

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
АСТРАХАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

СОГЛАСОВАНО

Руководитель ОПОП



О.А. Халифаева

«10» июня 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой общей и
когнитивной психологии
(наименование)



О.А. Халифаева

«10» июня 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
«ПРАКТИКУМ ПО ПСИХОДИАГНОСТИКЕ»
наименование

Составитель(-и)	Мерзлякова С.В., доцент, к.псих.н., профессор;
Направление подготовки / специальность	37.03.01 ПСИХОЛОГИЯ
Направленность (профиль) ОПОП	
Квалификация (степень)	бакалавр
Форма обучения	заочная
Год приема	2020
Курс	2

Астрахань – 2021 г.

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Целями освоения дисциплины «Практикум по психодиагностике» являются усвоение студентами базовых понятий, методов и процедур психологической диагностики, являющихся наиболее универсальными и широко используемыми в различных областях научной и прикладной (практической) психологии.

1.2. Задачи освоения дисциплины:

✓ обеспечить освоение студентами основных теоретических понятий и методологических подходов в области психодиагностики, включая классическую и современную тестологию;

✓ освоение наиболее универсальной классификации методов психодиагностики;

✓ ознакомление с наиболее популярными и универсальными методиками психологической диагностики и их практическим применением, включая диагностику личностных черт, интеллекта, мотивации, самооценки, индивидуального сознания и межличностных отношений;

✓ знакомство с основными компьютерными (информационными) технологиями, применяемыми в настоящее время в психодиагностике.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

2.1. Учебная дисциплина «Практикум по психодиагностике» относится к базовой части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана. Дисциплина читается студентам на II курсе (4 семестр) заочного отделения факультета психологии АГУ.

Требования к входным знаниям, умениям и компетенциям:

✓ проведение библиографической и информационно-поисковой работы с последующим использованием данных при решении профессиональных задач и оформлении научных статей, отчетов, заключений и пр. ;

✓ профессионально профилированному использованию современных информационных технологий и системы «Интернет».

2.2. Для изучения данной учебной дисциплины необходимы следующие знания, умения и навыки, формируемые предшествующими дисциплинами: «Общая психология», «Общепсихологический практикум», «Информационно-коммуникационные технологии в психологии».

Знания: структуры личности, основных характеристик познавательных процессов (ощущение, восприятие, память, мышление, воображение), эмоционально-волевых и индивидуально-типологических свойств личности; основных возможностей современных информационных и коммуникационных технологий, включая их аппаратное и программное обеспечение; назначение основных операционных систем и их функциональные возможности применительно к широкому кругу современной компьютерной техники; области применения и функциональные возможности информационных и коммуникационных систем, имеющих широкое распространение в психологии.

Умения: определять и различать свойства темперамента, характера; определять по проявлениям вид эмоций и чувств, волевые качества личности; определять психологические характеристики свойств и видов ощущений, восприятия, памяти, внимания, мышления; определять и различать свойства и уровни развития способностей; работать с текстовой и аудиовизуальной информацией при использовании современных информационных и коммуникационных технологий; осуществлять поиск, обработку, хранение и защиту информации; применять необходимый комплекс сведений по информационным системам и информационным технологиям в практике психолога;

соблюдать основные требования информационной безопасности.

Навыки: владения общими методами изучения личности; использования в профессиональной деятельности текстовых процессоров *Microsoft Word, OpenOffice.org Writer*; табличных процессоров *Microsoft Excel, OpenOffice.org Calc*; программ для подготовки презентаций *Power Point, OpenOffice.org Impress*; средств анализа данных с помощью статпакета *IBM SPSS Statistics*.

2.3. Перечень последующих учебных дисциплин, для которых необходимы знания, умения и навыки, формируемые данной учебной дисциплиной:

- учебный курс «Практикум по психодиагностике» выступает одной из предпосылок усвоения дисциплин «Экспериментальная психология», «Дифференциальная психология», «Методы исследований в психологии», а также дисциплин вариативной части «Психодиагностика в образовании», «Психодиагностика в кадровом менеджменте»;

- основой для выполнения квалификационных работ бакалавра (курсовых работ и бакалаврской работы).

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование элементов следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО и ОПОП ВО по данному направлению подготовки (специальности):

- а) общекультурных (ОК): - ;
- б) общепрофессиональных (ОПК): - ;
- в) профессиональных (ПК): ПК-2, ПК-5.

Таблица 1
Декомпозиция результатов обучения

Код компетенции	Планируемые результаты освоения дисциплины		
	Знать	Уметь	Владеть
ПК-2 : способность к отбору и применению психодиагностических методик, адекватных целям, ситуации и контингенту респондентов с последующей математико-статистической обработкой данных и их интерпретацией	место, роль и значение психодиагностики в системе психологического знания; историю возникновения и развития психодиагностики как важнейшей отрасли психологии; основные теоретико-методологические и этические принципы конструирования и проведения психодиагностического исследования и обследования; специфику и этапы построения психодиагностическо	формулировать цель психодиагностической деятельности в соответствии с проблемой или запросом клиента; конструировать психодиагностический процесс в ситуации оказания психологической помощи с учетом условий, индивидуальных особенностей и психического статуса человека, обратившегося за помощью; конструировать психодиагностический процесс в ситуации проведения диагностики в интересах организации; соблюдать в своей деятельности	специфической терминологией; навыками группировки и обработки психодиагностической информации с помощью стандартных компьютерных статистических систем

	<p>й работы психолога; классификацию психодиагностических методов; основные психометрические характеристики психологических тестов, отвечающие за их качество - репрезентативность, надежность, валидность, достоверность</p>	<p>профессионально-этические нормы, принятые в международной практике и национальной профессиональной психологической ассоциации - Российского Психологического Общества (РПО); оперативно ориентироваться в сложных случаях из психодиагностической практики и эффективно решать психодиагностические задачи</p>	
<p>ПК-5 : способность к психологической диагностике, прогнозированию изменений и динамики уровня развития познавательной и мотивационно-волевой сферы, самосознания, психомоторики, способностей, характера, темперамента, функциональных состояний, личностных черт и акцентуаций в норме и при психических отклонениях с целью гармонизации психического функционирования человека</p>	<p>классификации психодиагностических задач и видов психологического диагноза, правила формулирования задач и выбора адекватных методов решения, особенности интерпретации полученных результатов и построения психодиагностического заключения</p>	<p>подбирать методические инструменты, адекватные поставленным задачам и удовлетворяющие психометрическим требованиям; проводить методические процедуры в соответствии с этическими и методическими правилами; описывать результаты и формировать психодиагностическое заключение, отвечающее целям и задачам оказания помощи человеку или организации.</p>	<p>понятийным аппаратом психодиагностики; навыками профессионального мышления, необходимыми для адекватного проведения психодиагностических процедур; навыками саморегуляции в процессе выполнения психодиагностических процедур в соответствии с этическими и методическими принципами; навыками интерпретационной работы с разного рода данными (анамнестическими, феноменологическими, психометрическими), полученными в ходе психодиагностической деятельности.</p>

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Объем дисциплины (модуля) составляет 3 зачетные единицы, 108 часов, в том числе 10 часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (из них 2 часа – лекции, 4 часа – практические, семинарские занятия, 4 часа – лабораторные работы) и 98 часов – на самостоятельную работу обучающихся.

Таблица 2
Структура и содержание дисциплины (модуля)

№ п/п	Наименование раздела (темы)	Семестр	Неделя семестра	Контактная работа (в часах)			Самостоят. работа		Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Л	ПЗ	ЛР	КР	СР	
1	Раздел 1. Психодиагностика в сфере воспитания и образования	4		1	3			42	
2	Тема 1. Диагностика детей раннего и дошкольного возраста.	4			1			14	Лабораторная работа № 1
3	Тема 2. Школьная психодиагностика	4				1		14	Лабораторная работа № 2
4	Тема 3. Диагностика детско-родительских отношений	4			1			14	Лабораторная работа № 3
5	Раздел 2. Психодиагностика в организационно-управленческой деятельности	4		1	2	3		56	
6	Тема 4. Психодиагностика при работе по подбору и расстановке кадров	4			1	1		14	Лабораторная работа № 4 Деловая игра
7	Тема 5. Психодиагностика групповых и межгрупповых явлений	4			1			14	Лабораторная работа № 5
8	Тема 6. Психодиагностика управленческих потенциалов и стилей руководства	4				1		14	Лабораторная работа № 6
9	Тема 7. Психодиагностика личностных деформаций и отклоняющегося поведения	4				1		14	Лабораторная работа № 7
ИТОГО				2	4	4		98	ЗАЧЕТ

Условные обозначения:

Л – занятия лекционного типа; ПЗ – практические занятия, ЛР – лабораторные работы; КР – курсовая работа; СР – самостоятельная работа по отдельным темам

**Матрица соотнесения тем/разделов учебной дисциплины
и формируемых в них компетенций**

Темы, разделы дисциплины	Кол-во часов	Компетенции (указываются компетенции перечисленные в п.3)						Σ общее число компетенций
		ПК-2	ПК-5					
Раздел 1	46	+	+					
Тема 1	15	+	+					2
Тема 2	15	+	+					2
Тема 3	15	+	+					2
Раздел 2	62	+	+					
Тема 4	16	+	+					2
Тема 5	15	+	+					2
Тема 6	15	+	+					2
Тема 7	15	+	+					2
Итого	108	+	+					2

Содержание дисциплины

Раздел 1. Психодиагностика в сфере воспитания и образования

Тема 1. Диагностика детей раннего и дошкольного возраста

Общая характеристика возраста. Основные принципы психодиагностической работы с дошкольником. Специфика отбора методов диагностики психического развития дошкольника. Исследование познавательной сферы дошкольника. Методика «Пиктограмма», предложенная А.Р. Лурией. Тест «Сложная фигура», разработанный А.Реем. Методика «Десять слов». Оценка волевых возможностей дошкольника. Оценка межличностных отношений ребенка с родителями. Методика «Рисунок семьи», предложенная Халсом и Хэррисом. Методика «Семья животных».

Тема 2. Школьная психодиагностика

Школьная психодиагностика. Задачи школьной психодиагностики. Специфика школьной психодиагностики. Основные направления деятельности школьного психодиагноста.

Диагностика психологической готовности ребенка к школе. Характеристика основных подходов определения готовности ребенка к школьному обучению. Процедура определения психологической готовности к школьному обучению. Основные методы диагностики готовности ребенка к школьному обучению.

Диагностика психологических причин академической неуспеваемости. Диагностика интеллектуального потенциала, одаренности и умственной отсталости. Тест умственного развития младших школьников (ТУРМШ) (авторы Е. М. Борисова, В. П. Арсланьян) для учащихся II-IV классов. Тест умственного развития подростков (ТУРП), предназначенный для диагностики учащихся III-V классов, разработанный Л. И. Тепловой. Школьный тест умственного развития (ШТУР), предназначенный для учащихся VII-X классов. Тест умственного развития АСТУР для диагностики умственного развития выпускников средней школы и абитуриентов.

Диагностика эмоционально-личностной дезадаптации и отклонений в поведении. Возрастные особенности эмоциональной дезадаптации. Анализ причин эмоциональной дезадаптации. Психолого-педагогическая диагностика школьных трудностей первоклассников. Психодиагностика готовности школьников к переходу в среднее звено. Диагностика психических состояний подростка. Выявление личностных особенностей

подростка. Диагностика акцентуаций характера у подростков. Тест личностных акцентуаций В.П. Дворщенко. Диагностика отклонений в поведении у подростков. Патохарактерологический диагностический опросник (ПДО) А.Е. Личко.

Профориентация. Научно-методические основы школьной профориентации. Специфика методов психодиагностики в процессе профориентации.

Психодиагностика профессиональной деятельности педагога. Диагностика стиля педагогической деятельности. Диагностика эмоционально-психического состояния учителя. Оценка профессиональной направленности личности учителя. Оценка профессионально-значимых качеств личности учителя. Диагностика психологической безопасности образовательной среды. Методика И.А. Басовой «Психологическая диагностика образовательной среды школы». Методика векторного моделирования типа образовательной среды В.А. Ясвина.

Тема 3. Диагностика детско-родительских отношений

Анализ проблемы детско-родительских отношений. Классификация методов психодиагностики детско-родительских отношений. Методики исследования отношения в системе «родители-ребенок» с точки зрения родителей. Методика измерения родительских установок и реакций (PARI) (авторы – Шефер Е., Белл Р., адаптирован Т.Н. Нещерет). Опросник «Анализ семейных взаимоотношений» (АСВ) (авторы – В.В. Юстицкий, Э.Г. Эйдемиллер). Методики исследования межличностных отношений в системе «родитель-ребенок» глазами ребенка. Проективная методика Р.Жилия, исследующая межличностные отношения ребенка и его восприятие внутрисемейных отношений. Опросник «Родителей оценивают дети» - модификация опросника АСВ, выполненная И.А. Фурмановым и А.А. Аладыным.

Раздел 2. Психодиагностика в организационно-управленческой деятельности

Тема 4. Психодиагностика при работе по подбору и расстановке кадров

Теоретико-эмпирическое обоснование организации и решения психодиагностических задач в каждом из названных случаев. Профессиональная пригодность как свойство системы «субъект-объект». Структура субъектных факторов профпригодности. Типы профессиональной пригодности. Разновидности эмпирических феноменов установления взаимодействия человека и профессии. Процедура и методы профотбора, этапы организации работы по подбору кадров. Современные направления организации психодиагностических исследований: констатирующая и прогностическая (формирующая) психодиагностика. Тесты профпригодности. Психологические аспекты аттестации кадров. Определение критериев и принципов подбора, разработки и адаптации методов психодиагностического исследования уровня сформированности человека как субъекта труда. Психологические критерии отбора специалистов. Профессиограмма и психограмма профессии. Диагностика профессионального самоопределения. Методы оценки деловых и нравственных качеств специалистов. Применение метода ассессмента в профессиональном отборе.

Виды адаптации, обуславливающие процесс адаптации (внешние - объектные, внутренние - субъектные). Критерии и методы оценки адаптации рабочих кадров. Возможности компенсаторного приспособления человека к трудовым профессиям. Выдвижение кадрового резерва.

Тема 5. Психодиагностика групповых и межгрупповых явлений

Социально-психологические проблемы производственного коллектива. Психологические и социально-психологические аспекты стабилизации трудового коллектива. Социально-психологические характеристики групповых особенностей и

явлений. Изучение сплоченности группы. Определение ценностно-ориентированного единства группы (ЦОЕ) (В.С. Ивашкин, В.В. Онуфриева). Экспертная диагностика взаимодействия в малых группах (А.С. Чернышов, С.В. Сарычев). Способы оптимизации социально-психологического климата в трудовом коллективе.

Конфликтологическая диагностика. Конфликт, его структура, причины возникновения, методы исследования. Методы изучения межличностных отношений. Тест Т. Лири. Определение ролевых позиций в межличностных отношениях (по Э.Берну). Стратегии поведения в конфликтных ситуациях (К.Томас). Диагностика личностной и групповой удовлетворенности работой.

Тема 6. Психодиагностика управленческих потенциалов и стилей руководства

Методы анализа и оптимизации труда руководителей, администраторов. Диагностика стилей руководства (А.Л. Журавлев). Определение уровня лидерского потенциала. Диагностика деятельностных особенностей руководства и лидерства (А.Л. Журавлев, В.П. Захаров). Диагностика профессиональной компетентности и эффективности у руководителей разного уровня. Экспресс-диагностика стрессогенных факторов в деятельности руководителя (И.Д. Ладанов, В.А. Уразаева). Экспертная оценка эффективности деятельности руководителя. Экспресс - диагностика барьеров в управленческой деятельности.

Тема 7. Психодиагностика личностных деформаций и отклоняющегося поведения

Типологии диагностики личностных деформаций. Определение психического «выгорания» (А.А. Рукавишникова). Диагностика профессионального «выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой). Диагностика эмоционального «выгорания» личности (В.В. Бойко).

Диагностика личностных расстройств с помощью многофакторного опросника ММРІ. История построения и адаптации. Основные и служебные шкалы. Правила подсчета и коррекции тестовых баллов. Невротические и психотические нарушения и их проявление в профиле ММРІ.

Метод цветowych выборов Люшера. Возможности использования. Основные личностные свойства, изучаемые с помощью методики. Выявление уровня работоспособности. Изучение тревоги, ее интенсивности и способа ее компенсации.

Общая характеристика совладающего поведения в экстремальных ситуациях и его диагностика. Тест жизнестойкости Д.А. Леонтьева, Е.И. Рассказовой. Копинг-поведение в стрессовых ситуациях (С. Норман, Д.Ф. Эндлер, Д.А. Джеймс, М.И. Паркер; адаптированный вариант Т.А. Крюковой). Диагностика типологий психологической защиты (Р. Плутчик в адаптации Л.И. Вассермана, О.Ф. Ерышева, Е.Б. Клубовой и др.).

5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

5.1. Указания по организации и проведению лекционных, практических (семинарских) и лабораторных занятий с перечнем учебно-методического обеспечения

Обучение по дисциплине «Практикум по психодиагностике» предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (практические занятия) и самостоятельной работы студентов. Практические занятия дисциплины «Практикум по психодиагностике» предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций.

Подготовка к практическим занятиям:

- ✓ внимательно прочитайте материал лекций, относящихся к данному практическому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- ✓ выпишите основные термины;
- ✓ ответьте на контрольные вопросы по семинарским занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- ✓ уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до семинарского занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- ✓ готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы.

Подготовка к зачету. К зачету необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- ✓ программой дисциплины;
- ✓ перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- ✓ тематическими планами лабораторных работ;
- ✓ контрольными мероприятиями;
- ✓ учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- ✓ перечнем вопросов к зачету.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на практических занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи зачета.

5.2. Указания для обучающихся по освоению дисциплины (модулю)

Самостоятельная работа с дополнительной учебно-методической литературой, а также с психодиагностическим инструментарием является значимой формой изучения программного материала. Одним из условий эффективности самостоятельной работы является её систематичность и плановость. Поэтому важным её условием является эффективная работа студентов на занятиях, во время которых они должны вести систематические записи основных теоретических положений. Самостоятельная работа по изучению психодиагностических методик и теоретических положений предполагает дальнейшую доработку законспектированного материала путём его дополнения и обогащения теоретическими положениями из монографической литературы, рекомендуемых журнальных статей, учебных пособий, словарей, а также самостоятельное проведение рекомендуемых и предварительно рассматриваемых в ходе практических занятий методик.

Таблица 4
Содержание самостоятельной работы обучающихся

Номер радела (темы)	Темы/вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов	Формы работы
Раздел 1. Психодиагностика в сфере воспитания и образования		42	
Тема 1. Диагностика	Проведите с испытуемым или	14	Психодиагностическое

детей раннего и дошкольного возраста.	группой испытуемых методики «Рисунок семьи», предложенную Халсом и Хэррисом, «Семья животных», обработайте результаты, сформулируйте психологический диагноз, составьте рекомендации. Сделайте протокол психодиагностического обследования.		обследование детей дошкольного возраста на базе МОУ «Прогимназия № 3».
Тема 2. Школьная психодиагностика	Проведите с испытуемым или группой испытуемых тест умственного развития младших школьников (ТУРМШ) (авторы Е. М. Борисова, В. П. Арсланьян) для учащихся II-IV классов, обработайте результаты, сформулируйте психологический диагноз, составьте рекомендации. Сделайте протокол психодиагностического обследования.	14	Психодиагностическое обследование учащихся на базе МБОУ СОШ № 56 имени А.С. Пушкина
Тема 3. Диагностика детско-родительских отношений	Проведите с испытуемым или группой испытуемых опросник «Анализ семейных взаимоотношений» (АСВ) (авторы – В.В. Юстицкис, Э.Г. Эйдемиллер), обработайте результаты, сформулируйте психологический диагноз, составьте рекомендации. Сделайте протокол психодиагностического обследования.	14	Психодиагностическое обследование учащихся на базе МБОУ СОШ № 56 имени А.С. Пушкина
Раздел 2. Психодиагностика в организационно-управленческой деятельности		56	
Тема 4. Психодиагностика при работе по подбору и расстановке кадров	Проведите с испытуемым или группой испытуемых комплекс психодиагностических методик для профотбора, обработайте результаты, сформулируйте психологический диагноз, составьте рекомендации. Сделайте протокол психодиагностического обследования.	14	Психодиагностическое обследование испытуемых на базе Федерального государственного бюджетного учреждения «Федеральный центр сердечно-сосудистой хирургии» Министерства здравоохранения Российской Федерации

			Федерации (г. Астрахань)
Тема 5. Психодиагностика групповых и межгрупповых явлений	Проведите с испытуемым или группой испытуемых диагностику социально-психологического климата в трудовом коллективе, обработайте результаты, сформулируйте психологический диагноз, составьте рекомендации. Сделайте протокол психодиагностического обследования.	14	Психодиагностическое обследование испытуемых на базе Федерального государственного бюджетного учреждения «Федеральный центр сердечно-сосудистой хирургии» Министерства здравоохранения Российской Федерации (г. Астрахань)
Тема 6. Психодиагностика управленческих потенциалов и стилей руководства	Проведите с испытуемым или группой испытуемых диагностику лидерского потенциала руководителей структурных подразделений, обработайте результаты, сформулируйте психологический диагноз, составьте рекомендации. Сделайте протокол психодиагностического обследования.	14	Психодиагностическое обследование испытуемых на базе Федерального государственного бюджетного учреждения «Федеральный центр сердечно-сосудистой хирургии» Министерства здравоохранения Российской Федерации (г. Астрахань)
Тема 7. Психодиагностика личностных деформаций и отклоняющегося поведения	Проведите с испытуемым или группой испытуемых диагностику профессионального выгорания (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой), обработайте результаты, сформулируйте психологический диагноз, составьте рекомендации. Сделайте протокол психодиагностического обследования.	14	Психодиагностическое обследование испытуемых на базе Федерального государственного бюджетного учреждения «Федеральный центр сердечно-сосудистой хирургии» Министерства здравоохранения Российской Федерации (г. Астрахань)

5.3. Виды и формы письменных работ, предусмотренных при освоении дисциплины, выполняемые обучающимися самостоятельно.

Структура построения отчета по практическим занятиям

1. Цель практического занятия (лабораторной работы).
2. Краткая характеристика цели, задач, предмета исследования. Предмет, диагностический конструкт должен быть сформулирован в теоретических понятиях и соотнесен на теоретическом уровне с системой релевантных концептов.
3. Общая характеристика метода исследования.
 - 3.1. Сведения об авторе (авторах) методики.
 - 3.2. Краткая история создания методики.
 - 3.3. Область применения методики.
 - 3.4. Характеристика апробация методики в нашей стране (если методика была разработана зарубежными психологами).
 - 3.5. Сведения о валидности и надежности методики.
 - 3.6. Информация о выборке, на которой проводилась стандартизация методики.
 - 3.7. Характеристика структуры методики (субтестов).
 - 3.8. Описание алгоритма обработки результатов методики.
 - 3.9. Характеристика шкал.
4. Наименование источника, в котором была опубликована методика.
5. Представление стимульного материала (в случае значительного объема можно не прикладывать).
6. Общая характеристика процесса проведения методики, описание поведения исследуемого в процессе работы.
7. Представление заполненного бланка методики.
8. Описание процесса обработки результатов.
9. Представление результатов обработки. Рекомендуется использование наглядных способов представления результатов – графики, диаграммы, табличная форма.
10. Выводы.
11. Рекомендации.

В том случае, если в отчете по практическому занятию какой-либо пункт отсутствует, необходимо изложить причины его невыполнения, обосновать возникшие затруднения.

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

При реализации различных видов учебной работы по дисциплине могут использоваться электронное обучение и дистанционные образовательные технологии.

6.1. Образовательные технологии

Основными организационными формами изучения данной дисциплины являются практические занятия и самостоятельная работа студентов. Для формирования умений и навыков проведения и обработки психодиагностических методик, оперирования приобретенными знаниями, их использования в решении практических диагностических, исследовательских задач, а также для оказания помощи студентам по самостоятельному приобретению знаний, проводятся лабораторные работы. На их основе расширяются и углубляются знания, полученные на лекциях по дисциплине «Психодиагностика» и при самостоятельной работе, студенты получают возможность не только высказать своё мнение, обосновать свою точку зрения на рассматриваемую проблему, но и выработать практические навыки взаимодействия с аудиторией.

Информационные и интерактивные технологии (метод кейс-стади или метод учебных конкретных ситуаций (УКС), деловые игры) уместны при обсуждении проблемных и неоднозначных вопросов, требующих выработки решения в ситуации

неопределенности и аргументированного изложения своих взглядов, профессиональной позиции. Демонстрация видеосюжетов с последующим обсуждением, как мотивирование (в начале рассмотрения темы) и закрепление полученного материала.

При рассмотрении раздела «Психодиагностика в сфере воспитания и образования» рекомендуется изучение темы «Диагностика детей раннего и дошкольного возраста» осуществлять в сочетании с внеаудиторной работой на базе МОУ «Прогимназия № 3»; тем «Школьная психодиагностика», «Диагностика детско-родительских отношений» – на базе МБОУ СОШ № 56 имени А.С. Пушкина; темы раздела «Психодиагностика в организационно-управленческой деятельности» – на базе Федерального государственного бюджетного учреждения «Федеральный центр сердечно-сосудистой хирургии» Министерства здравоохранения Российской Федерации (г. Астрахань).

Название образовательной технологии	Темы, разделы дисциплины	Краткое описание применяемой технологии
Демонстрация видеосюжета	Тема 1	«Метаморфозы» Диагностика эмоциональной сферы ребенка (Н.Семаго)
Деловая игра	Тема 6	«Имидж организации» (ассесмент-центр)

Учебные занятия по дисциплине могут проводиться с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном (на расстоянии) интерактивном взаимодействии обучающихся и преподавателя в режимах on-line и/или off-line в формах: видеолекций, лекций-презентаций, видеоконференции, собеседования в режиме чат, форума, чата, выполнения виртуальных практических и/или лабораторных работ и др.

6.2. Информационные технологии

- ✓ использование возможностей Интернета в учебном процессе (использование информационного сайта преподавателя (рассылка заданий, предоставление выполненных работ, ответы на вопросы, ознакомление учащихся с оценками и т.д.);
- ✓ использование электронных учебников и различных сайтов (например, электронные библиотеки, журналы и т.д.) как источников информации;
- ✓ использование возможностей электронной почты преподавателя;
- ✓ использование средств представления учебной информации (электронных учебных пособий и практикумов, применение новых технологий для проведения очных (традиционных) лекций и семинаров с использованием презентаций и т.д.);
- ✓ использование интегрированных образовательных сред, где главной составляющей являются не только применяемые технологии, но и содержательная часть, т.е. информационные ресурсы (доступ к мировым информационным ресурсам, на базе которых строится учебный процесс);
- ✓ использование виртуальной обучающей среды (или системы управления обучением LMS Moodle) или иных информационных систем, сервисов и мессенджеров.

6.3. Перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Перечень лицензионного программного обеспечения

Наименование программного обеспечения	Назначение
Adobe Reader	Программа для просмотра электронных документов
Платформа дистанционного обучения LMS Moodle	Виртуальная обучающая среда

Mozilla FireFox	Браузер
Microsoft Office 2013, Microsoft Office Project 2013, Microsoft Office Visio 2013	Пакет офисных программ
7-zip	Архиватор
Microsoft Windows 7 Professional	Операционная система
Kaspersky Endpoint Security	Средство антивирусной защиты
Google Chrome	Браузер
Far Manager	Файловый менеджер
Lazarus	Среда разработки
Notepad++	Текстовый редактор
OpenOffice	Пакет офисных программ
Opera	Браузер
Paint .NET	Растровый графический редактор
PascalABC.NET	Среда разработки
PyCharm EDU	Среда разработки
R	Программная среда вычислений
Scilab	Пакет прикладных математических программ
Sofa Stats	Программное обеспечение для статистики, анализа и отчетности
VLC Player	Медиапроигрыватель
WinDjView	Программа для просмотра файлов в формате DJV и DjVu
Microsoft Visual Studio	Среда разработки
Oracle SQL Developer	Среда разработки
IBM SPSS Statistics 21	Программа для статистической обработки данных
Microsoft Security Assessment Tool. Режим доступа: http://www.microsoft.com/ru-ru/download/details.aspx?id=12273 (Free) Windows Security Risk Management Guide Tools and Templates. Режим доступа: http://www.microsoft.com/en-us/download/details.aspx?id=6232 (Free)	Программы для информационной безопасности

**Перечень современных профессиональных баз данных,
информационных справочных систем**

<i>Учебный год</i>	<i>Наименование современных профессиональных баз данных, информационных справочных систем</i>
2021/2022	Электронный каталог Научной библиотеки АГУ на базе MARK SQL НПО «Информ-систем». https://library.asu.edu.ru
	Электронный каталог «Научные журналы АГУ»: http://journal.asu.edu.ru/
	Универсальная справочно-информационная полнотекстовая база данных периодических изданий ООО "ИВИС". http://dlib.eastview.com <i>Имя пользователя: AstrGU</i>

<p>Пароль: AstrGU</p> <p>Электронно-библиотечная система elibrary. http://elibrary.ru</p> <p>Корпоративный проект Ассоциации региональных библиотечных консорциумов (АРБИКОН) «Межрегиональная аналитическая роспись статей» (МАРС) - сводная база данных, содержащая полную аналитическую роспись 1800 названий журналов по разным отраслям знаний. Участники проекта предоставляют друг другу электронные копии отсканированных статей из книг, сборников, журналов, содержащихся в фондах их библиотек.</p> <p>http://mars.arbicon.ru</p>
<p>Электронные версии периодических изданий, размещенные на сайте информационных ресурсов www.polpred.com</p>
<p>Справочная правовая система КонсультантПлюс.</p> <p>Содержится огромный массив справочной правовой информации, российское и региональное законодательство, судебную практику, финансовые и кадровые консультации, консультации для бюджетных организаций, комментарии законодательства, формы документов, проекты нормативных правовых актов, международные правовые акты, правовые акты, технические нормы и правила.</p> <p>http://www.consultant.ru</p>
<p>Информационно-правовое обеспечение «Система ГАРАНТ».</p> <p>В системе ГАРАНТ представлены федеральные и региональные правовые акты, судебная практика, книги, энциклопедии, интерактивные схемы, комментарии ведущих специалистов и материалы известных профессиональных изданий, бланки отчетности и образцы договоров, международные соглашения, проекты законов.</p> <p>Предоставляет доступ к федеральному и региональному законодательству, комментариям и разъяснениям из ведущих профессиональных СМИ, книгам и обновляемым энциклопедиям, типовым формам документов, судебной практике, международным договорам и другой нормативной информации. Всего в нее включено более 2,5 млн документов. В программе представлены документы более 13 000 федеральных, региональных и местных эмитентов.</p> <p>http://garant-astrakhan.ru</p>
<p>Единое окно доступа к образовательным ресурсам http://window.edu.ru</p>
<p>Министерство науки и высшего образования Российской Федерации https://minobrnauki.gov.ru/</p>
<p>Министерство просвещения Российской Федерации https://edu.gov.ru</p>
<p>Официальный информационный портал ЕГЭ http://www.ege.edu.ru</p>
<p>Федеральное агентство по делам молодежи (Росмолодежь) https://fadm.gov.ru</p>
<p>Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки (Рособрнадзор) http://obrnadzor.gov.ru</p>
<p>Сайт государственной программы Российской Федерации «Доступная среда» http://zhit-vmeste.ru</p>
<p>Российское движение школьников https://рдуш.рф</p>
<p>Официальный сайт сетевой академии cisco: www.netacad.com</p>

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

7.1. Паспорт фонда оценочных средств

При проведении текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) «Практикум по психодиагностике» проверяется сформированность у обучающихся компетенций, указанных в разделе 3 настоящей программы. Этапность формирования данных компетенций в процессе освоения образовательной программы определяется последовательным освоением дисциплин (модулей) и прохождением практик, а в процессе освоения дисциплины (модуля) – последовательным достижением результатов освоения содержательно связанных между собой разделов, тем.

Таблица 5

Соответствие разделов, тем дисциплины (модуля), результатов обучения по дисциплине (модулю) и оценочных средств

№ п/п	Контролируемые разделы, темы дисциплины (модуля)	Код контролируемой компетенции (компетенций)	Наименование оценочного средства
1	Раздел 1. Психодиагностика в сфере воспитания и образования	ПК-2, ПК-5	
2	Тема 1. Диагностика детей раннего и дошкольного возраста.	ПК-2, ПК-5	Лабораторная работа № 1
3	Тема 2. Школьная психодиагностика	ПК-2, ПК-5	Лабораторная работа № 2
4	Тема 3. Диагностика детско-родительских отношений	ПК-2, ПК-5	Лабораторная работа № 3
5	Раздел 2. Психодиагностика в организационно-управленческой деятельности	ПК-2, ПК-5	
6	Тема 4. Психодиагностика при работе по подбору и расстановке кадров	ПК-2, ПК-5	Лабораторная работа № 4 Деловая игра
7	Тема 5. Психодиагностика групповых и межгрупповых явлений	ПК-2, ПК-5	Лабораторная работа № 5
8	Тема 6. Психодиагностика управленческих потенциалов и стилей руководства	ПК-2, ПК-5	Лабораторная работа № 6
9	Тема 7. Психодиагностика личностных деформаций и отклоняющегося поведения	ПК-2, ПК-5	Лабораторная работа № 7

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

1. Собеседование (опрос)

Опрос является репродуктивным методом обучения и проводится с целью определения уровня теоретической подготовки студентов, выявления слабых мест в знаниях по изучаемой теме для оптимального построения учебного процесса. А также учит основам публичного выступления.

Шкала оценивания	Критерии оценивания
5	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и

«отлично»	прочно усвоил материал темы, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение.
4 «хорошо»	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал темы, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.
3 «удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала темы, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при ответе на вопрос.
2 «неудовлетворительно»	Полученные результаты не соответствуют поставленной цели (цель работы не достигнута).

2. Лабораторные работы

Шкала оценивания	Критерии оценивания
5 «отлично»	Демонстрирует владения на высоком уровне методами диагностики, анализа и интерпретации результатов психодиагностического обследования.
4 «хорошо»	Владеет базовыми методами диагностики, анализа и интерпретации результатов психодиагностического обследования.
3 «удовлетворительно»	Демонстрирует частичные владения без грубых ошибок методами диагностики, анализа и интерпретации результатов психодиагностического обследования.
2 «неудовлетворительно»	Не в состоянии владеть методами диагностики, анализа и интерпретации результатов психодиагностического обследования.

3. Деловая или ролевая игра

Деловая или ролевая игра - совместная деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи, стремление и способность работать в команде, лидерский потенциал.

Шкала оценивания	Критерии оценивания
5 «отлично»	Студент проявляет умения работать в команде, проявляет лидерские качества, принимает ответственные решения с целью выполнения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации, презентует знания, критически и конструктивно анализирует информацию
4	Студент проявляет умения работать в команде, четко и

«хорошо»	правильно выполняет свою роль, координирую её с общей задачей команды, презентует знания, критически и конструктивно анализирует информацию
3 «удовлетворительно»	Студент проявляет умения работать в команде, выполняет свою роль, но при этом выбивается из общей задачи команды, презентует знания
2 «неудовлетворительно»	Нейтрален, пассивен, не принимает участия или не хочет быть членом команды. Студент не умеет работать в команде, не справляется со своей ролью

7.3. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Раздел 1. Психодиагностика в сфере воспитания и образования Тема 1. Диагностика детей раннего и дошкольного возраста

1. Лабораторная работа № 1. «Диагностика детей раннего и дошкольного возраста»

Формирование программы психологической диагностики готовности ребенка к обучению в школе.

1. Критический анализ программы (на выбор) выявления психологической готовности ребенка к обучению в школе.
2. Составление собственной программы выявления психологической готовности ребенка к обучению в школе.

Диагностика познавательных процессов:

1.1 Диагностика мышления (нужно провести любые 3 из 6-ти методик).

- а) Методика «Чего не хватает на этих рисунках?»
- б) Методика «Какие предметы спрятаны в рисунках?»
- в) Методика «Вырежи фигуры»
- г) Методика «Времена года».

Д) Методика «Что здесь лишнее?»

Е) Методика «Раздели на группы»

1.2. Диагностика внимания

а) Методика «Найди и вычеркни»

1.3. Диагностика памяти

а) Методика «Узнай фигуры»

1.4. Диагностика речи:

а) Методика «расскажи по картинке»

Исследование межличностных отношений ребенка с родителями. Методика «рисунок семьи».

Диагностика тревожности: тест тревожности Р. Тэмл, М. Дорки, В.Амен.

Формирование интегральной характеристики уровня развития дошкольника.

3. Проведение программы.
4. Составление комплексного заключения.
5. Составление комплекса рекомендаций.

Тема 2. Школьная психодиагностика

1. Лабораторная работа № 2. «Школьная диагностика»

Изучение причин возникновения и особенностей протекания эмоционально-психической дезадаптации у школьников:

1. Тест «Исследование тревожности» (опросник Спилбергера)
2. Методика определения уровня депрессии В.А. Жмурова.

3. Тест цветовых выборов М. Люшера.
4. «Тест личностных акцентуаций» В.П. Дворщенко.
5. Диагностика отклонений в поведении у подростков. ПДО А.Е. Личко.
6. Составление программы наблюдения.

Письменный отчет о выполнении практического задания.

Тема 3. Диагностика детско-родительских отношений

1. Лабораторная работа № 3. «Диагностика детско-родительских отношений»

Изучение особенностей детско-родительских отношений у школьников:

1. методика измерения родительских установок и реакций (PARI) (авторы – Шефер Е., Белл Р., адаптирован Т.Н. Нещерет);
2. опросник «Анализ семейных взаимоотношений» (АСВ) (авторы – В.В. Юстицкий, Э.Г. Эйдемиллер);
3. проективная методика Р. Жилия.

Письменный отчет о выполнении практического задания.

Раздел 2. Психодиагностика в организационно-управленческой деятельности

Тема 4. Психодиагностика при работе по подбору и расстановке кадров

1. Лабораторная работа № 4. «Психодиагностика при работе по подбору и расстановке кадров»

Определения соответствия личностно-деловых качеств вакантной должности.

1. Двухфакторная модель экстравертированности и нейротизма Г. Айзенка.
2. Многофакторный личностный опросник Р. Кэттелла 16PF.
3. Определение акцентуированного поведения человека (опросник Леонгарда-Шмишека).
4. Опросник Д. Кейрси.
5. Диагностика потребностно-мотивационной сферы личности.
6. Диагностика ценностно-смысловой сферы личности.

Письменный отчет о выполнении практического задания.

2. Деловая игра «Имидж организации»

Программа ассессмента

Цель – освоение метода оценки персонала современной организации. Студенты знакомятся с процедурой ассессмент центра, которая одновременно и обучает профессиональному опыту размышления над имиджем предприятия, и оценивает качества (компетенции), необходимые для эффективного выполнения функций менеджера.

Участники:

Ведущий – Светлана Васильевна Мерзлякова.

Хронометрист –

Оператор –

Кандидаты:

Эксперты-наблюдатели:

Главный режиссер (упражнение «Переговоры») –

Секретарь (упражнение «Переговоры») -

РАСПИСАНИЕ АССЕССМЕНТА

Время	Название этапа	Длительность
	Собеседование	
	Тестирование	1,5 – 2 часа
	<i>Вступление</i>	8 мин.
	Самопрезентация: инструкция	1 мин.

	подготовка выступление кандидатов	2-3 мин. 18 мин.
	Подготовка программ формирования имиджа организации: инструкция письменная работа	30 мин.
	<i>Перерыв</i>	10 мин
	Публичные выступления с программой: инструкция выступление с докладами и их обсуждение	2 мин. 30 мин.
	Групповая дискуссия: инструкция индивидуальная работа работа в группе	5 мин. 5 мин. 30 мин.
	<i>Перерыв</i>	10 мин
	Переговоры: инструкция подготовка проведение переговоров	5 мин. 5 мин. 30 мин.
	<i>Заключение</i>	5 мин.
	Обратная связь по кандидатам	1 ч. 30 мин.

МАТРИЦА КОМПЕТЕНЦИЙ И УПРАЖНЕНИЙ, ПОЗВОЛЯЮЩИХ ОЦЕНИТЬ ИХ РАЗВИТИЕ

Упражнения	Компетенции							Количество компетенций
	Ориентация на достижение	Воздействие и оказание влияния	Стремление и способность работать в команде	Коммуникативные способности	Аналитическое мышление	Стрессоустойчивость	Гибкость	
Самопрезентация								2
Подготовка и публичное выступление с программой формирования имиджа организации								3
Групповая дискуссия								5
Переговоры								4
<i>Количество упражнений, позволяющих оценить компетенцию</i>	2	2	2	2	2	2	2	

ТЕКСТ ВЕДУЩЕГО

Вступление

Здравствуйте! Я хочу пожелать вам успехов в работе. Она сложна и необычна, требует и известного интеллектуального напряжения, и эмоциональных затрат, и безусловной работоспособности (поскольку мы будем работать довольно интенсивно в течение дня).

Вся совокупность процедур, через которую нам предстоит пройти, может быть названа еще и деловой игрой. Она будет проходить по определенным правилам.

Первое правило – *равенство*. Оно означает, что все участники игры равны между собой. По отношению к тем вопросам и проблемам, которые будут здесь обсуждаться, мы совершенно одинаковы, и мы коллеги. И чтобы подчеркнуть это равенство, в дальнейшем предлагается начинать обращение друг к другу со слов «коллега» или «коллеги»: «уважаемые коллеги», «дорогие коллеги» и т.д. По организационным вопросам игры ведущий имеет преимущество.

Второе правило – *корректность*. Каждый участник игры имеет право высказать свою точку зрения по любому обсуждаемому вопросу. И, соответственно, имеет право быть услышанным и понятым. Поэтому правило корректности не только запрещает прерывать выступающего, «затыкать ему рот», но и требует, чтобы каждый попытался выслушать и понять, что именно говорит или хочет сказать наш партнер по общению. Умение слушать – достаточно непростое и сравнительно редко встречающееся умение. Оно требует больших интеллектуальных затрат, душевных и физических сил. Возможна критика позиции, но запрещена критика представляющей эту позицию личности и, соответственно, всякие личностные выпады. Правило корректности запрещает также перенос критики твоей точки зрения на себя самого. Всякие личные обиды в таких случаях неуместны.

И наконец, третье правило – *пунктуальность*. Во-первых, пунктуальность в отношении времени. Сегодня хранителем времени у нас будет *ФИО (хронометрист)*. Во-вторых, пунктуальность в отношении заданий ведущего: они должны выполняться строго и даже скрупулезно.

Самопрезентация

Первое задание или упражнение, которое вам предлагается, сейчас обычно принято называть «самопрезентацией». Нужно представиться, рассказать о себе присутствующим. Кажется, что это довольно просто («Рассказать о себе ... Чего проще?»). Однако на самом деле, это не так. Умению и искусству самопрезентации сейчас обучаются. Любой деловой человек должен уметь «подать себя». От этого нередко зависит успех бизнеса.

Содержание задания: рассказать о себе. Время ограничено 2 минутами. Я прошу это время выдерживать. Цель рассказа – создать у присутствующих благоприятное впечатление о себе, вызвать интерес к себе. Понятно, что в разных ситуациях люди рассказывают о себе по-разному. Сейчас вы попали в ситуацию, которая, с объективной точки зрения, совершенно конкретна: по содержанию – это отбор кандидатов для Теперь остается понять, что она означает лично для каждого из вас. И, исходя из этого понимания, решать, что здесь имеет смысл рассказать, а что нет. Вначале назовите свое полное имя (фамилия, имя, отчество) и игровое имя. Задание понятно, есть ли вопросы? ... Тогда две минуты, чтобы подготовиться.

Я буду поочередно приглашать желающих рассказать о себе из правого по отношению ко мне крыла и из левого. Коллеги, здесь все построено для того, чтобы вас оценить. Поэтому и данная процедура оценочная. В ней вас впервые будут снимать на видео. Наш оператор – *Дарья Заремба*. За вашим поведением будут наблюдать эксперты и оценивать его определенные характеристики. Мы понимаем, что приятного в этом мало, точнее – это совсем неприятно. Но что поделаешь, с этим придется смириться. Опыт показывает, что практически все к этому достаточно быстро привыкают и перестают испытывать дискомфорт.

Подготовка программы формирования имиджа организации

Практически вся наша дальнейшая работа будет связана с одной темой – «Имидж организации». Формирование и развитие имиджа организации является одним из стратегических направлений современного менеджмента. В этой теме отображаются многие проблемы современного менеджмента, разные стороны жизни и деятельности современной организации.

По мере становления в нашей стране рыночных отношений значимость этой тематики и проблематики будет возрастать. Проблема имиджа организации должна быть значимой для любого руководителя и менеджера, ориентированного на развитие, видящего перспективу, обращенного лицом в будущее.

Наша задача – попытаться выявить и оценить творческий потенциал каждого из вас. Тема «Имидж организации» позволяет успешно решать оценочные задачи.

На первом этапе каждый из вас должен написать текст под общим названием «Программа формирования имиджа организации (предприятия, фирмы)». Объем текста ограничен (но не строго) лицевой и оборотной стороной соответствующего бланка.

В тексте (как и на бланке) должны быть выделены: представление об имидже и программа формирования имиджа организации. Имеется в виду, что организация находится в стадии становления. У нее есть все необходимые предпосылки для начала деятельности. На рынок товаров и услуг организация пока не вышла, хотя готова это сделать в ближайшее время. Имидж организации нулевой. Поэтому термин «формирование» означает, что имидж нужно создавать с нуля (не организацию: она уже существует), делая при этом все возможное и необходимое, чтобы имидж улучшать, укреплять, сохранять, корректировать, менять при необходимости. Программа формирования имиджа не должна ограничиваться начальным этапом жизни организации. «Протяженность» программы зависит только от вашего стратегического видения. Программа должна быть целостной и комплексной. Ведь каждая организация рассчитывает на долгую и даже бесконечно долгую жизнь. Попытайтесь создать типовую или универсальную программу, которая могла бы быть применима к любой начинающей организации.

Вам задается роль менеджера, имеющего огромный опыт работы в области формирования корпоративного имиджа.

Время выполнения задания 30 минут. Всякие обсуждения запрещены.

Публичные выступления с программой

Переходим к следующему этапу нашей работы. Представьте себе, что все мы являемся участниками научно-практической конференции «Имидж организации и проблема его формирования». Это конференция по обмену опытом. В ней участвуют специалисты, имеющие большой опыт в области формирования корпоративного имиджа. Это ваша ролевая позиция. Поэтому всякие ссылки на то, что вы неспециалисты, здесь не уместны.

Конференция будет проходить следующим образом. Каждый выступит с коротким докладом. В нем, как и в тексте, должны быть выделены две части: представление об имидже и программа формирования. Время доклада – до 3 минут. И это время жестко контролируется.

После доклада каждому докладчику из аудитории могут быть заданы вопросы или сделаны критические замечания. Количество вопросов и замечаний ограничено. Поэтому, чтобы я могла контролировать этот процесс, прошу поднимать руку. Вопросы или замечания должны быть точными, акцентированными и короткими. Помните о правиле делового общения: если хочешь получить хороший ответ, задавай один вопрос!

Я как ведущий этой конференции также имею право на вопросы и замечания. Я буду стараться делать критические замечания. Моя вторая роль в этой конференции – роль критика.

Групповая дискуссия

Продолжаем нашу работу по теме «Имидж организации» в группах, командах. Это будет работа с конкретным предприятием. Характеристики этого предприятия следующие.

Предприятие, для которого вы будете разрабатывать программу улучшения имиджа, - пивоваренный завод.

Название завода. Местонахождение. Историческая справка – завод основан в 1874 г. известным русским пивоваром купцом Николаем Синебрюховым. Состояние предприятия – среднее практически по всем параметрам. Численность персонала – 300 человек, при этом 10 % - административно-управленческий персонал.

Организационно-правовая форма – открытое акционерное общество. Предприятие акционировалось два с лишним года назад. Контрольный пакет акций (51 %) в настоящее время принадлежит коллективу, при этом 20 % контрольного пакета находится у администрации, остальные 80 % - у рабочих. Другим крупным акционером является правительство Москвы, которому принадлежит 24 % - 1 акция (блокирующего пакета вовне - нет). Вторичной эмиссии акций пока не было.

Продукция – сейчас завод выпускает пиво трех наименований: «Столичное», «Московское», «Жигулевское». Все они по своим характеристикам относятся к светлому пиву средней крепости. Пиво разливается в стандартные стеклянные бутылки емкостью 0,5 л. Цвет бутылок не унифицирован.

Сбыт – собственной розничной торговой сети нет. Клиентами завода являются предприятия розничной торговли. Осуществляются прямые поставки продукции в точки розничной торговли. Рынок сбыта – Москва и ближайшее Подмосковье.

Снабжение и поставки – вода из артезианской скважины; хмель, солод и другие ингредиенты российского производства; бутылки, тара и прочие необходимые для оформления и упаковки продукции комплектующие поставляются предприятиями Москвы и Подмосковья.

Финансовое состояние – до недавнего времени месячный объем продаж составлял 400 000 у.е. (игровое время: конец зимы – начало весны 2013). Последние два месяца продажи падают на 20 000 у.е. ежемесячно.

Объективные причины снижения объема продаж – относительное падение имиджа предприятия и его продукции вследствие отсутствия систематической работы по имиджу. Расшифровка причин снижения объема продаж: реклама – фактически отсутствует, PR – год назад было опубликовано интервью с генеральным директором завода. Выставочная деятельность – завод только один раз был представлен на международной выставке (Пиво – Сочи 2008)), где пиво «Жигулевское» получило серебряную медаль; фирменный стиль – отсутствует; торговая марка – не зарегистрирована.

Существующая ситуация на рынке пивной продукции в Москве характеризуется следующим образом: осуществляются массовые поставки пивной продукции из различных регионов. На фоне возрастающего имиджа конкурентов имидж завода (и его продукции) падают.

Выход заключается в том, чтобы разработать эффективную программу улучшения имиджа завода (включая имидж продукции), начать ее реализацию (чем быстрее, тем лучше) и за счет этого вывести завод из полукризисного состояния, исправить положение, а может быть, и улучшить его.

Вы будете выступать в роли разработчиков программы улучшения имиджа для пивзавода. Понятно, что информация о нем не полная. Однако опыт показывает, что для нашей игровой ситуации ее вполне достаточно.

Генеральный директор завода по собственной инициативе, пока не ставя никого в известность, обратился в консалтинговую фирму «Имиджмастер» (ИМ) с просьбой разработать для завода программу улучшения имиджа. ИМ принимает предложение без

всяких юридически оформленных соглашений. Тем не менее существует негласная договоренность о том, что если разработанная программа будет для завода приемлемой, то ИМ получит выгодный контракт. Фирма в этом нисколько не сомневается, поскольку имеет большой опыт работы, высокопрофессиональных сотрудников и хорошую репутацию на рынке консалтинговых услуг.

Однако в это же самое время на заводе создается инициативная группа, в состав которой входят ведущие специалисты завода, пользующиеся в коллективе большим уважением, заслуживающие его доверие. Они, придя к аналогичному с директором выводу, решают собственными силами разработать программу улучшения имиджа. Позиция у них достаточно сильная. Они досконально знают положение дел на заводе. Их поддерживает коллектив. Они не являются специалистами по имиджу, но люди они современные и кое-какую литературу по этому вопросу изучили. Кроме того, они были на стажировке, где проводился цикл занятий по теме «Имидж организации и проблема его формирования».

Главная же сила инициативной группы в том, что все ее члены являются патриотами завода и осознают себя единой командой. Они считают, что имидж завода – это принципиально важное дело и отдавать решение этого вопроса на сторону нельзя. Итак, через некоторое время генеральный директор окажется в ситуации, когда у него на руках будет два варианта программы улучшения имиджа завода. Один – сделанный по его заказу ИМ, другой – представленный группой его ведущих специалистов. И ему придется на переговорах с представителями обеих групп решать, какая программа наиболее приемлема для завода. Его решение может быть любым.

Сейчас мы разделимся на две группы, одна из которых сыграет роль ИМ, а другая – инициативной группы.

Инструкция для консалтинговой фирмы «Имиджмастер»

Результатом работы вашей группы должна быть «Программа улучшения имиджа предприятия». В содержании программы должны быть.

1. Результаты реализации программы (что она даст предприятию).
2. Виды работ и их стоимость.
3. Сроки исполнения.

Окончательный согласованный вариант программы должен быть подготовлен на соответствующем бланке. После окончания работы он передается директору.

Работа будет построена следующим образом. Каждый из вас должен до начала группового обсуждения подготовить свои письменные предложения по программе. На это дается 5 минут.

(По прошествии 5 минут)

Сейчас вам дается 30 минут на подготовку группового варианта программы. То, как будет организована ваша работа, во многом зависит от вас самих. Есть лишь два неперемennых условия. Первое – в начале работы обменяйтесь по кругу своими индивидуальными предложениями коротко, без всяких обсуждений. Второе – в процессе работы нельзя разбиваться на подгруппы. Все остальное – по вашему усмотрению.

Переговоры

Переговоры имеют довольно сложную структуру. Они проходят как съемки художественного фильма. В фильме *две серии*, каждая из которых делится на несколько эпизодов. В фильме *три главных действующих лица*. Генеральный директор пивзавода, главный экономист завода – лидер инициативной группы (одновременно он является членом правления АО) и креативный директор фирмы ИМ. А также эпизодическая роль секретаря директора. Фильм экспериментальный. Во-первых, потому что в каждом эпизоде происходит смена «актеров», играющих главные роли (поэтому каждый из вас

обязательно сыграет одну из ролей: генерального директора, главного экономиста или креативного директора фирмы). Во-вторых, потому, что актеры в этом фильме выступают не просто как исполнители ролей, но и как авторы. Другими словами, в сценарии заданы лишь общие контуры ролей, а конкретное их содержание определяется самими актерами.

В первой серии генеральный директор встречается со своим главным экономистом. На протяжении всех съемок на площадке будут только два главных действующих лица – генеральный директор (его кресло здесь) и главный экономист (его место здесь). Но в каждом эпизоде происходит смена «актеров», играющих эти роли. Обратите внимание: персонажи остаются прежними, и они продолжают вести переговоры на протяжении всей серии. Поэтому каждый новый эпизод должен начинаться с того момента, на котором закончился предыдущий.

Задача актеров крайне сложна. Они должны не только обеспечить целостность восприятия роли зрителя, но и логику, и психологию развития переговоров. (Еще раз: в каждом новом эпизоде переговоры не начинаются заново, а продолжают!) Она осложняется еще и тем, что съемки одного эпизода длятся очень недолго – в среднем 4-5 минут. И за это короткое время актеры должны проявить все свои способности в полном блеске.

В *первой серии* будет N_1 эпизодов. Это значит, что N_1 актеров из инициативной группы сыграют в ней роль главного экономиста, а аналогичное число актеров из фирмы ИМ сыграют роль генерального директора. Кто будет играть в первой серии, группы решают сами. С описанием роли генерального вы уже знакомы. А вот короткое **описание роли главного экономиста**: 35 лет, неформальный лидер коллектива, член правления АО, слышет интеллектуалом, напористый, иногда вспыльчивый, критичный, переговоры ведет в жесткой агрессивной манере.

К моменту начала переговоров генеральный директор получил оба варианта программы и ознакомился с ними. Поэтому смысл переговоров не в том, чтобы повторять написанное в программе, а чтобы прояснять непонятные места, согласовывать позиции по содержанию, стоимости, срокам выполнения работ. В конце съемок первой серии генеральный директор должен принять решение по программе инициативной группы в целом. Оно может быть отрицательным, положительным, окончательным, отложенным, промежуточным и т.п. Но в итоге должно обеспечить выбор наиболее приемлемого для завода варианта решения проблемы. О том, что у него на руках два варианта программы улучшения имиджа генеральный не сообщил ни главному экономисту, ни креативному директору ИМ.

Приступаем к репетициям. Поскольку в первой серии роль генерального будут играть представители вашей группы, я передаю вам для изучения оба варианта программы.

Дополнительные инструкции ведущего

Генеральному директору: «Ваша роль сложна не только в содержательном, но и психологическом плане. Ведь генеральный директор представляет на переговорах интересы завода, а не фирмы ИМ. Поэтому вы должны отстраниться от того, что в предыдущем упражнении играли роль представителей фирмы ИМ.

Ваша задача не в том, чтобы отвергнуть вариант инициативной группы, а в том, чтобы выбрать наиболее приемлемый для завода вариант, принять оптимальное решение. Поэтому вы должны вести переговоры так, чтобы получить максимум необходимой для принятия решения информации. Это сложная задача. Думайте, как вести переговоры, чтобы ее решить. Продумайте стратегию и тактику переговоров. Известен принцип – переговоры проходят хорошо, когда они хорошо подготовлены.»

Главному экономисту: «Ваша позиция на переговорах достаточно сильна. У вас высокий формальный и неформальный статус в организационной иерархии. У вас есть единомышленники, вас поддерживает коллектив, которому, между прочим, фактически принадлежит контрольный пакет акций. Вы глубоко убеждены, что процесс улучшения

имиджа завода должен управляться инициативной группой. Какие-то технические детали можно отдать на исполнение соответствующим специалистам. Но сама концепция и руководство программой должны оставаться за инициативной группой. Официальной информации о том, что у директора есть определенные отношения с фирмой ИМ, он вам не давал.

Другое дело, знаете вы об этом или нет. В любой организации есть разные каналы распространения информации. Вы должны вести переговоры так, чтобы по окончании директор пожал вам руку и сказал:

- Действуй, со своей стороны сделаю все необходимое.

Продумайте стратегию и тактику переговоров. Переговоры проходят хорошо, когда они хорошо подготовлены».

После репетиции, перед началом «съемок» первой серии

Главный режиссер: «Я прошу актера, занятого в первом эпизоде первой серии в роли генерального директора, на съемочную площадку.

Давайте, пока не начались съемки, еще поработаем над сценарием. Сейчас у нас пятница, конец рабочего дня. До этого события развивались следующим образом. В среду, после рабочего совещания, к вам подошел главный экономист и сказал удивительную вещь: на заводе в течение месяца работала инициативная группа. Это ваши лучшие специалисты, заводская элита. Группа разработала программу улучшения имиджа завода, реализация которой позволит улучшить положение завода. Он передал вам текст программы и попросил о встрече, чтобы подробно обсудить предложения инициативной группы. Вы, пока не высказав своего удивления и не сообщив о собственной инициативе по этому поводу, пригласили его на встречу в пятницу в 18.30.

Чуть позже у себя в кабинете на рабочем столе вы обнаружили программу фирмы ИМ, присланную по факсу. Позвонив в фирму, вы договорились с креативным директором о встрече по поводу программы в понедельник с утра. Вы решили, что все складывается не плохо. Поговорите с главным экономистом, получше разберетесь в ситуации, а потом уже «во всеоружии» будете разговаривать с ИМ.

Ситуация у вас непростая. В том числе и в социально-психологическом плане. С одной стороны, есть ИМ. Строго говоря, юридических обязательств перед этой фирмой у вас нет. Но моральные – то есть? Это солидная фирма, недаром же вы обратились именно к ним. Все свои обещания они выполнили, не получив пока ни копейки.

С другой стороны, есть главный экономист и инициативная группа. Это ваши лучшие люди, и отмахиваться от их программы просто так тоже нельзя.

Все эти интересы, конечно, нужно учитывать, но для вас, как настоящего директора, главное – это интересы завода. И именно они должны определять ваше поведение на переговорах с обеими сторонами.

Итак, главный экономист сидит в приемной. Вы готовы начать переговоры?

Мотор! Хлопушка: эпизод 1, дубль 1! Камера!

Секретарь (входит): «Господин директор, главный экономист сидит в приемной. Звать?»

После окончания съемок эпизода

Главный режиссер: «Стоп! Снято! (если переговоры прошли по сценарию). Стоп! Мотор! Хлопушка: эпизод 1, дубль 2! Камера! (Если были нарушены инструкции)»

Перед съемками второй серии

Главный режиссер: «Во второй серии будет N₂ эпизодов. Это значит, что N₂ оставшихся (не принимавших участие в съемках) актеров из фирмы ИМ сыграют в ней роль креативного директора, а аналогичное число актеров из инициативной группы сыграют роль генерального директора. Вот короткое *описание роли креативного директора*: 45 лет, кандидат наук, бывший преподаватель одного из ведущих московских вузов, спокойный, выдержанный, благожелательный, настойчив в достижении целей, не

теряется в условиях внешнего давления, дотошный, несколько многословен, слегка зануден.

Напоминаю, что смысл переговоров не в том, чтобы повторять написанное в программе, а чтобы прояснять непонятные места, согласовывать позиции по содержанию, стоимости, срокам выполнения работ. В конце съемок второй серии генеральный директор должен принять решение по программе фирмы ИМ в целом. Оно может быть отрицательным, положительным, окончательным, отложенным, промежуточным и т.д. Но в итоге должно обеспечить выбор наиболее приемлемого для завода варианта решения проблемы. О том, что у него на руках есть вариант программы улучшения имиджа, разработанный инициативной группой, генеральный креативному директору ИМ не сообщал.

Итак, приступаем к репетициям. Поскольку во второй серии роль генерального будут играть представители вашей группы, я передаю вам для изучения оба варианта программы».

Дополнительные инструкции

Креативному директору: Ваша задача на переговорах очевидна. Вы должны сделать все, чтобы убедить генерального принять Ваш вариант программы и в конце переговоров подписать соглашение. Теперь остается понять, как эту задачу решать, какие аргументы будут выглядеть убедительными, какие слова могут произвести нужное впечатление. Вы коммерческая фирма и должны отчетливо понимать, что непринятие любого пункта вашей программы (не исключен вариант, что она может быть отвергнута в целом) означает для вас финансовые потери.

О том, что у генерального директора на руках есть вариант программы улучшения имиджа, разработанный инициативной группой, он вам не сообщал. Другой вопрос, знаете вы об этом или нет. Во многих коммерческих, и в том числе консалтинговых, фирмах есть специальные службы, занимающиеся сбором самой разной информации.

После репетиции, перед началом съемок второй серии

Главный режиссер: «Я прошу актера, занятого в первом эпизоде второй серии в роли генерального директора, на съемочную площадку.

Пока не начались съемки, у нас есть еще время поработать над сценарием. Сейчас понедельник, 10.00. Именно на это время назначена встреча с креативным директором фирмы ИМ. Надеюсь, что Вы помните о том, как развивались события до этого. Итак, все, что произошло в пятницу, - произошло. Все принятые решения – были приняты. Другое дело, что с тех пор прошли суббота и воскресенье, и, может быть, в Вашей позиции произошли определенные подвижки.

Креативный директор только что приехал. Выт готовы начать переговоры?»

Итоговая рефлексия

Подведем некоторые итоги. Есть восточная мудрость, которая в русском переводе звучит примерно так: «Никто тебе ни друг, никто тебе не враг, но каждый тебе – учитель!». Человек должен делать полезные для себя выводы из всего, что с ним происходит. Иначе невозможно ни профессиональное развитие, ни развитие в более широком, личностном, плане. Сегодня с вами произошли определенные события, поэтому закономерен вопрос: «Что полезного вы получили?» Обратите внимания, как он поставлен: ни «Что понравилось или, наоборот, не понравилось», ни «Что было приятно или неприятно?», а «Что полезного вы получили?» С этим вопросом я хотела бы обратиться к каждому, но сначала 1-2 мин, чтобы прокрутить в памяти события сегодняшнего дня и извлечь полезные выводы.

Тема 5. Психодиагностика групповых и межгрупповых явлений

1. Лабораторная работа № 5. «Психодиагностика групповых и межгрупповых явлений»

Изучение социально-психологических характеристик групповых особенностей и явлений.

1. анонимный анкетный опрос;
 2. диагностика психологического климата в малой производственной группе В.В. Шпалинского, Э.Г. Шелест;
 3. метод социометрических измерений «Социометрия»;
 4. модернизированный вариант методики экспертной оценки личности (ГОЛ-12), разработанный Р.А. Ахмеровым;
 5. анкета Питер-Консалт на определение индекса корпоративной культуры.
- Письменный отчет о выполнении практического задания.

Тема 6. Психодиагностика управленческих потенциалов и стилей руководства

1. Лабораторная работа № 6. «Психодиагностика управленческих потенциалов и стилей руководства»

Изучение особенностей, анализ и оптимизация труда руководителей структурных подразделений:

1. экспертная оценка эффективности деятельности руководителя;
 2. самооценка управленческих ограничений руководителя;
 3. диагностика стилей руководства (А.Л. Журавлев);
 4. диагностика лидерских способностей (Е. Жариков, Е. Крушельницкий).
- Письменный отчет о выполнении практического задания.

Тема 7. Психодиагностика личностных деформаций и отклоняющегося поведения

1. Лабораторная работа № 7. Психодиагностика личностных деформаций и отклоняющегося поведения

Исследование особенностей профессиональной деформации:

1. диагностика профессионального «выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой);
2. тест жизнестойкости Д.А. Леонтьева, Е.И. Рассказовой;
3. методика «Копинг-поведение в стрессовых ситуациях» (адаптированный вариант методики Н.С. Эндлера, Д.А. Паркера «Coping Inventory for Stressful Situations»);
4. диагностика типологий психологической защиты (Р. Плутчик в адаптации Л.И. Вассермана, О.Ф. Ерышева, Е.Б. Клубовой и др.).

Письменный отчет о выполнении практического задания.

Вопросы к зачету

1. Психодиагностика - раздел психологических знаний. Области применения психодиагностики.
2. Психодиагностика как наука. Предмет психодиагностики.
3. Источники и составные части психодиагностики.
4. Ситуации «клиента» и «экспертизы» в психодиагностике. Характеристика, специфика психодиагностических задач.
5. Классификация психодиагностических задач с точки зрения пользователя.
6. Способы решения психодиагностических задач. Особенности психодиагностических методик.
7. Основные этапы развития психодиагностики в донаучный период.
8. Основные этапы развития зарубежной психодиагностики со 2-й половины 19 по конец 20 века.

9. Основные этапы развития отечественной психодиагностики со 2-й половины 19 по конец 20 века.
10. Методы психодиагностики. Классификация методов и методик психодиагностики. Проблемы диагностики готовности к школе.
11. Метод контент-анализа. Определение и особенности применения.
12. История развития проективного метода, его достоинства и недостатки.
13. Тестирование. Общая характеристика метода. Отличия теста от других психодиагностических методик.
14. Область применения тестов. Достоинства и ограничения тестов.
15. Принцип коррекционности методик психологической диагностики. ШТУР и АСТУР.
16. Определение критериев качества методов психологических исследований.
17. Объективность метода.
18. Проблема диагностики особенностей интеллектуальной сферы. Характеристика основных тестов.
19. Проблема надежности. Виды надежности. Оценка надежности теста.
20. Проблема нормы в психодиагностике. Виды норм. Критериально-ориентированные тесты.
21. Диагностика особенностей познавательной сферы дошкольников. Тест Д. Векслера.
22. Диагностика специальных способностей.
23. Диагностика творческих способностей. Тест Торренса.
24. Задачи и проблемы школьной психодиагностики.
25. Психологическое заключение, его структура.
26. Стандартизированное наблюдение как метод психодиагностики.
27. Экспертная оценка как метод психодиагностики.
28. Этические проблемы психологического тестирования.
29. Структура диагностической процедуры и требования к её организации.
30. Графический метод в психодиагностике. Использование графических методик для диагностики особенностей эмоционально-волевой сферы школьников.
31. Диагностика межличностных отношений в дошкольном возрасте. Рисунок семьи. Методика Рене Жиля.
32. Диагностика школьной дезадаптации.
33. Диагностика причин школьной неуспеваемости в младшем школьном возрасте.
34. Диагностика межличностных отношений в группе. Социометрия.
35. Диагностика акцентуаций характера в подростковом возрасте. ПДО и опросник Шмишека.
36. Тесты достижений в школьной практике.
37. Диагностика межличностных отношений. Характеристика основных тестов. Тест Т. Лири.
38. Опросники как метод исследования личности. Опросники Г. Айзенка.
39. Опросники как метод исследования личности. Опросник 16-PF Р.Б. Кеттелла. Содержание шкал опросника Р. Кеттелла. Модификации, область применения методики.
40. Исследование личности с помощью ММРІ (СМИЛ). Принципы построения ММРІ (СМИЛ). Контрольные и диагностические шкалы опросника.
41. Диагностика акцентуаций личности. Характеристика основных тестов.
42. Диагностика самосознания. Характеристика основных методов.
43. Диагностика эмоциональной сферы личности. Характеристика основных методов.
44. Диагностика волевой сферы личности. Характеристика основных методов.
45. Диагностика потребностно-мотивационной сферы личности. Характеристика основных методов.
46. Проективный метод исследования личности. Методика неоконченных предложений.
47. Проективный метод исследования личности. Тест Люшера.

48. Проективные тесты, их классификация. Тест Роршаха, ТАТ.
49. Диагностика фрустрационных реакций с помощью теста Розенцвейга.
50. Диагностика ценностно-смысловой сферы личности.
51. Диагностика межличностных отношений в группе и в семье.
52. Понятие психологического диагноза. Виды, уровни, возможности и ограничения.
53. Правила оформления результатов психодиагностических исследований.
54. Преимущества и ограничения групповой психодиагностики.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Оценивание знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности осуществляется по материалам фонда оценочных средств в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценки учебных достижений студентов (утв. Приказом ректора от 13.01.2014 г. № 08-01-01/08). Оценивание проводится в виде текущего внутрисеместрового контроля и промежуточной аттестации.

Формами текущего контроля являются опрос по вопросам, выполнение практических заданий. Промежуточная аттестация проводится по завершению изучения дисциплины в 3-м семестре в форме зачета.

Успешность изучения дисциплины в течение семестра оценивается, исходя из 100 максимально возможных баллов. Распределение баллов осуществляется следующим образом: 90 баллов на текущие формы контроля и до 10 баллов отводится на бонусы, которые накапливаются студентом в течение всего семестра изучения дисциплины и распределяются по возможности равномерно по всему семестру.

Предусмотрена система бонусов (за посещение занятий, активность на занятиях) и система штрафов (за опоздание, пропуск занятия без уважительной причины, неготовность к занятию, нарушение учебной дисциплины).

Преподаватель, реализующий дисциплину, в зависимости от уровня подготовленности обучающихся может использовать иные формы, методы контроля и оценочные средства, исходя из конкретной ситуации.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

а) Основная литература:

1. Базаркина И.Н., Психодиагностика. Практикум по психодиагностике [Электронный ресурс] / Под общей редакцией Д.А. Донцова - М. : Человек, 2014. - 224 с. - ISBN 978-5-906131-40-9 - URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785906131409.html> (ЭБС «Консультант студента»).
2. Васильева И.В., Психодиагностика [Электронный ресурс] : учебное пособие / И. В. Васильева. - 2-е изд., стер. - М. : ФЛИНТА, 2013. - 252 с. - ISBN 978-5-9765-1711-0 - URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785976517110.html> (ЭБС «Консультант студента»).

б) Дополнительная литература:

1. Бурлачук, Л.Ф. Психодиагностика : доп. Советом по психологии УМО по клас. ун-тскому образованию в качестве учеб. пособия для студентов вузов, обучающихся по направлению и спец. психологии. - СПб. : Питер, 2006. - 351 с.
2. Бурлачук, Л.Ф. Словарь-справочник по психодиагностике. - СПб. : Питер Ком, 1999. - 528 с.

3. Введение в психодиагностику : учеб. пособ. для сред. пед. учеб. заведений / М.К. Акимова, Е.М. Борисова, Е.И. Горбачева [и др.]; Под ред. К.М. Гуревича, Е.М. Борисовой. - 3-е изд. ; стереотип. - М. : Академия, 2000. - 192 с. (19 экз.). Бурлачук, Л.Ф. Словарь-справочник по психодиагностике. - СПб. : Питер Ком, 1999. - 528 с.

4. Гусев А.Н., Психологические измерения: Теория. Методы [Электронный ресурс] : Учеб. пособие для студентов вузов / А. Н. Гусев, И. С. Уточкин. - М. : Аспект Пресс, 2011. - 319 с. (Серия "Общепсихологический практикум") - ISBN 978-5-7567-0611-6 - URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785756706116.html> (ЭБС «Консультант студента»).

5. Кузьмина Е.Г., Психодиагностика в сфере образования [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Е.Г. Кузьмина. - 2-е изд., стер. - М. : ФЛИНТА, 2014. - 310 с. - ISBN 978-5-9765-1945-9 - URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785976519459.html> (ЭБС «Консультант студента»).

6. Немов Р.С., Психология. В 3-х кн. Кн. 3. Психодиагностика. Введение в научное психологическое исследование с элементами математической статистики [Электронный ресурс] / Немов Р.С. - М. : ВЛАДОС, 2016. - 631 с. - ISBN 978-5-691-01134-4 - URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785691011344.html> (ЭБС «Консультант студента»).

7. Общая психодиагностика. - СПб. : Речь, 2006. - 440 с.

8. Тарасова С.И., Психодиагностические методики [Электронный ресурс]: учебное пособие / С.И. Тарасова, Е.В. Таранова - Ставрополь : АГРУС Ставропольского гос. аграрного ун-та, 2015. - 68 с. - URL: http://www.studentlibrary.ru/book/stavgau_0018.html (ЭБС «Консультант студента»).

в) Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимый для освоения дисциплины (модуля)

Учебный год	Наименование ЭБС
2021/2022	<p>Электронная библиотека «Астраханский государственный университет» собственной генерации на платформе ЭБС «Электронный Читальный зал – БиблиоТех». https://biblio.asu.edu.ru <i>Учетная запись образовательного портала АГУ</i></p>
	<p>Электронно-библиотечная система (ЭБС) ООО «Политехресурс» «Консультант студента». Для факультета иностранных языков кафедры «Восточные языки». Многопрофильный образовательный ресурс «Консультант студента» является электронной библиотечной системой, предоставляющей доступ через сеть Интернет к учебной литературе и дополнительным материалам, приобретенным на основании прямых договоров с правообладателями по направлению «Восточные языки». www.studentlibrary.ru. <i>Регистрация с компьютеров АГУ</i></p>
	<p>Электронно-библиотечная система (ЭБС) ООО «Политехресурс» «Консультант студента». Многопрофильный образовательный ресурс «Консультант студента» является электронной библиотечной системой, предоставляющей доступ через сеть Интернет к учебной литературе и дополнительным материалам, приобретенным на основании прямых договоров с</p>

<p>правообладателями. Каталог содержит более 15 000 наименований изданий.</p> <p>www.studentlibrary.ru. <i>Регистрация с компьютеров АГУ</i></p>
<p>Электронная библиотечная система издательства ЮРАЙТ, раздел «Легендарные книги». www.biblio-online.ru, https://urait.ru/</p>
<p>Электронная библиотечная система IPRbooks. www.iprbookshop.ru</p>
<p>Электронно-образовательный ресурс для иностранных студентов «РУССКИЙ ЯЗЫК КАК ИНОСТРАННЫЙ». www.ros-edu.ru</p>
<p>Электронно-библиотечная система BOOK.ru</p>

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Для проведения занятий по дисциплине «Практикум по психодиагностике» имеются аудитории для проведения лекционных занятий, оборудованные мультимедийной техникой с возможностью презентации обучающих материалов, фрагментов фильмов; аудитории для проведения семинарских и практических занятий, оборудованные учебной мебелью и средствами наглядного представления учебных материалов; библиотека с местами, оборудованными компьютерами, имеющими доступ к сети Интернет, современные лицензионные компьютерные статистические системы анализа данных и обработки результатов эмпирических исследований – IBM SPSS Statistics (компьютерный класс, ауд. Т.413).

При необходимости рабочая программа дисциплины (модуля) может быть адаптирована для обеспечения образовательного процесса инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, в том числе для обучения с применением дистанционных образовательных технологий. Для этого требуется заявление студента (его законного представителя) и заключение психолого-медико-педагогической комиссии (ПМПК).