



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ «МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ТЕХНОЛОГИЙ И
УПРАВЛЕНИЯ ИМЕНИ К.Г.РАЗУМОВСКОГО (ПЕРВЫЙ КАЗАЧИЙ УНИВЕРСИТЕТ)»
(ФГБОУ ВО «МГУТУ ИМ. К.Г.РАЗУМОВСКОГО (ПКУ)»)

Институт (филиал) Социально-гуманитарных технологий
Кафедра Педагогики и психологии профессионального образования

«УТВЕРЖДАЮ

»

Заведующий
кафедрой,
уч. степень, уч.
звание

Шишов

С.Е.

«20» февраля 2020г.

ПРОГРАММА ПРАКТИКИ

Вид практики Производственная практика
(производственная, производственная преддипломная)

Способ проведения практики Стационарная, выездная
(стационарная, выездная)

Форма проведения практики Дискретная
(непрерывная, дискретная)

Направление подготовки 37.3.1 Психология
(код, наименование направления подготовки)

Тип образовательной программы Прикладной бакалавриат
(академический или прикладной)

Направленность (профиль) подготовки Психология кризисных ситуаций

Квалификация выпускника - Бакалавр

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

Москва 2020г.

Программа производственной практики «Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности» разработана на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 37.03.01 Психология (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.08.2014 г. № 946».

Программа производственной практики разработана рабочей группой в составе: д.п.н., профессора Шишова С.Е., д.п.н., профессора Кальней В.А., д.к.н., профессора Шафажинской Н.Е., к.п.н., доцента Бикбулатовой В.П., к.п.н, доцента Рабадановой Р.С., к.п.н., доцента Юлиной Г.Н.

Руководитель
основной
профессиональной
образовательной программы

д.п.н. профессор Шишов
С.Е..

_____ (подпись)

Программа производственной практики обсуждена и утверждена на заседании кафедры Педагогика и психология профессионального образования Протокол № 6 от «20» февраля 2020 года

Заведующий кафедрой
ученая степень, ученое звание

д.п.н. профессор Шишов
С.Е..

Программа учебной практики рекомендована к утверждению представителями организаций-работодателей:

Психологический центр гармоничного
развития личности «Дом»

Шишкова С.Ю.



Государственное бюджетное
общеобразовательное учреждение города
Москвы "Школа № 2121»

Директор



Е.К.Чиркова

_____ (подпись)

Программа производственной практики рецензирована и рекомендована к

утверждению: к. псих. наук, доцент
Кафедры психологии труда и специальной психологии
ФГБОУ РГСУ
Е.И.

Дубровинская

_____ (подпись)

Оглавление

1. Тип производственной практики.....	4
2. Цели производственной практики.....	4
3. Задачи производственной практики.....	4
4. Место производственной практики в структуре ОПОП ВО.....	4
5. Способ и формы проведения производственной практики.....	4
6. Место и время проведения производственной практики.....	5
7. Компетенции обучающегося, формируемые в результате прохождения производственной практики.....	6
8. Структура и содержание производственной практики.....	7
9. Образовательные, научно-исследовательские и научно-производственные технологии, используемые на производственной практике.....	9
10. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов на производственной практике.....	9
11. Форма промежуточной аттестации (по итогам производственной практики).	10
12. Оценочные средства для проведения текущей и промежуточной аттестации обучающихся по практике.....	10
13. Учебно-методическое и информационное обеспечение производственной практики.....	17
14. Описание материально-технической базы, необходимой для проведения практики.....	20
15. Организация образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями.....	20

1. Тип производственной практики

Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности

2. Цели производственной практики

Целями производственной практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности являются развитие практических навыков и умений, а также формирование компетенций обучающихся в процессе выполнения определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью. Практика направлена на обеспечение непрерывности и последовательности овладения обучающимися профессиональной деятельностью в соответствии с требованиями к уровню подготовки выпускника.

3. Задачи производственной практики

Задачами производственной практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности являются:

- выработка умений по осуществлению стандартных базовых процедур оказания индивиду, группе, организации психологической помощи с использованием традиционных методов и технологий;
- формирование навыков к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса;
- формирование навыков к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп

4. Место производственной практики в структуре ОПОП ВО

Практика по получению **профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности** реализуется в вариативной части основной профессиональной образовательной программы «Психология» по направлению подготовки 37.03.01 ПСИХОЛОГИЯ (уровень бакалавриата) очной формы обучения Б2.В.02(П)

Прохождение практики по получению **профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности** базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися ранее в ходе освоения программного материала ряда учебных дисциплин: «Общепсихологический практикум; Общая психология; Психология здоровья и благополучия; Психология безопасности; Психология развития и возрастная психология; Психология труда, инженерная психология и эргономика и др.

Прохождение практики по получению **профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности** является базовым для последующего освоения программного материала учебных дисциплин: Психологическая устойчивость в чрезвычайных ситуациях; Психология стресса; Психология образования и педагогическая психология; Психодиагностика (с практикумом); Организационная психология; Основы психологической помощи и др.

5. Способ и формы проведения производственной практики

Способ проведения практики: стационарная; выездная.

Формы проведения практики: дискретная.

Практика проводится в форме контактной работы (4 ч – индивидуальные консультации с преподавателями) и в форме самостоятельной работы обучающихся.

Вид практики	курс	семес-тр	ЗЕТ	Количество часов	Количество недель
Производственная по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	2	4	3	108	2
Производственная по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	3	6	3	108	2

6. Место и время проведения производственной практики

Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности проводится на базе сторонних организаций под руководством преподавателей кафедры Педагогика и психологии профессионального образования. В исключительных случаях по заявлению студента практика может проводиться на базе Университета.

Практика проводится на основе договоров с организациями, осуществляющими деятельность соответствующего ОПОП профиля. Также обучающиеся могут проходить практику по месту трудовой деятельности в случаях, если профессиональная деятельность, осуществляемая ими в указанных организациях, соответствует требованиям к содержанию практики.

Ключевыми базами проведения учебной практики являются:

1. Психологический центр гармоничного развития личности «Дом».
2. ГБОУ Школа №2121
3. Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение города Москвы "Кузьминки»

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья форма проведения практики устанавливается с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья. Университет создает специальные условия для получения инвалидами и лицами с ОВЗ высшего образования. Под специальными условиями понимаются условия обучения инвалидов и лиц с ОВЗ, включающие в себя использование специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь, проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий, обеспечение доступа в здание Университета и другие условия, без которых невозможно или затруднено освоение образовательных программ инвалидами и лицами с ОВЗ. Выбор мест прохождения практики для обучающихся с ОВЗ осуществляется с учетом состояния здоровья и требований по доступности для данной категории обучающихся. При определении мест учебной и производственной практик для инвалидов и лиц с ОВЗ должны учитываться рекомендации медико-социальной экспертизы, отраженные в индивидуальной программе реабилитации инвалида, относительно рекомендованных условий и видов труда. При необходимости для прохождения практик создаются специальные рабочие места в соответствии с характером нарушений, а также с учетом профессионального вида деятельности и характера труда, выполняемых студентом-инвалидом трудовых функций. Инвалидам предоставляются места практик по их желанию с учетом их возможностей и особенностей.

7. Компетенции обучающегося, формируемые в результате прохождения производственной практики

В результате прохождения данной производственной практики обучающийся должен приобрести следующие практические навыки, умения, компетенции:

способностью к осуществлению стандартных базовых процедур оказания индивиду, группе, организации психологической помощи с использованием традиционных методов и технологий(ПК-3);

способностью к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса (ПК-13);

способностью к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп (ПК-14)

В результате прохождения практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности обучающийся должен демонстрировать следующие результаты:

Код Компетентности	Содержание компетенции	Результаты обучения
ПК-3	<p>способность к осуществлению стандартных базовых процедур оказания индивиду, группе, организации психологической помощи с использованием традиционных методов и технологий</p>	<p>Знать основные формы оказания специальной психологической помощи с использованием традиционных методов и технологий</p> <p>Уметь оказывать специальную психологическую помощь с использованием традиционных методов и технологий</p> <p>Владеть навыками оказания индивиду, группе, организации психологической помощи с использованием традиционных методов и технологий</p>
ПК-13	<p>способностью к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса</p>	<p>Знать особенности специфики психического функционирования человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска.</p> <p>Уметь проводить работы с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса.</p> <p>Владеть навыками проведения работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса.</p>
ПК-14	<p>способностью к реализации психологических технологий,</p>	<p>Знать психологические технологии, ориентированные на личностный рост.</p> <p>Уметь реализовывать психологические</p>

	ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп	технологии, ориентированные на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп. Владеть навыками реализации и коррекции психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп
--	--	---

8. Структура и содержание производственной практики

Общая трудоемкость производственной практики составляет 6

зачетных единиц

216 часов.

№ п/п	Наименование разделов (этапов) практики	Формируемые компетенции
1.	Подготовительный этап	
1.1	Ознакомиться с программой практики и требованиями к оформлению ее результатов. Получить направление на практику, индивидуальное задание, совместный график (план) проведения практики. Решение организационных вопросов. Определение направлений, выбор учреждений (организаций): объектов изучения во время прохождения практики, определение места прохождения самостоятельной практики.) Определение целей, задач, форм отчетности. Описание клиентской базы, подбор традиционных методов и технологий для оказания психологической помощи	ПК-3
2.	Основной (рабочий) этап	ПК-3, ПК-13, ПК-14
2.1	Пройти инструктаж и ознакомиться с требованиями охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, а также правилами внутреннего трудового распорядка.	
2.2	Задание 1. Сбор эмпирического материала. Выявление актуальных для организации (подразделения) проблем, практических и (или) исследовательских.	
2.3	Задание 2. Провести анализ общей характеристики объектов изучения. (Анализ основных задач, решаемых организацией. Характеристика основных структурных подразделений организации. Качественный анализ штатного состава сотрудников организации. Характеристика базы практики Моделирование экспериментального социально-психологического исследования. Обработка и анализ результатов проведенного прикладного исследования и (или) анализ и интерпретация материалов, предоставленных для изучения психологом (работником кадровой службы) для анализа. Формулирование рекомендаций. Анализ и интерпретация эмпирического материала.	
2.4	Задание 3. Характеристика основных форм, методов и технологий работы психолога и психологических служб, используемых организацией в решении социально-психологических проблем на различных уровнях (клиента, социальной группы, территории и т.д.). Характеристика инструментария. Сбор эмпирического материала. Моделирование экспериментального социально-психологического исследования. Обработка и анализ результатов проведенного прикладного исследования и (или) анализ и интерпретация материалов, предоставленных для изучения психологом (работником кадровой службы) для анализа. Формулирование рекомендаций. Анализ и интерпретация эмпирического материала.	
2.5	Задание 4. Характеристика внешней и внутренней среды организации. Диагностика психологических проблем, связанных с внутренней и внешней средой организации, влияющих на эффективность и результативность деятельности. Характеристика внешней и внутренней среды (например, формальные и неформальные отношения в коллективе, отношения с клиентами, партнерами и т.д.).	

3.	Подготовка и защита отчета по практике	ПК-3, ПК-13, ПК-14
----	--	-----------------------

№	Раздел (этап) практики	Форма контроля
1	<p>Подготовительный</p> <p>Определение направлений, выбор учреждений (организаций): объектов изучения во время прохождения практики. (Распределение студентов по группам или определение места прохождения самостоятельной практики.)</p> <p>Определение целей, задач, форм отчетности, инструктаж по технике безопасности</p>	<p>1. Контроль за заключением индивидуальных договоров о прохождении практики;</p> <p>2. Контроль получения индивидуальных заданий на практику;</p> <p>3. Контроль получения основных документов для прохождения практики: направление, задание, график</p> <p>практики, характеристика о прохождении практики</p> <p>Дневник, отчет</p>
1.	<p>Основой</p> <p>1. Общая характеристика объектов изучения (Анализ основных задач, решаемых организацией. Характеристика основных структурных подразделений организации. Качественный анализ штатного состава сотрудников организации)</p> <p>2. Характеристика внешней и внутренней среды организации. Диагностика психологических проблем, связанных с внутренней и внешней средой организации, влияющих на эффективность и результативность деятельности</p> <p>3. Характеристика основных форм, методов и технологий работы психолога и психологических служб, используемых организацией в решении социально психологических проблем на различных уровнях (клиента, социальной группы, территории и т.д.)</p> <p>4. Выявление актуальных для организации (подразделения) проблем, практических и (или) исследовательских</p> <p>5. Подбор методов исследования с учетом психологических особенностей работников, клиентов, проблемы и имеющихся уже разработок психологической или кадровой службы организации</p> <p>6. Сбор эмпирического материала. Моделирование экспериментального социально-психологического исследования. Обработка и анализ результатов проведенного прикладного исследования</p>	<p>.Организационное собрание в местах прохождения практики;</p> <p>2. Определение соответствия условий базы практики программе практики;</p> <p>3. Инструктаж по правилам внутреннего распорядка и технике безопасности;</p> <p>4. Мониторинг присутствия обучающихся на практике и своевременного выполнения заданий;</p> <p>5. Контроль подготовки отчета по практике на консультациях руководителя практики от кафедры.</p>

	и (или) анализ и интерпретация материалов, предоставленных для изучения психологом (работником кадровой службы) для анализа. Формулирование рекомендаций.	
2.	Заключительный	.Проверка заполненной характеристики о

	Презентация результатов исследования, составление отчета	прохождении практики, итогового отчета по практике. 2. Защита отчета по практике, зачет Дневник, Отчет
--	--	---

* для обучающихся по индивидуальному учебному плану количество часов контактной и самостоятельной работы устанавливается индивидуальным учебным планом.¹

9. Образовательные, научно-исследовательские и научно-производственные технологии, используемые на производственной практике

Освоение практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности предусматривает использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения учебных занятий в форме разбора конкретных ситуаций (компьютерных симуляций, деловых и ролевых игр, разбор конкретных ситуаций, психологические и иные тренинги) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся.

В рамках практики предусмотрены встречи с руководителями и работниками организаций, деятельность которых связана с направленностью (профилем) реализуемой основной профессиональной образовательной программы.

10. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов на производственной практике

Предварительная подготовка к самостоятельной работе в период проведения практики заключается в изучении теоретического материала в отведенное для самостоятельной работы время, ознакомление с инструктивными материалами с целью осознания задач практики.

Самостоятельная работа в период проведения практики включает:

- консультирование обучающихся руководителями практики от университета и организации с целью предоставления исчерпывающей информации, необходимой для самостоятельного выполнения предложенного руководителем задания, ознакомление с правилами техники безопасности при работе в организации;
- ознакомление с основной и дополнительной литературой, необходимой для прохождения практики;
- обобщение данных, полученных в результате работы в организации;
- своевременная подготовка отчетной документации по итогам прохождения практики и представление ее руководителю практики от кафедры;

¹для обучающихся по индивидуальному учебному плану - учебному плану, обеспечивающему освоение соответствующей образовательной программы на основе индивидуализации ее содержания с учетом особенностей и образовательных потребностей конкретного обучающегося (в том числе при ускоренном обучении, для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов, для лиц, зачисленных для продолжения обучения в соответствии с частью 5 статьи 5 Федерального закона от 05.05.2014 №84-ФЗ «Об особенностях правового регулирования отношений в сфере образования в связи с принятием в Российскую Федерацию Республики Крым и образованием в составе Российской Федерации новых субъектов - Республики Крым и города федерального значения Севастополя и о внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»).

- успешное прохождение промежуточной аттестации по итогам практики.

11. Форма промежуточной аттестации (по итогам производственной практики)

Промежуточный контроль – зачет с оценкой в форме отчета и защиты результатов практики на итоговой конференции в начале нового семестра.

Формой отчетности по практике является: отчет по практике и дневник по практике, а также презентации, которые оформляются в соответствии с положением о порядке проведения практики по основным профессиональным образовательным программам, реализуемым в МГУТУ им. К.Г. Разумовского (ПКУ).

12. Оценочные средства для проведения текущей и промежуточной аттестации обучающихся по практике

№ п /	Этапы формирования компетенций (Раздел отчета / этап практики)	Перечень формируемых компетенций	Знания, умения, навыки	Материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Вид задания)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100балльной шкале)
1.	Подготовительный	ПК-3	<p>Знать основные формы оказания специальной психологической помощи с использованием традиционных методов и технологий</p> <p>Уметь оказывать специальную психологическую помощь с использованием традиционных методов и</p>	<p>Определение направлений, выбор учреждений (организаций): объектов изучения во время прохождения практики, определение места прохождения самостоятельной практики.)</p> <p>Определение целей, задач, форм отчетности.</p> <p>Описание клиентской базы, подбор традиционных методов и технологий для оказания</p>	<p>студент описал цели и задачи практики - 10 баллов, цель и задачи описаны нечетко – 9-1 балл, отсутствие цели - 0.</p>

			технологий Владеть навыками оказания индивиду,	психологической помощи	
--	--	--	---	---------------------------	--

			группе, организации психологической помощи с использованием традиционных методов и технологий		
2	Основой	ПК-3	<p>Знать основные формы оказания специальной психологической помощи с использованием традиционных методов и технологий</p> <p>Уметь оказывать специальную психологическую помощь с использованием традиционных методов и технологий</p> <p>Владеть навыками оказания индивиду, группе, организации психологической помощи с использованием традиционных методов и технологий</p>	<p>Характеристика внешней и внутренней среды (например, формальные и неформальные отношения в коллективе, отношения с партнерами и т.д.)</p> <p>Сбор эмпирического материала.</p> <p>Выявление актуальных для организации (подразделения) проблем, практических и (или) исследовательских.</p>	<p>правильное выявление проблемы 15 баллов, неточное выявление проблемы 14-5, неправильное выявление проблемы 5-1 балла. проблема не выявлена - 0</p>
		Пк-13	<p>Знать основные принципы отбора кадров и создания психологического</p>	<p>Общая характеристика объектов изучения (Анализ</p>	<p>подробное описание особенностей базы практики 15 баллов, неполное</p>

			<p>о климата внутри производственно го коллектива Уметь производить отбор персонала и проводить мероприятия способствующие</p>	<p>основных задач, решаемых организацией. Характеристика основных структурных подразделений организации. Качественный анализ штатного состава</p>	<p>фрагментарно е – описание 14- 5 балла, отсутствие описания - 0.</p>
--	--	--	--	--	--

			<p>формированию благоприятного психологического климата Владеть</p> <p>навыками отбора персонала и проведения мероприятий, способствующих формированию благоприятного психологического климата и оптимизации производственного процесса</p>	<p>сотрудников организации. Характеристика</p> <p>базы практики</p> <p>Моделирование экспериментального</p> <p>социально-психологического исследования. Обработка и анализ результатов проведенного прикладного исследования и (или) анализ и интерпретация материалов, предоставленных для изучения психологом (работником кадровой службы) для анализа. Формулирование рекомендаций. Анализ и интерпретация эмпирического материала.</p>	
2.		ПК-14	<p>Знать психологические технологии, ориентированные на</p> <p>личностный рост</p> <p>сотрудников организации и охрану здоровья</p>	<p>Характеристика основных форм, методов и технологий работы психолога и психологических служб, используемых организацией в решении социально-</p>	<p>Критерий: подробное описание особенностей инструментария - 5-10 баллов, неполное фрагментарное -</p>

			<p>индивидов и групп Уметь реализовывать психологические технологии, ориентированные на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп Владеть навыками реализации психологических технологий,</p>	<p>психологических проблем на различных уровнях (клиента, социальной группы, территории и т.д.). Характеристика инструментария.</p>	<p>описание 1-4 балла, отсутствие описания - 0.</p>
--	--	--	---	---	---

			<p>ориентированных на</p> <p>личностный рост</p> <p>сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп</p>		
3.		ПК-13	<p>Знать</p> <p>основные принципы отбора кадров и создания психологического климата внутри производственного коллектива</p> <p>Уметь производить отбор персонала и проводить мероприятия способствующие формированию благоприятного психологического климата</p> <p>Владеть навыками отбора персонала и проведения мероприятий, способствующих формированию благоприятного психологического климата и оптимизации производственного процесса</p>	<p>Сбор эмпирического материала. Моделирование экспериментального социально-психологического исследования. Обработка и анализ результатов проведенного прикладного исследования и (или) анализ и интерпретация материалов, предоставленных психологом (работником кадровой службы) для анализа. Формулирование рекомендаций. Анализ и интерпретация эмпирического материала.</p>	<p>глубокий анализ эмпирического материала, рекомендации направлены на оптимизацию коллектива и повышение эффективности личности 15 баллов; есть элементы анализа, рекомендации поверхностны и трудноисполнимы – 14-5, проведен поверхностный анализ, но рекомендации отсутствуют либо невыполнимы, анализ и интерпретация отсутствуют, но есть рекомендации и общего</p>

					плана - 1-5 балла.
4.	Заключительный	ПК-13	Знать основные принципы отбора кадров и создания психологического климата внутри производственного коллектива Уметь производить отбор персонала и проводить	Презентация результатов исследования, составление отчета. Написание отчета, презентация результатов	отчет последовательный и точно отражает всю проделанную работу и полученные результаты - 10 баллов, отчет составлен, но

			<p>мероприятия способствующее формирование благоприятного психологического климата</p> <p>Владеть</p> <p>навыками отбора персонала и проведения мероприятий, способствующих формированию благоприятного психологического климата и оптимизации производственного процесса</p>		<p>есть неточности 9-5, есть отдельные разделы отчета 1-4 балла.</p>
5.		ПК-13	<p>Знать</p> <p>основные принципы отбора кадров и создания психологического климата внутри производственного коллектива</p> <p>Уметь производить отбор персонала и проводить мероприятия способствующие формированию благоприятного психологического климата</p> <p>Владеть</p> <p>навыками отбора персонала и проведения мероприятий, способствующих</p>	<p>Характеристика внешней и внутренней среды организации.</p> <p>Диагностика психологических проблем, связанных с внутренней и внешней средой организации, влияющих на эффективность и результативность деятельности.</p> <p>Характеристика внешней и внутренней среды (например, формальные и неформальные отношения в коллективе, отношения с</p>	<p>Подробное описание особенностей базы практики 10 баллов, неполное фрагментарное описание 1-9 балла, отсутствие описания - 0.</p>

			<p>формировани ю благоприятно го психологическог о климата и оптимизации производственно го процесса</p>	<p>клиентами, партнерами и т.д.).</p>	
				<p>итого</p>	<p>100</p>

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

Результаты прохождения практики оцениваются посредством проведения промежуточной аттестации. Неудовлетворительные результаты промежуточной аттестации по практике или непрохождение промежуточной аттестации по практике при отсутствии уважительных причин признаются академической задолженностью.

Материалы о прохождении практики обучающегося хранятся на кафедре в установленном порядке.

В ходе защиты оцениваются:

- 1) выполнение индивидуального задания;
- 2) характеристика профессиональной деятельности обучающегося в период прохождения практики. Характеристику составляет и подписывает руководитель практики от профильной организации;
- 3) отчёт о прохождении практики;
- 4) результаты устного опроса (собеседования) или защиты отчета в виде презентации;

Уровень сформированности у обучающегося компетенций в период прохождения практики определяется по результатам защиты отчета по практике и с учетом характеристики профессиональной деятельности обучающегося в период прохождения практики, составленной руководителем практики от профильной организации.

В процессе защиты отчёта о прохождении практики обучающемуся могут задаваться вопросы как практического, так и теоретического характера для выявления полноты сформированности у него компетенций.

Показателями оценивания компетенций являются знания, умения и навыки, освоенные при прохождении производственной практики.

Шкала оценивания, в зависимости от уровня сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций			
<p>«недостаточный» Компетенции не сформированы. Знания отсутствуют, умения и навыки не сформированы</p>	<p>«пороговый» Компетенции и сформированы. Сформированы базовые структуры знаний. Умения фрагментарны и носят репродуктивный характер. Демонстрируется низкий уровень самостоятельности практического навыка.</p>	<p>«продвинутый» Компетенции и сформированы. Знания обширные, системные. Умения носят репродуктивный характер применяются к решению типовых заданий. Демонстрируется достаточный уровень самостоятельности устойчивого практического навыка.</p>	<p>«высокий» Компетенции сформированы. Знания твердые, аргументированные, всесторонние. Умения успешно применяются к решению как типовых так и нестандартных творческих заданий. Демонстрируется высокий уровень самостоятельности, высокая адаптивность практического навыка</p>
Описание критериев оценивания			

<p>- выполнено менее 50% заданий, предусмотренных в индивидуальном задании на производственную практику;</p> <p>- не подготовлен отчет по производственной практике или структура отчета не соответствует рекомендуемой;</p> <p>- в процессе защиты отчета обучающийся демонстрирует низкий уровень коммуникативности, неверно интерпретирует результаты выполненных заданий.</p> <p>- в характеристике профессиональной деятельности обучающегося в период прохождения практики отмечена несформированность знаний, умений и навыков, предусмотренных программой практики</p>	<p>- выполнено 50%-60% заданий предусмотренных в индивидуальном задании на производственную практику;</p> <p>- структура отчета не в полной мере соответствует рекомендуемой;</p> <p>- обучающийся в процессе защиты испытывает затруднения при ответах на вопросы руководителя практики от Университета, не способен ясно и четко изложить суть выполненных заданий и обосновать полученные результаты.</p> <p>- в характеристике профессиональной деятельности обучающегося в период прохождения практики отмечена сформированность не менее 50% знаний, умений и навыков, предусмотренных программой практики</p>	<p>- выполнено 61–75% заданий, предусмотренных в индивидуальном задании на производственную практику; задания выполнены отдельными погрешностями, что повлияло на качество анализа полученных результатов;</p> <p>- структура отчета соответствует рекомендуемой;</p> <p>- в процессе защиты отчета последовательно, достаточно четко изложил основные его положения, но допустил отдельные неточности в ответах на вопросы руководителя практики от Университета.</p> <p>- в характеристике профессиональной деятельности обучающегося в период прохождения практики отмечена сформированность основных знаний, умений и навыков, предусмотренных программой практики</p>	<p>- выполнено 76–100% заданий, предусмотренных в индивидуальном задании на производственную практику;</p> <p>- структура отчета соответствует рекомендуемой, все положения отчета сформулированы правильно, использованы корректные обозначения используемых в расчетах показателей. В результате анализа выполненных заданий, сделаны правильные выводы;</p> <p>- в процессе защиты отчета последовательно, четко и логично обучающийся изложил его основные положения и грамотно ответил на вопросы руководителя практики от Университета</p> <p>- в характеристике профессиональной деятельности обучающегося в период прохождения практики отмечена сформированность всех знаний, умений и навыков, предусмотренных программой практики.</p>
<p>Оценка «неудовлетворительно»</p>	<p>«зачтено» с оценкой «удовлетворительно»</p>	<p>«зачтено» с оценкой «хорошо»</p>	<p>«зачтено» с оценкой «отлично»</p>

Отчет по практике обучающийся может иллюстрировать с помощью презентации Power Point, которая представляется руководителю практики от Университета наряду с отчетом в день защиты отчета по практике.

Критерии оценивания качества выполнения практических заданий по производственной практике

Критерии/ оценка	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
Раскрытие проблемы	Проблема не раскрыта. Отсутствуют выводы	Проблема раскрыта не полностью. Выводы не сделаны	Проблема раскрыта. Проведен анализ проблемы без привлечения дополнительных	Проблема раскрыта полностью. Проведен анализ проблемы привлечением дополнительных

		и/или выводы не обоснованы	ой литературы. Не все выводы сделаны и/или обоснованы .	ой литературы. Выводы обоснован ы.
Представле ни	Представляемая информация логически не связана. Не использованы профессиональн ые термины.	Представляемая информация не систематизирова на и/или не последовательна. Использован 1-2 профессиональн ый термин.	Представляемая информация систематизирова на и последовательна. Использовано более 2 профессиональн ых терминов.	Представляемая информация систематизирова на, последовательна и логически связана. Использовано более 5 профессиональн ых терминов.

Оформление	Не использованы информационные технологии (PowerPoint). Больше 4 ошибок в представляемой информации.	Использованы информационные технологии (PowerPoint) частично. 3-4 ошибки в представляемой информации.	Использованы информационные технологии (PowerPoint). Не более 2 ошибок в представляемой информации.	Широко использованы информационные технологии (PowerPoint). Отсутствуют ошибки в представляемой информации.
Ответы на вопросы	Нет ответов на вопросы.	Только ответы на элементарные вопросы.	Ответы на вопросы полные и/или частично полные.	Ответы на вопросы полные с приведением примеров и/или пояснений.

Задания, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих формирование компетенций на этапе прохождения производственной практики²

13. Учебно-методическое и информационное обеспечение производственной практики

Основная литература:

1. Караванова Л. Ж. «Психология», изд-во Дашков и К, 2017
<http://znanium.com/catalog/product/450768>
2. Гуревич П.С. «Психология», изд-во ИНФРА-М, 2015_
<http://znanium.com/catalog/product/452129>
3. Бакирова Г. Х. «Психология развития и мотивации персонала», изд-во ЮНИТИ-ДАНА, 2015
<http://znanium.com/catalog/product/882352>
4. Самыгин С. И., Щербакова Л. И. «Психология развития, возрастная психология для студентов вузов», изд-во "Феникс", 2017
<http://znanium.com/catalog/product/911323>
5. Гуревич П. С. «Психология личности», изд-во ЮНИТИ-ДАНА, 2015
<http://znanium.com/catalog/product/882337>
6. Мандель Б. Р. «Психология зависимостей (аддиктология)», изд-во ИНФРА-М, 2015
<http://znanium.com/catalog/product/464346>
7. Чиркова Т. И. «Психология разрушения» изд-во Вузовский учебник, ИНФРА-М, 2015_
<http://znanium.com/catalog/product/472477>
8. Ефимова Н. С. «Психология общения. Практикум по психологии», изд-во ФОРУМ, 2018_
<http://znanium.com/catalog/product/766784>
9. Караяни А. Г., Цветков В. Л. «Психология общения и переговоров в экстремальных условиях», изд-во "ЮНИТИ-ДАНА", 2016
<http://znanium.com/catalog/product/882341>

² Оценочные материалы в полном объеме разработаны и утверждены кафедрой, реализующей практику, и являются составной частью ОПОП.

Дополнительная литература:

1. Крайг Г., Бокум Д. Психология развития- 9-е изд./ Грейс Крайг, Дон Бокум - СПб.: Питер, 2011- 940с
2. Мухина В.С. Возрастная психология. Феноменология развития: учебник / В.С. Мухина- 12-е изд.,- М.: «Академия»,2009- 640с. Гриф Минобразования и науки РФ
3. Райс Ф., Долджин К. Психология подросткового и юношеского возраста.-12-е изд.- СПб.: Питер,2010.-816с.
4. Сорокоумова Е.А. Возрастная психология. Краткий курс.- СПб.: Питер,2009-208с.- (Серия «Краткий курс»)
5. Хилько М.Е., Ткачева М.С. Возрастная психология: конспект лекций -М.:Юрайт,Высшее образование, 2010-194с.
6. Шаповаленко И.В. Психология развития и возрастная психология: учебник для бакалавров/ И.В.Шаповаленко-2-е изд., перераб. и доп.-М.: Юрайт, 2012-567с. Гриф УМО (базовый курс)
7. Эльконин Б.Д. Психология развития: учеб. Пособие Б.Д. Эльконин – 4-е изд., стер. – М.: Академия, 2008-144с

Обучающимся обеспечен доступ к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам:

<p><i>Polpred.com - Обзор СМИ</i> https://www.polpred.com/</p>	<p><i>База данных с рубрикаторм: 53 отрасли / 600 источников / 8 федеральных округов РФ / 235 стран и территорий / главные материалы / статьи и интервью 13000 первых лиц. Ежедневно тысяча новостей, полный текст на русском языке. Миллионы сюжетов информагентств и деловой прессы за 15 лет. Интернет-сервисы по отраслям и странам.</i></p>
<p><i>Бюро ван Дайк (BvD)</i> https://www.bvdinfo.com/_ru-ru/home?utm_campaign=search&utm_medium=cpc&utm_source=google</p>	<p><i>Бюро ван Дайк (BvD) публикует исчерпывающую информацию о компаниях России, Украины, Казахстана и всего мира, а также бизнес-аналитику.</i></p>
<p><i>Университетская информационная система РОССИЯ</i> https://uisrussia.msu.ru/</p>	<p><i>Тематическая электронная библиотека и база для прикладных исследований в области экономики, управления, социологии, лингвистики, философии, филологии, международных отношений, права.</i></p>
<p><i>Федеральная служба государственной статистики</i> http://www.gks.ru/</p>	<p><i>Удовлетворение потребностей органов власти и управления, средств массовой информации, населения, научной общественности, коммерческих организаций предпринимателей, международных организаций в разнообразной, объективной и полной статистической информации – главная задача Федеральной службы государственной статистики.</i> <i>Международная экспертиза признала статистические данные Федеральной службы государственной статистики</i></p>

	надежными.
<p>научная электронная библиотека Elibrary http://elibrary.ru/</p>	<p>Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU - это крупнейший российский информационно-аналитический портал в области науки, технологии, медицины и образования, содержащий рефераты и полные тексты более 26 млн научных статей и публикаций, в том числе электронные версии более 5600 российских научно-технических журналов, из которых более 4800 журналов в открытом доступе</p>
<p>портал Электронная библиотека: диссертации http://diss.rsl.ru/?menu=di_sscatalog/</p>	<p>Российская государственная библиотека предоставляет возможность доступа к полным текстам диссертаций и авторефератов, находящимся в электронной форме, что дает уникальную возможность многим читателям получить интересующую информацию, не покидая своего города. Для доступа к ресурсам ЭБД РГБ создаются Виртуальные читальные залы в библиотеках организаций, в которых и происходит просмотр электронных диссертаций и авторефератов пользователями. Каталог Электронной библиотеки диссертаций РГБ находится в свободном доступе для любого пользователя сети Интернет.</p>
<p>сайт Института научной информации по общественным наукам РАН. http://www.inion.ru</p>	<p>Библиографические базы данных ИНИОН РАН по социальным и гуманитарным наукам ведутся с начала 1980-х годов. Общий объем массивов составляет более 3 млн. 500 тыс. записей (данные на 1 января 2012 г.). Ежегодный прирост — около 100 тыс. записей.</p> <p>В базы данных включаются аннотированные описания книг и статей из журналов и сборников на 140 языках, поступивших в Фундаментальную библиотеку ИНИОН РАН.</p> <p>Описания статей и книг в базах данных снабжены шифром хранения и ссылками на полные тексты источников из Научной электронной библиотеки.</p>
<p>Федеральный портал «Российское образование» [Электронный ресурс] – http://www.edu.ru</p>	<p>Федеральный портал «Российское образование» – уникальный интернет-ресурс в сфере образования и науки. Ежедневно публикует самые актуальные новости, анонсы событий, информационные материалы для широкого круга читателей. Ежедневно на портале размещаются эксклюзивные материалы, интервью с ведущими специалистами – педагогами, психологами, учеными, репортажи и аналитические статьи.</p> <p>Читатели получают доступ к нормативно-правовой базе сферы образования, они могут пользоваться самыми различными полезными сервисами – такими, как онлайн-тестирование, опросы по актуальным темам и т.д.</p>

Справочно-правовая система Консультант+

– Федеральное законодательство (более 70 000 документов);

- Региональное законодательство (более 30 000 документов);
- Справочная информация.

Доступ: из любой точки, где есть подключение к сети Интернет. Договор об информационной поддержке Б/Н от 11 ноября 2016 г. Бесплатный общий доступ обучающихся. Срок действия договора: бессрочно;

Правовая система Гарант:

- правовые базы по всем разделам федерального законодательства;
- правовые базы по региональному законодательству всех субъектов РФ;
- международные соглашения;
- нормативно-технические справочники;
- комментарии и разъяснения из ведущих профессиональных СМИ;
- книги и постатейные комментарии;
- обновляемые энциклопедии и бераторы;
- типовые формы документов.

Доступ: из любой точки, где есть подключение к сети Интернет. Договор об информационной поддержке Б/Н от 11 ноября 2016 г. Бесплатный общий доступ обучающихся, с автоматическим продление на каждый последующий год.

14. Описание материально-технической базы, необходимой для проведения практики

- Помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду вуза,
- Учебные аудитории для проведения: занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, практических занятий, выполнения курсовых работ, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения

При прохождении практики в профильной организации обучающимся предоставляется возможность пользоваться лабораториями, кабинетами, мастерскими, библиотекой, экономической и другой документацией в подразделениях организации, необходимыми для успешного освоения обучающимися программы практики и выполнения ими индивидуальных заданий.

15. Организация образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями

Организация образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями осуществляется в соответствии с «Методическими рекомендациями по организации образовательного процесса для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащённости образовательного процесса» Министерства образования и науки РФ от 08.04.2014г. № АК-44/05вн.

В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе.

Студенты с ограниченными возможностями здоровья, в отличие от остальных студентов, имеют свои специфические особенности восприятия, переработки материала. Подбор и разработка учебных материалов производится с учетом индивидуальных особенностей.

Предусмотрена возможность обучения по индивидуальному графику, при составлении которого возможны различные варианты проведения занятий: в академической группе и индивидуально, на дому с использованием дистанционных образовательных технологий.

Основной формой в дистанционном обучении является индивидуальная форма обучения. Главным достоинством индивидуального обучения для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья является то, что оно позволяет полностью индивидуализировать содержание, методы и темпы учебной деятельности инвалида, следить за каждым его действием и операцией при решении конкретных задач; вносить вовремя необходимые коррекции как в деятельность студента-инвалида, так и в деятельность преподавателя. Дистанционное обучение также обеспечивает возможности коммуникаций не только с преподавателем, но и с другими обучаемыми, сотрудничество в процессе познавательной деятельности.

При изучении дисциплины используются следующие организационные мероприятия:

- использование возможностей сети «Интернет» для обеспечения связи с обучающимися, предоставления им необходимых материалов для самостоятельного изучения, контроля текущей успеваемости и проведения тестирования.
- проведение видеоконференций, лекций, консультаций, и т.д. с использованием программ, обеспечивающих дистанционный контакт с обучающимся в режиме реального времени.
- предоставление электронных учебных пособий, включающих в себя основной материал по дисциплинам включенным в ОП.
- проведение занятий, консультаций, защит курсовых работ и т.д. на базе консультационных пунктов обеспечивающих условия для доступа туда лицам с ограниченными возможностями.
- предоставление видеолекций, позволяющих изучать материал курса дистанционно.
- использование программного обеспечения и технических средств, имеющих функции адаптации для использования лицами с ограниченными возможностями.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

Московский государственный университет технологий и управления им. К.Г.
Разумовского (ПКУ)

Институт **СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ**

ДНЕВНИК

прохождения практики по получению профессиональных умений и опыта
профессиональной деятельности

Обучающийся Иванов Иван Иванович

(фамилия, имя, отчество)

Направление подготовки/специальность 37.03.01 Психология

Профиль подготовки Психология кризисных ситуаций

Форма обучения Очная

Курс 3

Группа 1

Руководитель практики от кафедры

Доцент, к.п.н., кафедры Педагогика и психология профессионального образования
(должность, место работы – наименование кафедры или структурного подразделения, ФИО)

Руководитель практики от профильной организации

Педагог-психолог Психологического центра гармоничного развития личности
«Дом»

Содержание

1. Правила ведения дневника
2. Основные положения
3. Направление на практику
4. Содержание и планируемые результаты практики
5. Индивидуальное задание на практику
6. Инструктаж по ознакомлению с требованиями охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, правилам внутреннего распорядка
7. Рабочий график (план) проведения практики
8. Аттестационный лист

I. Правила заполнения дневника

Обучающийся заполняет и ведет дневник регулярно в течение всего периода практики.

Разделы 3,4,5,8 заполняет руководитель практики от Университета совместно с руководителем практики от профильной организации организации.

Раздел 7 заполняется обучающимся до начала прохождения практики и согласовывается с руководителями практики от университета и от организации. Далее в части выполнения задания заполняется обучающимся ежедневно. Один раз в неделю обучающийся обязан представлять дневник руководителю практики от профильной организации.

- 1.2. Полностью заполненный и оформленный дневник обучающийся вместе с отчётом о практике сдает на кафедру.

2. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

2.1. Требования к организации практики определяются Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ; Положением о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 18 апреля 2013 года № 291; Положением о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы высшего образования, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 ноября 2015 года № 1383; Федеральными государственными образовательными стандартами высшего образования, Федеральными государственными образовательными стандартами среднего профессионального образования, а также локальным нормативным актом: Положение о порядке проведения практики по основным профессиональным образовательным программам, реализуемым в МГУТУ им. К.Г. Разумовского.

2.2. Сроки проведения практики устанавливаются в соответствии с учебными планами и календарным графиком учебного процесса, утвержденным на учебный год с учетом возможностей учебно-производственной базы Университета и организаций.

2.3. Целью практики обучающихся является развитие практических навыков и умений, а также формирование компетенций обучающихся в процессе выполнения определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью. Практика направлена на обеспечение непрерывности и последовательности овладения обучающимися профессиональной деятельностью в соответствии с требованиями к уровню подготовки выпускника и формирование общекультурных и профессиональных компетенций.

2.4. Обучающиеся в период практики обязаны:

- полностью выполнить задания, предусмотренные программой практики и индивидуальными заданиями;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации/предприятия;
- соблюдать требования охраны труда и пожарной безопасности;
- своевременно представить и защитить отчет руководителю практики от кафедры;
- в соответствии с утвержденным графиком учебного процесса явиться в организацию для прохождения практики

2.5. Формой отчетности обучающихся о прохождении практики являются дневник практики и письменный отчет.

В отчете обучающегося по итогам прохождения практики должны быть отражены место, должность, сроки и порядок прохождения практики, необходимые сведения о базе практики, степень выполнения задания на практику с перечислением документации, используемой при прохождении практики обучающимся. Оптимальный объем отчёта, включая приложения к отчету должен составлять не менее 8 страниц.

III. НАПРАВЛЕНИЕ НА ПРАКТИКУ

МГУТУ им. К.Г. Разумовского (ПКУ) на основании договора № 50 от «01» мая 2018 г. направляет обучающегося Иванова Ивана Ивановича

Фамилия Имя Отчество полностью

для прохождения практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности

(вид, тип практики в соответствии с учебным планом)

практики в городе Москва

В Психологическом центре гармоничного развития личности «Дом»

(наименование организации)

Институт СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Направление подготовки 37.03.01 Психология _____

Форма обучения Очная

Курс 3

Группа 1

Сроки практики

с «29» июня 2018 г. по «12» июля 2018 г.

Руководитель практики от кафедры

Доцент, к.п.н., кафедры

Педагогика и психология

профессионального образования

(должность, место работы – наименование кафедры или структурного подразделения)

Юлина Галина Николаевна

Директор ИСГТ

Шишов Сергей Евгеньевич

Прибыл в организацию:
«29» июня 2018 г.

печать

Подпись ответственного лица

(подпись)

IV. СОДЕРЖАНИЕ И ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ПРАКТИКИ

(Составляется в соответствии с утвержденной программой практики)

Планируемые результаты обучения при прохождении производственной практики (практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности) в рамках планируемых результатов освоения основной профессиональной образовательной программы направления подготовки _____ (уровень _____).

<u>Код</u> .. <u>компетенци</u> <u>и</u>	<u>Содержание компетенции</u>	<u>Результаты обучения</u>
		<i>Знать:</i>
		<i>Уметь:</i>
		<i>Владеть:</i>
		<i>Знать:</i>
		<i>Уметь:</i>
		<i>Владеть:</i>

Содержание практики. Во время практики обучающийся должен проработать ряд вопросов, которые являются общими и обязательными для всех практикантов вне зависимости от индивидуального задания на практику.

	<u>Разделы (этапы)</u> <u>прохождения</u> <u>практики</u>	<u>Содержание</u> <u>практики</u>	<u>Результат</u>	
			<u>вид</u> <u>отчетности</u>	<u>код</u> <u>компе</u> <u>т</u> <u>енции</u> <u>по ОПО</u>

--	--	--	--	--

«Утверждаю»

Заведующий кафедрой

(наименование кафедры)

(подпись)

(Ф.И.О.)

«___» _____ 20__г

V. ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ЗАДАНИЕ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ НА ПРАКТИКУ

1. Содержание индивидуального задания на практику

1.

2.

3.

4.

5.

6.

7.

8.

9.

10.

11.

12.

13.

14.

15.

2. Содержание отчета о практике

Введение

1.

2.

VI. ИНСТРУКТАЖ ПО ОЗНАКОМЛЕНИЮ С ТРЕБОВАНИЯМИ ОХРАНЫ ТРУДА, ТЕХНИКИ БЕЗОПАСНОСТИ, ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ, ПРАВИЛАМ ВНУТРЕННЕГО РАСПОРЯДКА

	Инструктаж проведен	Ознакомлен
по требованиям охраны труда	<p>_____</p> <p><i>(подпись руководителя практики от организации)</i></p> <p>«___»_____20_г.</p>	<p>_____</p> <p><i>(подпись обучающегося)</i></p> <p>«___» _____ _20_г.</p>
по технике безопасности	<p>_____</p> <p><i>(подпись руководителя практики от организации)</i></p> <p>«___»_____20_г.</p>	<p>_____</p> <p><i>(подпись обучающегося)</i></p> <p>«___» _____ _____20_г.</p>
по пожарной безопасности	<p>_____</p> <p><i>(подпись руководителя практики от организации)</i></p> <p>«___»_____20_г.</p>	<p>_____</p> <p><i>(подпись обучающегося)</i></p> <p>«___» _____ _____20_г.</p>
по правилам внутреннего распорядка	<p>_____</p> <p><i>(подпись руководителя практики от организации)</i></p>	<p>_____</p> <p><i>(подпись обучающегося)</i></p>

	«_»_____20г.	
--	--------------	--

Памятка студенту-практиканту

1. Заранее ознакомьтесь с заданием предстоящей практики. Внимательно прочтите название практики во избежание ошибочного ознакомления с практикой другого курса, другой специальности и пр.
2. Внимательно проработайте все пункты задания практики, по непонятным, вызывающим затруднения местам обратитесь к методисту (до или, в крайнем случае, во время прохождения практики, но не после).
3. При необходимости соберите нужный стимульный материал, бланки, протоколы и прочее (сделайте ксерокопии в нужном количестве).
4. В тех случаях, когда это необходимо, своевременно пройдите медицинскую комиссию и оформите медицинскую книжку, имейте при себе талон о прохождении флюорографии, и если есть — талоны о прививках.
5. Посетите установочную конференцию.
6. Если в первый день вы идете на практику самостоятельно, то, прибыв на место, поинтересуйтесь, где находятся кабинеты руководителя (директора, завуча и пр.) и психолога. Первоначально направляйтесь к руководителю предприятия. Четко и понятно объясните цель своего визита, представьте направление, при необходимости ознакомьте с заданием практики. Если руководство в данный момент не может вас принять, обратитесь к психологу принимающей организации.
7. Соблюдайте установленный порядок, принятый в принимающей организации.
8. При возникновении затруднений и конфликтных ситуаций, если это возможно – корректно решите возникшие вопросы на месте. Если такой возможности нет – решайте проблему с помощью руководителя практики или заведующим кафедрой.
9. Если собираетесь посетить какой-либо урок, обязательно заранее побеседуйте с преподавателем и получите его согласие. Ни в коем случае не опаздывайте на урок, отключите мобильный телефон.
10. Данные, полученные при выполнении задания практики, конфиденциальны. Вы можете их предоставить только психологу. В отчете реальные фамилии необходимо закодировать.
11. В установленное руководителем время раз в неделю приходите к нему на консультации с собранным материалом. Это поможет избежать лишних ошибок при обработке, интерпретации, анализе и оформлении данных.
12. Своевременно заполняйте дневник по практике. Не забудьте о том, чтобы в вашем дневнике специалист или психолог организации сделали запись, подтверждающую, что вы действительно проходили практику в данном учреждении и выполняли указанные мероприятия.
13. Сдайте отчет по практике в строго установленные сроки и в полном объеме.
14. Обязательно зарегистрируйте свой отчет у секретаря кафедры, тогда он никогда не затеряется и Вам не придется доказывать, что вы сдали отчет в установленный срок.

15. Позаботьтесь о том, чтобы руководитель поставил вам оценку в отчете и в зачетную книжку

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе прохождения практики

Бланк оценки результатов прохождения практики

студента бакалавриата группы _____

Фамилия И.О.

№	Оцениваемые показатели	Оценка (в баллах) максим ал ьная	Оценка фактич еская
	Подготовительный этап		
1	<p>Определение направлений, выбор учреждений (организаций): объектов изучения во время прохождения практики. (Распределение студентов по исследовательским группам в рамках научно-исследовательской работы кафедры, либо определение места прохождения самостоятельной практики.)</p> <p>Определение целей, задач, форм отчетности. Описание клиентской базы. Критерий: студент описал цели и задачи практики - 10 баллов, цель и задачи описаны нечетко – 9-1 балл, отсутствие цели - 0.</p>	10	
	Основной этап		
2	<p>Сбор эмпирического материала. Выявление актуальных для организации (подразделения) проблем, практических и (или) исследовательских. Выявление проблемы.</p> <p>Критерий: правильное выявление проблемы 15 баллов, неточное выявление проблемы 14-5, неправильное выявление проблемы 5-1 балла. проблема не выявлена - 0.</p>	15	
3	<p>Общая характеристика объектов изучения (Анализ основных задач, решаемых организацией. Характеристика основных структурных подразделений организации. Качественный анализ штатного состава сотрудников организации. Характеристика базы практики. Критерий: подробное описание особенностей базы практики 15 баллов, неполное фрагментарное – описание 14-5 балла, отсутствие описания - 0.</p>	15	
4	<p>Подбор методов исследования с учетом психологических особенностей работников, клиентов, проблемы и имеющихся уже разработок психологической или кадровой службы организации. Формирование инструментария для исследования. Критерий: подобраны методы которые ориентированы на решение (изучение) проблемы - 15, методы подобраны неточно, не охватывают проблему полностью, а лишь отдельные ее стороны 14-1 балла. методы не подобраны или подобраны неправильно. - 0..</p>	15	

5	<p>Сбор эмпирического материала. Моделирование экспериментального социально-психологического исследования. Обработка и анализ результатов проведенного прикладного исследования и (или) анализ и интерпретация материалов, предоставленных для изучения психологом (работником кадровой службы) для анализа. Формулирование рекомендаций.. Анализ и интерпретация эмпирического материала. Критерий: глубокий анализ эмпирического материала, рекомендации направлены на оптимизацию коллектива и повышение эффективности личности 15 баллов; есть элементы анализа, рекомендации поверхностны и трудноисполнимы – 14-5, проведен поверхностный анализ, но рекомендации отсутствуют либо невыполнимы, анализ и интерпретация отсутствуют, но есть рекомендации общего плана - 1-5 балла.</p>	15	
6	<p>Характеристика внешней и внутренней среды организации. Диагностика психологических проблем, связанных с внутренней и внешней средой организации, влияющих на эффективность и результативность деятельности. Характеристика внешней и внутренней среды (например, формальные и неформальные отношения в коллективе, отношения с клиентами, партнерами и т.д.). Критерий: подробное описание особенностей базы практики 10 баллов, неполное фрагментарное - описание 1-9 балла, отсутствие описания - 0.</p>	10	
7	<p>Характеристика основных форм, методов и технологий работы психолога и психологических служб, используемых организацией в решении социально-психологических проблем на различных уровнях (клиента, социальной группы, территории и т.д.). Характеристика инструментария. Критерий: подробное описание особенностей инструментария - 5-10 баллов, неполное фрагментарное описание 1-4 балла, отсутствие описания - 0.</p>	10	
	Заключительный этап		
8	<p>Презентация результатов исследования, составление отчета. Написание отчета, презентация результатов. Критерий: отчет последовательно и точно отражает всю проделанную работу и полученные результаты - 10 баллов, отчет составлен, но есть неточности 9-5, есть отдельные разделы отчета 1-4 балла.</p>	10	
		Общее количество баллов	100
<p>Общая оценка за прохождение практики Комментарии и пожелания (при наличии)</p>			

Руководитель практики от университета

подпись _____

Методические материалы для проведения практики

В ходе производственной практики могут быть выполнены следующие задания.

Задание 1. Диагностика индивидуальных проблем человека.

1. Для выполнения задания следует (возможно, с помощью работающего психолога или других сотрудников - педагогов, социальных работников, администрации) выбрать человека, у которого есть психологические проблемы, или он сам находится в трудной ситуации, и в его проблемах необходимо разобраться. Можно обратить внимание на детей, для которых характерны:

- 1) низкая успеваемость;
- 2) нарушение дисциплины на уроках;
- 3) конфликты со сверстниками;
- 4) одиночество;
- 5) тревоги, страхи;
- 6) конфликты с родителями и учителями и др.

При работе со взрослыми следует обратить внимание на их сложности такого рода:

- 1) конфликты со своими детьми или коллегами по работе;
- 2) неуверенность в своих силах;
- 3) одиночество;
- 4) супружеские конфликты;
- 5) трудности в самореализации и др.

2. Задача практиканта заключается в том, чтобы при работе с клиентом правильно подобрать методы диагностики (тесты, проективные методы, клиническая беседа), определить специфику психологических проблем человека, т.е. установить, какие именно черты характера человека приводят к тем или иным затруднениям в поведении и в отношениях. Это первый уровень диагноза - диагноз симптоматический или эмпирический. Далее практикант выявляет причины появления у человека тех или иных особенностей характера, пытается понять, что именно в прошлом человека позволило им сформироваться. Если для этого нужны дополнительные исследования, другие методы, то их необходимо также провести. Это уже этиологический (причинный) уровень диагноза. Для определения психологического диагноза должно быть использовано не менее трех методик.

3. При анализе полученных данных практиканту следует попытаться определить основные направления психологической помощи клиенту, исходя из двух уровней диагноза. Важно понять, стоит ли с данным человеком работать для преодоления некоторых его симптомов, или возможно преодоление причин его психологических проблем.

Задание 2. Диагностическое исследование группы людей, основанное на запросах конкретного учреждения народного образования или социальной защиты населения.

4. Для выполнения задания практикант в беседе с работающим в данном заведении психологом, с администрацией, с сотрудниками учреждения определяет цели и задачи группового психодиагностического исследования, исходя из актуальной необходимости данного учреждения.

5. В качестве задач диагностического исследования могут выступать следующие:

- 1) исследование мотивов учения школьников какого-либо класса, т.к. именно в этом классе увеличилось количество прогулов, снизилась успеваемость;
- 2) отслеживание развития познавательных способностей детей при введении новых технологий обучения;
- 3) изучение отношений между детьми в группе или их отношений с педагогами, если в этом классе (группе) участились межличностные конфликты между педагогами и учениками;

4) изучение психологических особенностей людей, обращающихся за помощью в социальные учреждения для определения путей дальнейшей психологической и социальной реабилитации;

5) изучение психологических особенностей и состояния сотрудников учреждения для определения основных направлений психологической работы с ними (условия профессионального роста, помощи в самореализации) и т.д.

6. Практикант составляет программу диагностического исследования, формулируя в ней цель исследования и определяя конкретные задачи такого исследования. В программе также предлагаются методы исследования (тесты, проективные методики, анкеты, другие методы), основанные на его целях и задачах, и адекватные особенностям (индивидуальным и групповым) обследуемых. Важно показать обоснования при выборе тех или иных методик. Группа должна составлять не менее 15 человек. Должно быть использовано не менее 2 методик.

Отчетная документация:

7. По заданию 1:

1. Протоколы проведенных методик (включая беседу), которые представляют собой ответы испытуемых на задания тестов, или проективных методик, или подробную запись беседы с клиентом.

2. Интерпретация полученных результатов в соответствии с требованиями методики.

3. Анализ данного случая, в ходе которого формулируются "симптомы", т.е. выявляются психологические характеристики человека и далее предлагаются объяснения причин возникновения тех или иных характеристик человека. В конечном итоге практикант пытается определить пути психологической помощи обследуемому.

8. По заданию 2:

1. Программа диагностического исследования.

2. Протоколы проведенных методик, представляющих собой ответы испытуемых.

3. Результаты проведенного исследования и их анализ. На основе анализа полученных данных должны быть сформулированы рекомендации по построению дальнейшей работы с данной группой людей или отдельными членами этой группы.

Задание 3. Исследование представлений субъекта труда о необходимых свойствах личности в процессе деятельности

Профессионально значимые свойства субъекта труда - это такие характеристики человека, от которых зависит успешность его профессиональной деятельности. В качестве профессионально значимых свойств могут выступать индивидуально-психологические свойства личности (т. е. свойства индивида, опосредованные отношениями личности) и отношения личности. К *индивидуально-психологическим свойствам* относятся сенсорные, перцептивные, аттенционные, мнемические, мыслительные, речевые, эмоциональные, волевые, коммуникативные свойства личности. *Отношения личности* включают отношения человека к себе, к другим людям, к труду, к своей профессии, специальности, тем или иным профессиональным задачам, отношение к материальным ценностям и общественной собственности, к идеологическим ценностям общества, законам и правилам, к будущему, ко всяким переменам и т. д.

Цель задания: исследовать представления субъекта труда о значимости индивидуально-психологических свойств, оценить иерархию этих свойств в связи с особенностями профессиональной деятельности.

Методика

Группе специалистов в какой-либо области профессиональной деятельности предлагается анкета, в которой перечислен ряд индивидуально-психологических свойств. Испытуемые (не менее 5 человек) должны оценить значение каждого из названных

свойств для своего вида деятельности I Для профессий, в которых преобладают сенсорные и моторные свойства, может быть применен вариант опросника - «Лист Липмана».

Испытуемый должен внимательно прочитать сначала весь опросный лист, после чего приступить к его заполнению.

На каждый вопрос следует дать ответ при помощи цифр: 2 - если данное свойство совершенно необходимо для успешной работы по выбранной специальности; 1 - если оно желательно; 0 - если оно безразлично. **Лист Липмана**

1. Восприятие, быстрое узнавание не бросающихся в глаза, слабо освещенных или отдаленных предметов.

2. Восприятие, быстрое узнавание тихих или разнообразных шумов.

3. Восприятие, быстрое узнавание и различение ритмов.

4. Восприятие, быстрое узнавание и различение запахов.

5. Восприятие, быстрое узнавание и различение вкусовых ощущений.

6. Быстро замечать разницу в температуре.

7. Быстро замечать колебания атмосферного давления,

8. Быстро замечать разницу в весе.

9. Быстро распознавать разницу во влажности.

10. Замечать незначительную шероховатость с помощью осязания.

11. Различать разные степени гладкости и неровности.

12. Различать с помощью осязания толщину различных предметов (например, ниток или картона).

13. Различать с помощью осязания степень твердости или гибкости (например, картона, металла).

14. Быстро узнавать или сравнивать различные степени сопротивления или давления.

15. Узнавать или различать основные цвета,

16. Узнавать и различать даже незначительные оттенки и степени цвета.

17. Оценка больших промежутков времени (дни, недели, месяцы).

18. Оценка коротких промежутков времени (секунды и минуты).

19. Оценка больших расстояний.

20. Оценка и различение скорости и направления движений движущихся предметов.

21. Оценка ускоренных движений.

22. Оценка замедленных движений.

23. Оценка пространственного соотношения предметов.

24. Оценка и сравнение на глаз небольших расстояний (сантиметр, миллиметр).

25. Оценка и сравнение длин и величин, особенно при различном положении сравниваемых предметов или при различном их расстоянии, или при неодинаковом или меняющемся положении наблюдателя.

26. Оценка углов, особенно прямых.

27. Быстро узнавать небольшие отклонения от предписанной формы (круг, прямой угол, квадрат, параллельность двух линий).

28. Быстро узнавать небольшую разницу в форме, величине, расположении и т. д. (сортировка).

29. Оценка и сравнение на ощупь небольших расстояний.

30. Сравнение расстояний, воспринятых путем зрения и осязания.

31. Находить зрительно воспринятую точку в пространстве (дыра) посредством невидимого глазом движения (нащупывание).

32. Узнавать направление, откуда исходит звук.

33. Быстро узнавать небольшие отклонения в высоте тона, тембра, силе или ритме звука.

34. Быстро узнавать зрительные впечатления.

35. Быстро и правильно читать.
36. Быстро и правильно восполнять неполные впечатления.
37. Разбираться в неясном почерке.
38. Понимать неясное произношение.
39. Точно и наглядно представлять себе предметы и их части (черчение в уме, конструктивная фантазия).
40. Понимать строение и работу машины.
41. Пространственно представлять нарисованные предметы и представлять себе проекцию на плоскость и разрез пространственных предметов.
42. Быстро и верно запечатлевать пространственные соотношения.
43. Уверенно запечатлевать путем немногих повторений известную связь между явлениями.
44. Способность сразу запоминать большие цитаты и целиком их повторять.
45. Уверенность при немедленном повторении только что прочитанного.
46. Уверенность при немедленном повторении только что услышанного.
47. Быстро вспоминать заученное на память.
48. Точное и продолжительное воспоминание о положениях, пережитых только один раз или редко.
49. Точное и продолжительное воспоминание о местах и путях, виденных только один раз или редко.
50. Точное и продолжительное воспоминание о людях, виденных всего один раз или редко.
51. Точная и продолжительная память на слова (фамилии), слышанные или виденные один раз или редко.
52. Точная и продолжительная память на числа, слышанные или виденные один раз или редко.
53. Точно и уверенно узнавать предметы по их форме и величине.
54. Правильно писать.
55. Выполнять грубые и сильные движения.
56. Выполнять малые и ловкие движения, точно разделять малые движения (пальцев), уверенно и спокойно выполнять предписанные малые движения, особенно правильно их направлять.
57. Красивый разборчивый почерк.
58. Точно соразмерять движения, особенно их силу (как, например, при работе молотом или при выдувании).
59. Уверенное и правильное выполнение широких движений (руки) в отношении направления и величины (прицел).
60. Частое и быстрое повторение одного и того же движения в течение долгого времени, как при пилении.
61. Частая и быстрая смена различных движений одной и той же конечности (руки, ноги).
62. Приноравливать темп собственных движений к данному постоянному темпу, например, машины.
63. Приноравливать темп собственных движений к данному имеющемуся темпу.
64. Способность ускорять при особых обстоятельствах темп работы.
65. Соединять в группы часто повторяющуюся последовательность различных движений (общий импульс).
66. Быстро отвечать на различные впечатления собственными различными движениями.
67. Очень быстро и уверенно выбирать между движениями, возможными в определенном случае (присутствие духа).
68. Быстро выполнять предписанные движения в определенной фазе работы.

69. Быстро отвечать на неожиданное зрительное восприятие определенными предписанными движениями.
70. Быстро отвечать на неожиданное слуховое восприятие определенным движением.
71. Быстро отвечать на неожиданное восприятие осязательное или сопротивление определенным предписанным движением.
72. Быстро отвечать на неожиданное нарушение равновесия определенным предписанным движением.
73. Быстро узнавать и различать неожиданные перемены в ритме движения, быстро отвечать на эти перемены определенными предписанными движениями.
74. Одновременно выполнять различными конечностями (руками, ногами) разного рода работу.
75. Быстрая смена различных деятельностей разных конечностей.
76. Высокая степень упражняемости в разного рода движениях и их смене.
77. Способность сохранять долгое время непрерывное внимание к работе, не уставая заметно и не понижая внимания вследствие утомления.
78. Долго переносить голод и жажду, не истощаясь.
79. Способность противостоять влиянию погоды или нечувствительность к этому влиянию.
80. Подавление сонливости.
81. Смена дневной и ночной работы.
82. Продолжительное равномерное наблюдение за одним предметом.
83. Продолжительное равномерное наблюдение за несколькими предметами посредством одного и того же органа чувств, например за различными машинами или различными частями одной и той же работы (осмотрительность).
84. Одновременно наблюдать различными органами чувств (глаз и ухо), быстро отвечать на раздражение одного органа, не понижая внимания к ощущениям другого органа.
85. Концентрировать внимание на определенных повторяющихся периодах рабочего процесса.
86. Величайшее напряжение внимания в определенные моменты.
87. Быстро менять направление внимания, готовность воспринимать все новые ощущения.
88. Способность не ослаблять внимания под влиянием испуга или неожиданных впечатлений.
89. Не ослаблять внимания в присутствии лиц другого пола.
90. Способность делать наблюдения без того, чтобы сознательно и произвольно направлять на них внимание,
91. Переносить неприятные впечатления (дурной запах, шум, грязь и т. д.).
92. Способность переносить мелкие неприятные ощущения (холодная вода, ожог, царапина, электрический ток) без потрясений.
93. Однообразная работа.
94. Работать не по схеме, самостоятельно вносить изменения.
95. Тщательно выполнять привычную работу.
96. Изобретение известных приемов для облегчения или ускорения предписанной работы.
97. Часто менять работу, не теряя лишнего времени на приноравливание к новой работе.
98. Быстро приспосабливаться к новым и непривычным требованиям.
99. Соревнование.

100. Совместная и дружная работа в общем помещении.
101. Долгое пребывание в одиночку и отсутствие возможности общения с людьми.
102. Согласование своей работы с работой других (товарищество).
103. Военная дисциплина.
104. Работа более головой, чем мускулами, напряжение ума, внимания и т. д.
105. Самостоятельно думать и распоряжаться, целесообразно распределять отдельные

фазы работы по месту и времени.

106. Быстро принимать решение при изменении ситуации.

107. Совершать также опасную работу.

108. Постоянство, не капризность, независимость от настроения.

109. Осторожность.

110. Порядок, старательность, чистота.

111. Терпение, способность медленно и верно двигаться к цели.

112. Приказывать.

113. Энергичность, способность оживлять работу и побуждать к ней, сообщать другим свою волю.

114. Умение обращаться с подчиненными, быть с ними справедливым.

115. Тактичность, умение обращаться с людьми различного общественного положения, характера и т. д.

116. Повиноваться, в точности выполнять предписания.

117. Добросовестность, чувство долга, исполнительность.

118. Способность не давать мешать себе работать, даже лицам начальствующим или опасным.

119. Ответственность, способность занимать ответственную должность.

120. Абсолютная честность, свойство не соблазняться доверенными чужими вещами или деньгами.

121. Умение молчать.

122. Всегда ровный, приятный характер.

123. Самостоятельная организация, целесообразное распределение работы между отдельными лицами.

124. Самостоятельное комбинирование, способность разбираться в фазах процессов производства предприятия и их взаимном соотношении.

125. Критическое отношение к своей работе.

126. Критическое отношение к чужой работе.

127. Быстро замечать и поправлять ошибочные впечатления.

128. Быстрый и уверенный письменный счет.

129. Быстрый и уверенный счет в уме.

130. Умение выражаться письменно.

Обработка и анализ результатов

1. Рассчитать среднюю оценку каждого свойства для обследованной группы испытуемых. Выписать свойства, признанные необходимыми (средняя оценка от 1,6 до 2), и установить их иерархию.

2. Вычислить среднюю оценку для каждой группы свойств и занести в протокол полученные данные (табл. 2).

Таблица 2

Образец протокола

№ вопросов	Свойства личности	Средний балл
1-4	Аттенционные	
5-10	Наблюдательность	
11-20	Мнемические	
21-30	Моторные	
31-35	Сенсорные	
36-40	Имажинитивные	
41-50	Мыслительные	
51-58	Эмоциональные	
59-68	Волевые	
36.9-С74 описать значимость профессиональными задачами,	Речевые и индивидуально- психологи характерными для изучаемой деятельности	ческих, свойств с ельности.
47.5-П85 провести сравнительный различным профессиям.	К.О.М.М.У.Н.К.Р.О.Т.И.В.Е.Н.Ы с.е.онально знач	имых свойств по двум

Задание 4. Изучение стратегий совладения в стрессовых ситуациях

В настоящее время в психологии активно изучается поведение преодоления, или, так называемый, coping. Понятие coping, coping behavior используется для описания характерных способов поведения человека в различных ситуациях. Концептуализация процессов преодоления является центральным аспектом современных теорий стресса. Преодоление рассматривается как стабилизирующий фактор, который может помочь людям поддерживать психосоциальную адаптацию в течение периодов стресса. Однако в настоящее время нет адекватного понимания многих механизмов преодоления.

Психологическое предназначение преодолевающего поведения состоит в том, чтобы как можно лучше адаптировать человека к требованиям ситуации путем овладения, ослабления или смягчения этих требований, тем самым редуцируется стрессовое воздействие ситуации. Большинство исследователей в своей работах указывают, что понятие преодоления охватывает широкий спектр человеческой активности, включая в общем виде все виды взаимодействия субъекта с внутренними и внешними задачами, при этом большое значение имеют дополнительные (характеризующие задачу и психологические особенности субъекта) условия.

В зарубежной и отечественной психологии можно выделить три подхода к проблеме преодоления. Первый подход рассматривает преодоление, с точки зрения динамики эго, как способы психологической защиты, ослабляющие психическое напряжение. Второй подход рассматривает преодоление в терминах черт личности - как постоянную предрасположенность отвечать на стрессовые события определенным образом. В третьем, наиболее распространенном, подходе преодоление понимается как динамический процесс, специфика которого определяется не только ситуацией, но и степенью активности

личности, направленной на решение возникших проблем при столкновении ее со

стрессовым событием.

В настоящее время не существует общепризнанной классификации типов преодоления. Однако большинство из них построено вокруг двух, предложенных Лазарусом и Фолкманом стратегий психологического преодоления: 1) проблемно-ориентированный копинг (усилия направляются на решение возникшей проблемы); 2) эмоционально-ориентированный копинг (изменение собственных установок в отношении ситуации).

В качестве альтернативного подхода С. Хобфолл (1994) предложил многоосевую модель «поведения преодоления» и опросник SACS, построенный на ее основе. В отличие от предыдущих моделей преодолевающее поведение рассматривается как стратегии (тенденции) поведения, а не как отдельные типы поведения.

Предложенная модель имеет две основные оси: просоциальная-асоциальная, активная-пассивная и одну дополнительную ось: прямая-непрямая. Данные оси представляют собой измерения общих стратегий преодоления. Введение просоциальной и асоциальной оси основывается на том, что: а) многие жизненные стрессоры являются межличностными или имеют межличностный компонент; б) даже индивидуальные усилия по преодолению имеют потенциальные социальные последствия; в) действие преодоления часто требует взаимодействия с другими людьми. К тому же обращение к индивидуальному и социальному контексту преодоления дает возможность более сбалансированного сравнения между мужчинами и женщинами.

В зарубежной психологии при исследованиях преодолевающего поведения обнаружено, что мужчины чаще направляют свои усилия по преодолению непосредственно на проблему, вызвавшую стресс (проблемно-ориентированное «поведение преодоления»), в то время как женщины с большей вероятностью направляют свои усилия на управление своими эмоциональными реакциями на стресс (эмоционально-ориентированное «поведение преодоления») или используют стратегию избегания. Можно предположить, что эмоционально-сфокусированное преодоление является менее эффективным и чаще связано с психологическим дистрессом, чем проблемно-сфокусированное. Однако выбор мужчинами решения проблем может быть результатом проблемно-ориентированных требований, с которыми они сталкиваются, в противоположность эмоционально-ориентированным требованиям, с которыми встречаются женщины. То есть гендерные различия в преодолении могут в большей степени быть продуктом окружения, в котором находятся мужчины и женщины, чем функцией гендера.

Традиционно считается, что мужчины справляются со стрессом активно, но активный подход может в некоторых случаях быть асоциальным, а проблемно-ориентированный - пассивным (например, пассивно-агрессивным). И наоборот, считается, что женщины справляются с трудностями более пассивно, чем мужчины. Однако поиск социальной поддержки и оказание такой поддержки другим являются активными и просоциальными формами преодоления, и женщины используют их чаще, чем мужчины. К тому же, если не брать в расчет асоциальные формы активного преодоления, то женщины и мужчины не будут сильно отличаться.

Прямая-непрямая ось преодолевающего поведения, предложенная С. Хобфоллом, увеличивает межкультурную применимость опросника SACS. Данная ось позволяет дифференцировать копинг (преодоление) с точки зрения поведенческих стратегий как проблемно-ориентированных усилий (прямых или манипулятивных).

Можно видеть, что поведенческие стратегии преодоления являются более детальными, а также снимают некоторые ограничения, которые накладывают проблемно-и эмоционально-ориентированное «поведение преодоления» и гендер. Поведенческий подход позволяет более дифференцированно подойти к различиям в преодолении. Кроме этого, он позволяет вносить коррекцию на уровне поведения и, следовательно, является перспективным с точки зрения возможности психологического вмешательства в процесс

преодоления негативных последствий профессиональных стрессов.

Цель исследования: Оценка поведенческих стратегий и моделей преодолевающего поведения.

Оснащение: Опросник SACS - «Стратегии преодоления стрессовых ситуаций» (С. Хобфолл, 1994) и «ключ» (прил. 3). **ШКАЛА SACS**

Инструкция по применению

«Вам предлагаются 54 утверждения относительно поведения в напряженных (стрессовых) ситуациях. Оцените, пожалуйста, как вы обычно поступаете в данных случаях.

Для этого на листе ответов поставьте цифру от 1 до 5, которая наиболее соответствует вашим действиям. Если утверждение полностью описывает ваши действия или переживания, то рядом с номером вопроса поставьте 5, что означает - да, совершенно верно). Если утверждение совсем не подходит к вам, тогда поставьте 1, что означает - нет, это совсем не так и т. д.

1 - нет, это совсем не так

2 - скорее нет, чем да

3 - затрудняюсь ответить

4 - скорее да, чем нет

5 - да, совершенно верно

Расчет и интерпретацию результатов тестирования проводить в соответствии с табл. 1, 2.

1. В любых сложных ситуациях вы не сдаетесь.

2. Объединяетесь с другими людьми, чтобы вместе разрешить ситуацию.

3. Советуетесь с друзьями или близкими о том, что бы они сделали, оказавшись в вашем положении.

4. Вы всегда очень тщательно взвешиваете возможные варианты решений (лучше быть осторожным, чем подвергать себя риску).

5. Вы полагаетесь на свою интуицию.

6. Как правило, вы откладываете решение возникшей проблемы в надежде, что она разрешится сама.

7. Стараетесь держать все под контролем, хотя и не показываете этого другим.

8. Вы полагаете, что иногда необходимо действовать столь быстро и решительно, чтобы застать других врасплох.

9. Решая неприятные проблемы, выходите из себя и можете «наломать немало дров»,

10. Когда кто-либо из близких поступает с вами несправедливо, Вы пытаетесь вести себя так, чтобы они не почувствовали, что вы расстроены или обижены.

11. Стараетесь помочь другим при решении ваших общих проблем.

12. Не стесняетесь при необходимости обращаться к другим людям за помощью или поддержкой.

13. Без необходимости не «выкладываетесь» полностью, предпочитая экономить свои силы.

14. Вы часто удивляетесь, что наиболее правильным является то решение, которое первым пришло в голову.

15. Иногда предпочитаете заняться чем угодно, лишь бы забыть о неприятном деле, которое нужно делать.

16. Для достижения своих целей вам часто приходится «подыгрывать» другим или подстраиваться под других людей (несколько «кривить душой»).

17. В определенных ситуациях вы ставите свои личные интересы превыше всего, даже если это пойдет во вред другим.

18. Как правило, препятствия для решения ваших проблем или достижения желаемого сильно выводят вас из себя, можно сказать, что они просто бесят вас.

19. Вы считаете, что в сложной ситуации лучше действовать самому, чем ждать, когда ее будут решать другие.
20. Находясь в трудной ситуации, вы раздумываете о том, как поступили бы в этом случае другие люди.
21. В трудные минуты для вас очень важна эмоциональная поддержка близких людей.
22. Считаете, что во всех случаях лучше «семь и более раз отмерить, прежде чем отрезать».
23. Вы часто проигрываете из-за того, что не полагаетесь на свои предчувствия.
24. Вы не тратите свою энергию на разрешение того, что, возможно, само по себе рассеется.
25. Позволяете другим людям думать, что они могут повлиять на вас, но на самом деле вы - крепкий орешек и никому не позволяете манипулировать собой.
26. Считаете, что полезно демонстрировать свою власть и превосходство для укрепления собственного авторитета.
27. Вас можно назвать вспыльчивым человеком.
28. Вам бывает достаточно трудно ответить отказом на чьи-либо требования или просьбы.
29. Вы полагаете, что в критических ситуациях лучше действовать сообща с другими.
30. Вы считаете, что на душе может стать легче, если поделиться с другими своими переживаниями.
31. Ничего не принимаете на веру, так как полагаете, что в любой ситуации могут быть «подводные камни».
32. Ваша интуиция вас никогда не подводит.
33. В конфликтной ситуации убеждаете себя и других, что проблема «не стоит и выеденного яйца».
34. Иногда вам приходится немного манипулировать людьми (решать свои проблемы, невзирая на интересы других).
35. Бывает очень выгодно поставить другого человека в неловкое и зависимое положение.
36. Вы считаете, что лучше решительно и быстро дать отпор тем, кто не согласен с вашим мнением, чем «тянуть кота за хвост».
37. Вы легко и спокойно можете защитить себя от несправедливых действий со стороны других, в случае необходимости сказать «нет» в ситуации эмоционального давления.
38. Вы считаете, что общение с другими людьми обогатит ваш жизненный опыт.
39. Вы полагаете, что поддержка других людей очень помогает Вам в трудных ситуациях.
40. В трудных ситуациях вы долго готовитесь и предпочитаете сначала успокоиться, а потом уже действовать.
41. В сложных ситуациях лучше следовать первому импульсу, чем долго взвешивать возможные варианты.
42. По возможности избегаете решительных действий, требующих большой напряженности и ответственности за последствия.
43. Для достижения своих заветных целей не грех и немного полукавить.
44. Ищете слабости других людей и используете их со своей выгодой.
45. Грубость и глупость других людей часто приводят вас в ярость (выводят вас из себя).
46. Вы испытываете неловкость, когда вас хвалят или говорят комплименты.
47. Считаете, что совместные усилия с другими принесут больше пользы в любых ситуациях (при решении любых задач).
48. Вы уверены, что в трудных ситуациях вы всегда найдете понимание и сочувствие со стороны близких людей.
49. Вы полагаете, что во всех случаях нужно следовать принципу «тише едешь, дальше будешь».

50. Действие под влиянием первого порыва всегда хуже, чем трезвый расчет.

51. В конфликтных ситуациях предпочитаете найти какие-либо важные и неотложные дела, позволяя другим заняться решением проблемы или надеясь, что время все расставит на свои места.

52. Вы полагаете, что хитростью можно добиться порою больше, чем действуя напрямую.

53. Цель оправдывает средство.

54. В значимых и конфликтных ситуациях вы бываете агрессивным. *Таблица 1*

«КЛЮЧ»

- Субшкала	- Номера утверждений
- Ассертивные действия	- 1, 10, 19, 28*, 37, 46*
- Вступление в социальный контакт	- 2, 11, 20, 29, 38, 47
- Поиск социальной поддержки	- 3, 12, 21, 30, 39, 48
- Осторожные действия	- 4, 13, 22, 31, 40, 49
- Импульсивные действия	- 5, 14, 23, 32, 41, 50*
- Избегание	- 6, 15, 24, 33, 42, 51
- Непрямые действия	- 7, 16, 25, 34, 43, 52
- Асоциальные действия	- 8, 17, 26, 35, 44, 53
- Агрессивные действия	- 9, 18, 27, 36, 45, 54

Примечание. *Подсчитывается в обратном порядке.

Обработка и интерпретация результатов.

В соответствии с табл. 1 подсчитывается сумма баллов по каждой строке, которая отражает степень предпочтения той или иной модели поведения в сложной (стрессогенной) ситуации.

Опросник содержит 9 моделей выхода из стрессовых ситуаций: ассертивные действия, вступление в социальный контакт, поиск социальной поддержки, осторожные действия, импульсивные действия, избегание, манипулятивные (непрямые) действия, асоциальные действия, агрессивные действия.

Анализ результатов проводится на основании сопоставления данных конкретного человека по каждой из субшкал табл. 2 со средними значениями моделей преодоления в исследуемой (профессиональной, возрастной и др.) группе. В результате сравнения индивидуальных и среднегрупповых показателей делается заключение о сходстве или различии в моделях выхода из стрессовых ситуаций данного индивида относительно средних показателей (табл. 2).

Таблица 2

Показатели стратегий преодоления стрессогенных ситуаций у представителей коммуникативных профессий

п/ п	Стратегии преодоления	Модель поведения (действия)	Степень выраженности преодолевающих моделей, баллах		
			Низкая	Средняя	Высокая
1	Активная	Ассертивные действия	6-17	18-22	23-30
2	Просоциальная	Вступление в социальный контакт	6-21	22-25	26-30
3	Просоциальная	Поиск социальной	6-20	21-24	25-30

		поддержки			
--	--	-----------	--	--	--

4	Пассивная	Осторожные действия	6-17	18-23	24-30
5	Прямая	Импульсивные действия	6-17	18-19	20-30
6	Пассивная	Избегание	6-13	14-17	18-30
7	Непрямая	Манипулятивные действия	6-17	18-23	24-30
8	Асоциальная	Асоциальные действия	6-14	15-19	20-30
9	Асоциальная	Агрессивные действия	6-13	14-18	19-30

Согласно концепции американского профессора Хобфолла, которую приводит А. Б. Леонова, данные модели выхода могут характеризовать три пересекающиеся координатные оси минимум как: ось просоциальной-асоциальной стратегии, ось активности-пассивности, ось прямое-непрямое (манипулятивное) поведение.

В зависимости от степени конструктивности стратегии модели поведения могут способствовать или препятствовать успешности преодоления профессиональных стрессов, а также оказывать влияние на сохранение здоровья субъекта общения и труда.

«Здоровое» преодоление (копинг) является и активным, и просоциальным. Активное преодоление в совокупности с положительным использованием социальных ресурсов (контакты) повышает стрессоустойчивость человека.

Проведенное исследование стрессоустойчивости и стратегий преодолевающего поведения (Водопьянова Н. Е., 1998) показало, что «успешные» менеджеры отличаются от «неуспешных», во-первых, большим количеством моделей выхода из стрессовых ситуаций, а во-вторых, предпочтением «здоровых» моделей преодоления сложных (стрессогенных) ситуаций, что выражается в более высоких показателях асертивности (уверенности) поведения, вступления в социальные контакты, поиска социальной поддержки и в более низких показателях агрессивных и асоциальных действий.

По мнению Н.Е.Водопьяновой, «успешные» менеджеры чаще используют не прямые действия, рационализацию и поиск позитивного в эмоционально-напряженных ситуациях делового общения по сравнению с «неуспешными» менеджерами. Кризисные ситуации «успешные» менеджеры предпочитают рассматривать как новый опыт, полезный для будущей жизни и профессиональной карьеры. Модели их поведения характеризуются активностью, просоциальностью и гибкостью.

Для «неуспешных» более характерными оказались стратегия пассивности (осторожные действия, уход от разрешения проблем), асоциальная стратегия (жесткие, догматические, циничные, негуманные действия), агрессивная стратегия (давление, отказ от поиска альтернативных решений, конфронтация, соперничество и др.). Они чаще проявляют социальную несмелость (неуверенность), и в то же время их поведение в проблемных ситуациях более асоциально и агрессивно по отношению к окружающим. Очевидно последнее является компенсаторным механизмом преодоления внутреннего (душевного) дискомфорта или преодоления психологических комплексов неуверенности в себе и негативизма по отношению к окружающему. Приложение 2

Методики для психодиагностики субъектов труда в период производственной практики

Опросник В. Ф. Ряховского для определения уровня общительности

9. Инструкция: Вашему вниманию предлагается несколько простых вопросов. Отвечайте быстро, однозначно: «да», «нет», «иногда».

1. Вам предстоит ординарная или деловая встреча. Выбивает ли Вас ее ожидание из колеи?
2. Вызывает ли у Вас смутение и неудовольствие поручение выступить с докладом, сообщением, информацией на каком-либо совещании, собрании или тому подобном мероприятии?

3. Не откладываете ли Вы визит к врачу до последнего момента?

4. Вам предлагают выехать в командировку в город, где Вы никогда не бывали. Приложите ли Вы максимум усилий, чтобы избежать этой командировки?
5. Любите ли Вы делиться своими переживаниями с кем бы то ни было?
6. Раздражаетесь ли Вы, если незнакомый человек на улице обратится к Вам с просьбой (показать дорогу, назвать время, ответить на какой-то вопрос)?
7. Верите ли Вы, что существует проблема "отцов и детей" и что людям разных поколений трудно понимать друг друга?
8. Постесняетесь ли Вы напомнить знакомому, что он забыл Вам вернуть деньги, которые занял несколько месяцев назад?
9. В ресторане либо в столовой Вам подали явно недоброкачественное блюдо. Промолчите ли Вы, лишь рассерженно отодвинув тарелку?
10. Оказавшись один на один с незнакомым человеком, Вы не вступите с ним в беседу и будете тяготиться, если первым заговорит он. Так ли это?
11. Вас приводит в ужас любая длинная очередь, где бы она ни была (в магазине, библиотеке, кассе кинотеатра). Предпочитаете ли Вы отказаться от своего намерения или встанете в хвост и будете томиться в ожидании?
12. Бойтесь ли Вы участвовать в какой-либо комиссии по рассмотрению конфликтных ситуаций?
13. У Вас есть собственные сугубо индивидуальные критерии оценки произведений литературы, искусства, культуры и никаких чужих мнений на этот счет Вы не приемлете. Это так?
14. Услышав где-либо в кулуарах высказывание явно ошибочной точки зрения по хорошо известному Вам вопросу, предпочитаете ли Вы промолчать и не вступать в разговор?
15. Вызывает ли у Вас досаду чья-либо просьба помочь разобраться в том или ином служебном вопросе или учебной теме?
16. Охотнее ли Вы излагаете свою точку зрения (мнение, оценку) в письменной форме, чем в устной?

Оценка ответов:

«да» - 2 очка, «иногда» - 1 очко, «нет» - 0 очков. Полученные очки суммируются.

10.30-31 балл. Вы явно некоммуникабельны, и это Ваша беда, так как больше всего страдаете от этого Вы сами. Но и близким Вам людям нелегко. На Вас трудно положиться в деле, которое требует групповых усилий. Старайтесь быть общительнее, контролируйте себя.

11.25-29 баллов. Вы замкнуты, неразговорчивы, предпочитаете одиночество, поэтому у Вас мало друзей. Новая работа и необходимость новых контактов если и не ввергают Вас в панику, то надолго выводят из равновесия. Вы знаете эту особенность своего характера и бываете недовольны собой. Но не ограничивайтесь только таким недовольством - в Вашей власти переломить эти особенности характера. Разве не бывает, что при какой-либо сильной увлеченности Вы приобретаете вдруг полную коммуникабельность? Стоит только встряхнуться.

12.19-24 балла. Вы в известной степени общительны и в незнакомой обстановке чувствуете себя вполне уверенно. Новые проблемы Вас не пугают. И все же с новыми людьми сходитесь с оглядкой, в спорах и диспутах участвуете неохотно. В Ваших высказываниях порой слишком много сарказма, без всякого на то основания. Эти недостатки исправимы.

13.14-18 балла. У вас нормальная коммуникабельность. Вы любознательны, охотно слушаете интересного собеседника, достаточно терпеливы в общении, отстаиваете свою точку зрения без вспыльчивости. Без неприятных переживаний идете на встречу с новыми людьми. В то же время не любите шумных компаний; экстравагантные выходки и многословие вызывают у Вас раздражение.

14.9-13 балла. Вы весьма общительны (порой, быть может, даже сверх меры). Любопытны, разговорчивы, любите высказываться по разным вопросам, что, бывает, вызывает раздражение окружающих. Охотно знакомитесь с новыми людьми. Любите бывать в центре внимания, никому не отказываете в просьбах, хотя не всегда можете их выполнить. Бывает, вспылите, но быстро отходите. Чего Вам недостает, так это усидчивости, терпения и отваги при столкновении с серьезными проблемами. При желании, однако, Вы можете себя заставить не отступать.

3-8 баллов. Вы, должно быть, «рубаха-парень». Общительность бьет из Вас ключом. Вы всегда в курсе всех дел. Вы любите принимать участие во всех дискуссиях, хотя серьезные темы могут вызвать у Вас мигрень или даже хандру. Охотно берете слово по любому вопросу, даже если имеете о нем поверхностное представление. Всюду чувствуете себя в своей тарелке. Беретесь за любое дело, хотя не всегда можете успешно довести его до конца. По этой самой причине руководители и коллеги относятся к Вам с некоторой опаской и сомнениями. Задумайтесь над этими фактами.

15.3 очка и менее. Ваша коммуникабельность носит болезненный характер. Вы говорливы, многословны, вмешиваетесь в дела, которые не имеют к Вам никакого отношения. Беретесь судить о проблемах, в которых совершенно не компетентны. Вольно или невольно Вы часто бываете причиной разного рода конфликтов в Вашем окружении. Вспыльчивы, обидчивы, нередко бываете необъективны. Серьезная работа не для Вас. Людям - и на работе, и дома, и вообще повсюду - трудно с Вами. Да, Вам надо поработать над собой и своим характером! Прежде всего воспитывайте в себе терпеливость и сдержанность, уважительно относитесь к людям, наконец, подумайте о своем здоровье - такой стиль жизни не проходит бесследно.

Фонды оценочных средств

Тесты и задания для контроля

1. Психологические качества личности, определяющие продуктивность, качество, результативность и др. деятельности называются:

1. индивидуально-психологическими особенностями личности;
2. типологическими особенностями;
3. профессионально важными качествами;
4. темпераментом

2. Какие из перечисленных ниже качеств не являются профессионально важными для практико-ориентированного психолога:

1. высокие интеллектуальные способности,
2. эмоциональная устойчивость,
3. настойчивость, уверенность в себе,
4. стремление к самоанализу и самопониманию,
5. высокий уровень тревожности,
6. неуравновешенность,
7. высокий уровень сензитивности,

3. Установите последовательность прохождения человеком следующих стадий профессионального становления (по Т.В.Кудрявцеву) :

1. вхождение в профессию, активное ее освоение и нахождение себя в производственном коллективе; (3)
2. возникновение и формирование профессиональных намерений; (1)
3. полную реализацию личности в профессиональном труде (4)
4. профессиональное обучение и подготовку к профессиональной деятельности (2).

4. Что такое психологическое просвещение?

1. область психологической науки, разрабатывающей теорию, принципы и инструменты оценки и измерения индивидуально-психологических особенностей личности
2. передача, распространение психологических знаний;
3. система предупредительных мер, призванная обеспечить эффективное функционирование человека, группы, организации;
4. обоснованное воздействие психолога на дискретные характеристики внутреннего мира

5. Что такое психопрофилактика?

1. область психологической науки, разрабатывающей теорию, принципы и инструменты оценки и измерения индивидуально-психологических особенностей личности
2. передача, распространение психологических знаний;
3. система предупредительных психологических мер, призванная обеспечить эффективное функционирование человека, группы, организации;
4. обоснованное воздействие психолога на дискретные характеристики внутреннего мира

6. Этическим кодексом РПО утверждаются следующие принципы:

1. принцип ненападения ущерба клиенту;
2. принцип бесплатности психологических услуг;
3. принцип компетентности психолога;
4. принцип профессиональной деформации психолога.

7. Какой принцип не входит в этический кодекс РПО:

1. принцип беспристрастности Психолога;
2. принцип конфиденциальности деятельности психолога;
3. принцип осведомленного согласия;
4. принцип равного участия психолога и клиента.

8. Принцип компетентности психолога реализуется следующими правилами:

1. Правилom сотрудничества психолога и заказчика;
2. Правилom поднятой руки;
3. Правилom профессионального общения психолога и клиента;

4. Золотым правилом этики;
 5. Правилем обоснованности результатов исследования психолога.
9. Принцип ненанесения ущерба Клиенту реализуется следующими правилами:
1. Правилем взаимоуважения психолога и Клиента.
 2. Правилем безопасности для Клиента применяемых методик.
 3. Правилем подробного разъяснения возможностей используемых методик;
 4. Правилем предупреждения опасных действий Заказчика относительно Клиента.
10. Правилем кодирования сведений психологического характера означает, что психолог на всех материалах психологического характера указывает:
1. ФИО обследуемых;
 2. Код каждого обследуемого, заранее обозначенный в сводном листе;
 3. Дату и место рождения обследуемых;
 4. Код профессии обследуемых по всероссийскому классификатору профессий.
11. Человек, или группа людей (организация), самостоятельно или в сотрудничестве с Психологом сформулировавший проблему, которая побудила его обратиться к Психологу за психологическими услугами называется:
1. клиентом
 2. подрядчиком
 3. заказчиком
 4. исполнителем
12. Человек, который является получает психологическую помощь или объектом исследования, консультирования, психологического просвещения, тренинга, проходящего профотбор, аттестацию, или испытуемого, или, называется:
1. клиентом;
 2. подрядчиком;
 3. респондентом,
 4. исполнителем.
13. Этический принцип «конфиденциальность» в деятельности психолога означает, что квалифицированный психолог:
- а) не склонен к распространению информации, полученной от клиента, б) ответственно относится к информации, полученной от клиента;
 - в) ни один ответ не верен.
14. Компетентность как этический принцип психолога означает:
- а) Психологи не прилагают все усилия для повышения стандартов и определения границ компетентности своей работы,
 - б) Психологи занимаются любой психологической деятельностью и используют любые методы, даже если они не имеют документально подтверждаемой квалификации и личного опыта,
 - в) Психологи безразлично относятся к новым научным, профессиональным, техническим и административным материалам, не стараясь найти им должное применение.
 - г) ни один ответ не верен.
15. Принцип порядочности этического кодекса психологов предполагает, что
- а) в сообщениях о своей квалификации, работе, исследованиях и обучении психологи могут делать ложные, ошибочные или неправдивые заявления;
 - б) психологи стараются соблюдать порядочность в науке, обучении и практике психологии;
 - в) психологи стараются избегать неправильных и потенциально опасных двусмысленных отношений с клиентами;

г) все ответы верны.

16. Принцип «профессиональная и научная ответственность» этического кодекса психолога устанавливает, что

а) психологи поддерживают профессиональные стандарты работы;

б) используют свои методы дифференцировано, в зависимости от нужд разных групп,

с

которыми имеют место;

в) психологи не кооперируются с другими профессионалами и социальными институтами для лучшего удовлетворения интересов пациентов, клиентов или других реципиентов их служб;

г) психологам безразлична этическая сторона научных и профессиональных исканий их коллег.

е) психологи никогда не консультируются с коллегами-психологами, чтобы предотвратить или избежать неэтичных действий.

17. Принцип «Уважение к правам человека» означает, что

а) психологи относятся с должным уважением к основным правам, чести и достоинству

всех людей;

б) психологи пренебрегают культуральными, индивидуальными и ролевыми различиями, включая связанные с возрастом, полом, расой, национальностью, вероисповеданием, сексуальной ориентацией, болезнями, языком и социоэкономическим статусом;

в) психологи сознательно участвуют в какой-либо дискриминационной практике; г) все ответы верны.

18. Принцип «Забота о благополучии других» запрещает психологам:

а) заботиться о благополучии тех, с кем они вступают во взаимодействие;

б) использовать в личных целях ту власть над другими людьми, которую реально дает психология, или которая приписывается этой профессии;

в) в случаях, когда обязанности психологов вступают в противоречие с этическими нормами, руководствоваться непричинением вреда.

19. Принцип «Социальная ответственность» постулирует:

а) профессиональную и научную ответственность психологов перед обществом, в котором

они работают и живут;

б) психологи популяризируют психологические знания для повышения благосостояния

общества;

в) психологи не предпринимают усилия для того, чтобы уменьшить человеческие страдания;

г) психологи делают достоянием гласности все результаты их работы.

20. Какие требования предъявляет профессия психолога к осваивающему её человеку?

21. В чём особенности профессиональной позиции психолога в сравнении с профессиональными позициями специалистов родственных профессий (врача, учителя, юриста, священника)?

22. Назовите права и обязанности психолога-практика; преподавателя психологии.

23. Составьте список факторов, определяющих жизненные и профессиональные выборы, и заполните бланк «Ситуации жизненного и профессионального выбора». 24. Напишите сочинение на тему «Каких профессионально важных качеств мне пока не хватает, чтобы стать успешным психологом»?

25. Составьте список заинтересовавших вас тем и вопросов, которые обсуждаются психологами на «Блогосфере» сайта «Гуманитарные технологии» <http://www.ht.ru/cms/>.

Критерии оценки тестового контроля знаний

студентом даны правильные ответы на

- 91-100% заданий - отлично,
- 81-90% заданий - хорошо,
- 71-80% заданий - удовлетворительно,
- 70% заданий и менее - неудовлетворительно.

