работу, сотрудников, сотрудников резерва выдвижения.

Темы выступлений по теме 2 «Организация психологического отбора персонала в учреждении»

1. Правовые основания организации психологического отбора.
2. Индивидуальные права личности в психологическом отборе.
4. Принципы психологического отбора персонала.
5. Психокоррекционное содержание психологического отбора.
6. Психологическая оценка профессиональной пригодности персонала.
7. Организация проведения психологического обследования кандидатов на работу.
8. Применение аппаратурных психофизиологических средств в психологическом отборе персонала.
9. Особенности итогового заключения о профессиональной пригодности персонала.
10. Эффективность психологического отбора персонала.

Примерные темы письменных работ по теме 3 «Особенности социально-психологического сопровождения профессиональной деятельности персонала»

1. Социально-психологическое обеспечение деятельности подразделений: цель, задачи.
2. Детерминирующие условия эффективности решения задач социально-психологического сопровождения профессиональной деятельности.
3. Направления реализации социально-психологического обеспечения деятельности подразделений.
4. Диагностическая технология социально-психологического сопровождения профессиональной деятельности сотрудников: сущность, содержание.
5. Формирующая технология социально-психологического сопровождения: цель, направления.
6. Корректирующая технология социально-психологического сопровождения: назначение, основные направления.
7. Организация социально-психологического сопровождения деятельности подразделений.

8. Задачи социально-психологического сопровождения деятельности подразделений.
9. Психологическое моделирование профессиональной деятельности: назначение, содержание.
10. Экспертный мониторинг профессионализации коллективов: назначение, содержание.
11. Социально-педагогическое обеспечение жизнедеятельности сотрудников: назначение, содержание.
12. Организация системной деятельности подразделений социально-психологического обеспечения: назначение, содержание.
13. Направления работ по решению задач социально-психологического сопровождения профессиональной деятельности в организации.
14. Рекомендации для выполнения работ по подбору и разработке методических средств углубленного изучения психологических особенностей сотрудников, проведению периодической психодиагностики сотрудников и психологической паспортизации.
15. Рекомендации по проведению мероприятий психологической коррекции поведения и деятельности сотрудников.
16. Рекомендации по проведению мероприятий социально-психологической оценки функционирования коллективов.
17. Процедура выполнения работ по обеспечению руководства подразделений дополнительной психологической информацией для принятия управленческих решений при аттестации сотрудников, назначаемых на руководящие должности и перемещаемых в другие подразделения.
18. Практические рекомендации по учёту, хранению и анализу психологических данных.
19. Перечень и содержание рабочей документации психолога организации.
20. Особенности разработки автоматизированной базы психологических и социально-психологических данных.
21. Содержание отчёта о результатах социально-психологического изучения подразделений.
22. Особенности работы с психологической информацией.

Темы выступлений по теме 3
«Особенности социально-психологического сопровождения профессиональной деятельности персонала»

1. Социально-психологическое обеспечение деятельности подразделений: цель, задачи.
2. Детерминирующие условия эффективности решения задач социально-психологического сопровождения профессиональной деятельности.
3. Направления реализации социально-психологического обеспечения деятельности подразделений.
4. Организация социально-психологического сопровождения деятельности подразделений.
5. Задачи социально-психологического сопровождения деятельности подразделений.
6. Психологическое моделирование профессиональной деятельности.
7. Экспертный мониторинг профессионализации коллективов.
8. Социально-педагогическое обеспечение жизнедеятельности сотрудников.

9. Организация системной деятельности подразделений социально-психологического обеспечения.
10. Функциональная организация психологического обеспечения профессиональной деятельности
11. Направления работ по решению задач социально-психологического сопровождения профессиональной деятельности в организации.
12. Автоматизированная база психологических и социально-психологических данных: содержание, особенности разработки.
13. Отчёт о результатах социально-психологического изучения подразделений: содержание, особенности подготовки.
14. Особенности работы с психологической информацией.

Примерные вопросы к зачету по дисциплине

1. Основные понятия, используемые в Законе г. Москвы от 07.10.2009. № 43 "О психологической помощи населению в городе Москве".
2. Основные виды психологической помощи населению.
3. Формы оказания психологической помощи населению.
4. Права получателя психологической помощи.
5. Стандарт оказания психологической помощи.
6. Назначение Этического кодекса психолога, утверждённого V съездом Российского психологического общества от "14" февраля 2012 года.
7. Этические принципы психолога.
8. Принцип уважения: сущность и содержание.
9. Принцип компетентности: сущность и содержание.
10. Принцип ответственности: сущность и содержание.
11. Принцип честности: сущность и содержание.
12. Функциональные обязанности руководителя подразделения психологического обеспечения профессиональной деятельности.
13. Функциональные обязанности специалиста в области социальной психологии в подразделении психологического обеспечения профессиональной деятельности.
14. Функциональные обязанности специалиста в области психодиагностики и профессионального психологического отбора в подразделении психологического обеспечения профессиональной деятельности.
15. Сущность и содержание психологического обеспечения профессиональной деятельности.
16. Углубленное психологическое изучение кандидатов на работу: цель, задачи.
17. Организация проведения углубленного психологического изучения кандидатов на работу.
18. Этапы углубленного психологического изучения кандидатов на работу.
19. Организация проведения психологического собеседования с кандидатами на работу.
20. Организация проведения психологического обследования кандидатов на работу.
21. Организация проведения заключительного собеседования с кандидатами на работу, сотрудниками.
22. Содержание протокола психологического изучения кандидатов на работу, сотрудников, сотрудников резерва выдвижения.
23. Социально-психологическое обеспечение деятельности подразделений: цель, задачи.
24. Направления реализации социально-психологического обеспечения деятельности подразделений.

25. Организация социально-психологического сопровождения деятельности подразделений.
26. Задачи социально-психологического сопровождения деятельности подразделений.
27. Содержание отчёта о результатах социально-психологического изучения подразделений.
28. Организация учёта и хранения психологической информации.
29. Особенности работы с психологической информацией.
30. Перечень и содержание рабочей документации психолога организации.

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

Исходя из требований ФГОС ВПО оценка качества освоения ООП бакалавриата должна включать текущий контроль успеваемости, промежуточную аттестацию обучающихся и итоговую государственную аттестацию выпускников.

Конкретные формы и процедуры *текущего контроля успеваемости* и *промежуточной аттестации* студентов по дисциплине разрабатываются на кафедре самостоятельно и доводятся до их сведения в ходе рассмотрения первого раздела дисциплины «Введение в дисциплину «Организация психологической службы». Здесь же происходит ориентирование бакалавров *на итоговую государственную аттестацию*.

Для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений поэтапным требованиям соответствующего бакалаврского модуля (текущая и промежуточная аттестация) на кафедре создаются *фонды оценочных средств*, включающие типовые задания, контрольные работы, тесты и методы контроля, позволяющие оценить знания, умения и уровень приобретенных компетенций в рамках изучаемой дисциплины.

- 1 Зачет – до 20 баллов
- 2 Наличие конспектов – до 10 баллов
- 3 Словарь терминов – до 10 баллов
- 4 Доклад – до 20 баллов
- 5 Выступление на практическом занятии (опрос) – до 20 баллов (очно-заочная форма)
- 6 Посещение лекций – до 10 баллов
- 7 Письменная работа – до 10 баллов

Написание конспекта оценивается

В качестве оценки используется следующие критерии:

8–10 баллов. В содержании конспекта соблюдена логика изложения вопроса темы; материал изложен в полном объеме; выделены ключевые моменты вопроса материал изложен понятным языком; формулы написаны четко и с пояснениями; схемы, таблицы, графики, рисунки снабжены пояснениями выполнены в соответствии с предъявляемыми требованиями; к ним даны все необходимые пояснения; приведены примеры, иллюстрирующие ключевые моменты темы.

4–7 баллов. В содержании конспекта не соблюден литературный стиль изложения, прослеживается неясность и нечеткость изложения, иллюстрационные примеры приведены не в полном объеме.

0–3 баллов. Конспект составлен небрежно и неграмотно, имеются нарушения логики изложения материала темы, не приведены иллюстрационные примеры, не выделены ключевые моменты темы.

Написание доклада оценивается

В качестве оценки используется следующие критерии:

8–10 баллов. Содержание соответствует поставленным цели и задачам, изложение материала отличается логичностью и смысловой завершенностью, студент показал владение материалом, умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы, отстаивать собственную точку зрения.

5–7 баллов. Содержание недостаточно полно соответствует поставленным цели и задачам исследования, работа выполнена на недостаточно широкой базе источников и не учитывает новейшие достижения, изложение материала носит преимущественно описательный характер, студент показал достаточно уверенное владение материалом, однако недостаточное умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы и отстаивать собственную точку зрения.

2–4 баллов. Содержание не отражает особенности проблематики избранной темы, – содержание работы не полностью соответствует поставленным задачам, база источников является фрагментарной и не позволяет качественно решить все поставленные в работе задачи, работа не учитывает новейшие достижения историографии темы, студент показал неуверенное владение материалом, неумение отстаивать собственную позицию и отвечать на вопросы.

0–1 балла. Работа не имеет логичной структуры, содержание работы в основном не соответствует теме, база источников исследования является недостаточной для решения поставленных задач, студент показал неуверенное владение материалом, неумение формулировать собственную позицию.

Опрос оценивается

В качестве оценки используется следующие критерии:

15–20 баллов. Содержание ответа полностью соответствует поставленному вопросу (заданию), полностью раскрывает цели и задачи, сформулированные в вопросе; изложение материала отличается логичностью и смысловой завершенностью, студент показал хорошее владение материалом, умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы, отстаивать собственную точку зрения.

8–14 баллов. Содержание ответа недостаточно полно соответствует поставленному вопросу, не раскрыты полностью цели и задачи, сформулированные в вопросе; изложение материала не отличается логичностью и нет смысловой завершенности сказанного, студент показал достаточно уверенное владение материалом, не показал умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы, отстаивать собственную точку зрения.

4–7 баллов. Содержание ответа не отражает особенности проблематики заданного вопроса, – содержание ответа не полностью соответствует обозначенной теме, не учитываются новейшие достижения историографии темы, студент показал неуверенное владение материалом, неумение отстаивать собственную позицию и отвечать на вопросы.

0–3 балла. Ответ не имеет логичной структуры, содержание ответа в основном не соответствует теме, студент показал неуверенное владение материалом, неумение формулировать собственную позицию.

Письменная работа оценивается

В качестве оценки используется следующие критерии:

8–10 баллов. Содержание ответа полностью соответствует поставленному вопросу (заданию), полностью раскрывает цели и задачи, сформулированные в вопросе; изложение материала отличается логичностью и смысловой завершенностью, студент

показал хорошее владение материалом, умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы, отстаивать собственную точку зрения.

5–7 баллов. Содержание ответа недостаточно полно соответствует поставленному вопросу, не раскрыты полностью цели и задачи, сформулированные в вопросе; изложение материала не отличается логичностью и нет смысловой завершенности сказанного, студент показал достаточно уверенное владение материалом, не показал умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы, отстаивать собственную точку зрения.

2–4 баллов. Содержание ответа не отражает особенности проблематики заданного вопроса, – содержание ответа не полностью соответствует обозначенной теме, не учитываются новейшие достижения историографии темы, студент показал неуверенное владение материалом, неумение отстаивать собственную позицию и отвечать на вопросы.

0–1 балла. Ответ не имеет логичной структуры, содержание ответа в основном не соответствует теме, студент показал неуверенное владение материалом, неумение формулировать собственную позицию.

Зачет оценивается

В качестве оценки используются следующие критерии:

При проведении зачета учитывается посещаемость студентом лекционных занятий, активность на практических занятиях, выполнение самостоятельной работы, отработка пропущенных занятий по уважительной причине.

16–20 баллов – регулярное посещение занятий, высокая активность на практических и лабораторных занятиях, содержание и изложение материала отличается логичностью и смысловой завершенностью, студент показал владение материалом, умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы, отстаивать собственную точку зрения.

11–15 баллов – систематическое посещение занятий, участие на практических и лабораторных занятиях, единичные пропуски по уважительной причине и их отработка, изложение материала носит преимущественно описательный характер, студент показал достаточно уверенное владение материалом, однако недостаточное умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы и отстаивать собственную точку зрения.

6–10 баллов – нерегулярное посещение занятий, низкая активность на практических и лабораторных занятиях, студент показал неуверенное владение материалом, неумение отстаивать собственную позицию и отвечать на вопросы.

0–5 балла – регулярные пропуски занятий и отсутствие активности работы, студент показал незнание материала по содержанию дисциплины.

Итоговая оценка

Знания, умения и навыки студентов оцениваются по пятибалльной системе.

Уровень оценивания	Критерий оценивания	Баллы	Оценка
Зачет	Полный и правильный ответ на теоретический вопрос. Глубокое и прочное усвоение знаний программного материала (умение выделять главное, существенное); исчерпывающее, последовательное, грамотное и логически стройное изложение; правильность	81-100	Зачтено

	формулировки понятий; знание источников и авторов-исследователей по данной проблеме; умение сделать вывод по излагаемому материалу.		
	Теоретический вопрос изложен достаточно. Достаточно полное знание программного материала; грамотное изложение материала по существу; отсутствие не существенных неточностей в формулировке понятий; умение сделать вывод. Допускается недостаточно последовательное и логическое изложение материала.	61-80	
	Теоретический вопрос изложен неполно. Общие знания основного материала без усвоения некоторых существенных положений; формулировка основных понятий, но – с некоторой неточностью; отсутствие знаний гражданско-правовых источников и авторов-исследователей по данной проблеме.	41-60	
	Теоретический вопрос изложен плохо или с грубыми ошибками. Незнание значительной части программного материала; существенные ошибки в процессе изложения; неумение выделить существенное и сделать выводы; незнание или ошибочные определения понятий.	0-40	Не зачтено