

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Министерство науки, высшего образования и инноваций Кыргызской  
республики  
Межгосударственная образовательная организация высшего образования  
Кыргызско-Российский Славянский университет имени первого Президента  
Российской Федерации Б.Н. Ельцина**

**Кафедра ПСИХОЛОГИИ**

**Фонд  
оценочных средств**

**по дисциплине «Организационная психология»**

**Уровень высшего образования**

**БАКАЛАВРИАТ**

**Направление подготовки**

**37.03.01 – РФ; 530300 – КР Психология**

(код и наименование направления подготовки)

**Квалификация**

**бакалавр**

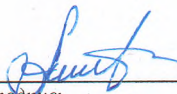
**2025 год**

Фонд оценочных средств предназначен для контроля знаний обучающихся по направлению подготовки (специальности) 37.03.01 – РФ; 530300 – КР Психология; по дисциплине: «*Организационная психология*».

Фонд оценочных средств рассмотрен и утвержден на заседании кафедры ПСИХОЛОГИИ:  
*наименование кафедры*

протокол № 1 от "30" сентября 2025г.

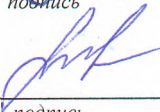
Заведующий кафедрой психологии  
*наименование кафедры*

  
*подпись*

Адыкулов А.А.  
*расшифровка подписи*

*Исполнители:*

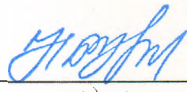
К.п.с.н., доцент  
*должность*

  
*подпись*

Сабирова Е.З.  
*расшифровка подписи*

СОГЛАСОВАНО:

И.о. декана

  
*личная подпись*

Баудинова Н.А.  
*расшифровка подписи*

**Раздел 1. Перечень компетенций, с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины/практики**

Формируемые компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций	Виды оценочных средств/шифр раздела в данном документе
<p><b>ОПК-8:</b> Способен поддерживать уровень профкомпетенции, в том числе за счет готовности работать под супервизией</p>	<p><b><u>Знать:</u></b>  * Особенности социально-психологического функционирования сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп.  * Характеристики социально-психологических явлений сотрудников организации.  * Психологические технологии, ориентированные на личностный рост сотрудников.</p>	<p><b>Блок А</b> — задания репродуктивного уровня:   <b>Тестирование</b> по основам организационной политики и процедур.   <b>Устный опрос</b> по характеристикам социально-психологических явлений в коллективе.</p>
	<p><b><u>Уметь:</u></b>  * Распознавать особенности социально-психологического функционирования сотрудников.  * Распознавать нормальные и негативные социально-психологические явления в организации у сотрудников и групп.</p>	<p><b>Блок В</b> — задания реконструктивного уровня:  <b>Кейс-стади:</b> анализ социально-психологического климата в конкретной организации.   <b>Практическое задание</b> по выявлению негативных факторов в поведении персонала.</p>
	<p><b><u>Владеть:</u></b>  * Технологиями оказания помощи индивиду с учетом возрастных этапов, кризисов развития и факторов риска.  * Технологиями преодоления негативных и развития позитивных социально-психологических явлений в организации.</p>	<p><b>Блок С</b> — задания практико-ориентированного уровня:   <b>Разработка проекта (технологии)</b> по развитию социально-психологических явлений в организации.   <b>Деловая игра:</b> отработка навыков помощи сотруднику в кризисной ситуации.</p>

## Раздел 2. Технологическая карта дисциплины/практики

### ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА ДИСЦИПЛИНЫ

#### «ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ»

**Направление:** Психология, бакалавриат


**По курсу** 4, 8 семестр

**Кафедра:** Психологии

**Преподаватель:** к.пс.н., доцент Сабирова Елена Замировна

**В процессе освоения дисциплины студенты должны пройти три контрольные точки:**

Название модулей дисциплины согласно РПД	Контроль	Форма контроля	зачетный минимум	зачетный максимум	график контроля
Модуль 1					
Модуль 1. Основы организационной психологии	Текущий контроль	Просмотр конспектов. Активность. Посещаемость	5	7	6
	Рубежный контроль	Контрольная работа 1	5	10	
Модуль 2					
Модуль 2. Индивидуальное и групповое поведение в профессиональной деятельности. Интерперсональные связи в современной организации.	Текущий контроль	Просмотр конспектов. Активность. Посещаемость	5	7	9
	Рубежный контроль	Презентация	5	10	
Модуль 3					
Модуль 3. Организационная культура. Проблемы	Текущий контроль	Просмотр конспектов. Активность. Посещаемость	5	8	15

профессионального консультирования.	Рубежный контроль	Контрольная работа 2	5	10	
16					
Модуль 4. Социальноэкономические условия развития организации	Текущий контроль	Просмотр конспектов. Активность. Посещаемость	5	8	
	Рубежный контроль	Тестирование	5	10	
ВСЕГО за семестр			40	70	
Промежуточный контроль (Зачет с оценкой)			20	30	
Семестровый рейтинг по дисциплине			60	100	

### **Раздел 3. Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки планируемых результатов обучения по дисциплине / практике (оценочные средства). Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания.**

#### **Текущий контроль**

Активность и посещаемость: Проверка присутствия студента на занятиях и его вовлеченности в учебный процесс. Оценивается участие в обсуждениях лекционного материала, качество подготовки к практическим занятиям, регулярность посещения, а также ведение и просмотр конспектов. Данная форма контроля реализуется последовательно в рамках четырех модулей

#### **Рубежный контроль**

Контрольная работа №1 (Модуль 1): Оценка базовых знаний по основам организационной психологии и функционированию сотрудников.

Презентация (Модуль 2): Анализ индивидуального и группового поведения, а также навыков распознавания социально-психологических явлений в коллективе.

Контрольная работа №2 (Модуль 3): Проверка знаний в области организационной культуры и основ профессионального консультирования.

Тестирование (Модуль 4): Итоговая оценка владения технологиями развития организации и готовности к выполнению профессиональных функций.

#### **Блок D (промежуточный контроль)**

Необходимо привести перечень вопросов и заданий для промежуточной аттестации (зачет с оценкой) следующим образом:

- **Вопросы для проверки уровня обученности ЗНАТЬ:**

1. Организационная психология (ОП): основные подходы и базовые концепции в понимании ОП.
2. Содержательные теории мотивации.
3. Процессуальные теории мотивации.
4. Современные теории мотивации.
5. Мотивация и стимулирование: сходство и различия.
6. Поощрение и наказание как методы стимулирования. Принципы использования.
7. Экономическое стимулирование. Необходимость. Достоинства и недостатки.
8. Ролевое поведение в организации. Связь ролевого поведения с культурой организации.
9. Статус как проявление особенностей системы взаимоотношений в организации. Связь статуса, организационной культуры и ролевого поведения.
10. Удовлетворенность трудом и психологический климат в коллективе.
11. Коммуникативные потребности людей и их реализация в рамках организации.

12. Психологический климат. Его компоненты. Факторы, влияющие на формирование организационного климата. Оптимальный и неоптимальный климат.
13. Межличностные и организационные конфликты. Причины и профилактика конфликтов в организации.
14. Факторы возникновения конфликтов: информационные, структурные, ценностные, отношений и поведенческие. Их влияние на развитие конфликта.
15. Модели и типы конфликтов в организации. Динамика конфликта.
16. Управление конфликтами и управление через конфликт. Влияние конфликтов на организационное поведение.
17. Природа организационных изменений. Психологические аспекты в реагировании на изменения: принятие и сопротивление. Причины сопротивления.
18. Влияние нововведений в организации на поведение сотрудников. Проведение успешного изменения. Функции психолога в организации.
19. Принципы создания команды в организации. Достоинства и недостатки команды. Цели формирования команды.
20. Методы исследования организационной психологии. Основные подходы и используемые методики. Их значение.
21. Разработка методов исследования.

**Вопросы для проверки уровня обученности «УМЕТЬ»:**

1. Коммуникативные барьеры в организации. Типы барьеров. Особенности их преодоления.
2. Обратная связь (ОС) и ее роль в производственных отношениях. Характеристика ОС. Принципы, проблемы. Влияние ОС на поведение человека.
3. Личность в организации. Специфика индивидуальной адаптации. Влияние адаптации отдельного работника на успешность деятельности организации в целом.
4. Персональное развитие в организации: этапы карьеры и ее планирование.
5. Проблемное поведение. Типы проблемных работников. Виды проблем. Особенности возникновения и протекания. Дисциплинарная культура и этика.
6. Стрессы, связанные с работой. Управление стрессами.
7. Психологическое консультирование. Формы консультирования. Требования к психологу и процессу консультирования.
8. Групповая динамика. Особенности внутригрупповых процессов и их влияние на эффективность деятельности группы.
9. Взаимодействие личности и группы. Конструктивное и деструктивное развитие отношений.
10. Руководство и лидерство: сходство и различие; влияние на поведение сотрудников.
11. Социально–психологические особенности безработицы.

**•Задания для проверки уровня обученности «Владеть»:**

Задание 1. Опишите безработного человека, ищущего работу уже 3 месяца.

Задание 2. Вы работаете психологом в организации в одном из подразделений менеджером, которого является человек с высокой степенью импульсивности когнитивного стиля. Он постоянно недоволен работой человека, который делает все медленно, но при этом уволить его не может, так как он делает все правильно и тщательно. Что вы можете порекомендовать в сложившейся ситуации.

Задание 3. Объясните, какую позицию в группе занимает человек, который говорит о себе «я никому ничего не должен», «пусть поищут такого как я».

Задание 4. О человеке известно, что он у него есть свой преуспевающий бизнес. Какими качествами личности, по вашему мнению, обладает этот человек?

Задание 5. Организация дала психологу заказ изучить профессиональную деятельность инженера по технике безопасности. Вопрос: Какие методы будет использовать психолог для изучения трудовой деятельности?

Задание 6. Вы работаете в школе и заметили, что весь штат учителей разделился на несколько подгрупп, которые находятся между собой в конфликтных ситуациях. Что вы можете предпринять для разрешения такой ситуации в организации и улучшить взаимоотношения.

Задание 7. Если в организации находится работник, который не хочет работать с другими коллегами, постоянно отделяется от коллектива, на общие мероприятия не ходит, старается делать работу самостоятельно. Плюсы и минусы данного поведения у сотрудников. руководителю?

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

**Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания**

**ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ ПО ВСЕМ ВИДАМ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

В течение семестра работа на семинарских занятиях (текущий контроль), сдача контрольных точек (рубежный контроль) оценивается преподавателем, ведущим семинарские занятия, и баллы заносятся в электронную ведомость, доступную для просмотра по адресу: [iais.krsu.edu.kg](http://iais.krsu.edu.kg)

Максимальное количество баллов - 100.

По каждой контрольной точке студент должен набрать количество баллов, не менее зачетного минимума.

Итоговая оценка определяется на основе суммирования семестровых и экзаменационных баллов. Экзамен проводится в устной форме.

Для получения положительной оценки на экзамене студент должен набрать не менее половины от установленной суммы баллов экзамена, т.е. 15 баллов.

Пример расчета: семестровые баллы - 60, баллы экзамена - 25.

60+25=85, т.е. «хорошо».

Шкала баллов для определения итоговых оценок:

> 85 - «отлично»

< 85 баллов - «хорошо»

< 70 баллов - «удовлетворительно»

< 60 баллов - «неудовлетворительно»

## МЕРОПРИЯТИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

Темы контрольных работ:

Контрольная работа 1

Темы контрольных работ:

1. Развитие организационной психологии в США
2. Развитие организационной психологии в Англии
3. Развитие организационной психологии в Германии
4. Развитие организационной психологии в Южной и Юго-восточной Европе
5. Развитие организационной психологии в Северной Европе
6. Развитие организационной психологии в России
7. Лояльность персонала.
8. Модели организационного поведения.
9. Полиэтнический коллектив и его психологические особенности.
10. Неформальное лидерство в коллективе.
11. Каналы коммуникации в организации.
12. Показатели эффективности организации.
13. Отношение к труду и факторы его формирования.
14. Психологическое содержание понятия «карьера».
15. Удовлетворенность работой.
16. Психологическая служба в организации.

Контрольная работа 2 Темы контрольных работ:

1. Исследования организаций в социальных науках.
2. Психологические особенности различных типов организационных структур.
3. Фазы жизненного цикла организации с точки зрения концептуальных ориентаций персонала  
(Ю.Д.Красовский).
4. Понятие субъекта труда: индивидуального и группового. Теории деятельности.

5. Деятельность субъекта проектирования. Среда как объект проектирования.
6. Концепция "организационной цели": "целенаправленный" подход и подход "естественных систем". Основные принципы исследования организаций.
7. Теория информации К.Шеннона. Модель коммуникации К.Вейка.
8. Коммуникативные "барьеры". Принципы эффективности системы коммуникации.
9. "Принципы Круглого стола Ко" как международные принципы функционирования организаций.
10. Модель формирования организационной культуры в контексте "внутреннего" и "внешнего" имиджа организации.
11. Дифференциация типов организационных структур служб работы с персоналом: традиционный, переходный, продвинутый, перспективный. Функции, возможности и ограничения каждого типа.
13. Квалификационная характеристика организационного психолога. Профессионально-важные качества организационного психолога: теоретические основы
14. экспериментальное изучение (Л.А.Верещагина)
15. Критерии профессиональной адаптированности сотрудников по Ф.Б.Березину, Е.А.Милеряну, С.Л.Арефьеву, В.И.Медведеву, А.А.Реану и др.
16. Двухфакторная модель мотивации Ф.Херцберга, теория Д.МакГрегора.
17. Факторы, определяющие характер (степень сформированности и содержание) имиджа организации у клиентов, персонала, руководства.
18. Основные стратегии обращения с конфликтами: нормативная, реалистическая, идеалистическая. Методы управления организационными конфликтами: структурные, персональные.
19. Роль прогностической компетентности сотрудника (менеджера). Рефлексивное управление организационным поведением: понятие, методы обучения, оценка реализации
20. (Ю.Д.Красовский). Правила оформления контрольной работы

#### 1. Цели и задачи контрольной работы.

Контрольная работа – одна из форм контроля уровня знаний студента и ориентирования его в вопросах, ограниченных объемом учебной тематики.

Цели контрольной работы:

- углубить, систематизировать и закрепить теоретические знания студентов;
- проверить степень усвоения одной темы или вопроса;
- выработать у студента умения и навыки поиска и отбора необходимой литературы, самостоятельной обработки, обобщения и краткого, систематизированного изложения материала.

Контрольные работы в вузе могут быть:

- аудиторными (выполняемые во время аудиторных занятий в присутствии преподавателя);
- домашними, которые задаются на дом к определенному сроку;
- текущими, целью которых является контроль знаний по только что пройденной теме;
- экзаменационными, оценка по которым имеет статус итоговой.

Контрольная работа может включать в себя как одно, так и несколько заданий следующего

характера:

- вопросы на информационную осведомленность (назовите, перечислите, определите, дайте характеристику и т.п.);
- вопросы и задания на логическое осмысление информации, конкретизация и оценочные суждения (составьте словарь ключевых понятий и терминов, изложите содержание и ваше понимание определенных вопросов, сделайте анализ и т.п.);
- задания на практическое применение изучаемой информации (разработайте и опишите, составьте программу, сделайте картотеку и т.п.);
- написание реферата на определенную тему;
- составление конспекта;
- подготовка тезисов;
- написание аннотации, отзыва, рецензии, эссе и др.

Анализ литературы по проблеме предполагает:

- сравнение выделенных авторами понятий, классификаций и их оснований;
- сравнение общих концепций, основных идей, точек зрения на отдельные вопросы;
- анализ аргументации сделанных выводов (теоретическая, экспериментальная апробация в практике), убедительности, доказательности, достаточности аргументации;
- систематизацию основных идей по излагаемой проблеме;
- собственное понимание проблемы, либо указать с какими точками зрения согласен студент и почему.

## 2. Структура контрольной работы

- Титульный лист.
- Оглавление (содержание), включающее: введение, название разделов (при необходимости подразделов), заключение, список использованных источников с указанием страниц.
- Введение.
- Текст контрольной работы.
- Список использованной литературы.
- Приложения (если они имеются).

### 3. Методика выполнения контрольной работы

Выполнение контрольной работы представляет собой определенную последовательность логически связанных действий, нарушение которой существенно снижает результативность работы.

#### Основные этапы выполнения контрольной работы

- Уяснение содержания темы и целевых установок. На основе этого можно наметить главные вопросы, подлежащие рассмотрению, и их краткое содержание.
- Составление календарного плана, который предусматривает: сроки подбора и изучения литературы, составление плана контрольной работы, написание каждого раздела темы, редактирование, оформление, изготовление схем, предоставление работы, доработку контрольной работы в целях устранения отмеченных недостатков и окончательное оформление.
- Подбор литературы по теме. При подборе литературы целесообразно руководствоваться следующими критериями:
  - полнота охвата материала по теме. Не следует ограничиваться одним или двумя источниками, поскольку полноценная контрольная работа должна отражать не только широкий круг фактов, но и различные (порой противоположные) мнения по тому или иному вопросу;
  - научный уровень издания. При выборе литературы следует отдавать предпочтение научным изданиям или учебным пособиям для вузов и избегать обращения к популярным и научно-популярным брошюрам (указание на тип издания содержится в аннотации);
  - новизна материала. Как правило, при наличии выбора следует использовать более поздние по времени издания, поскольку они, с одной стороны, содержат предшествующий опыт изучения проблемы, с другой более современные оценки исторических событий и т. д.
- Предварительное изучение литературы и составление плана.
  - Составление черновика контрольной работы. Из отобранных источников извлекаются сведения, цитаты, идеи, которые автор предполагает включить в текст работы. Обязательно указывается библиографическое описание литературы. Рекомендуется описание литературы производить в процессе ее отбора, чтобы избежать повторного обращения к источнику.

• Работа над текстом. Во введении необходимо отразить актуальность темы, дать общую характеристику изучения темы, сформулировать задачи. В основной части представляется анализ современной литературы по теме работы. В том случае, когда контрольная работа предполагает проведение экспериментального исследования, целесообразно выделение теоретической и эмпирической частей. Так, в эмпирической части следует определить задачи, методику и базу исследования, описать критерии обработки и анализа материала. При изложении результатов эмпирического исследования надо привести не только статистические данные в виде таблиц, но и описать словесные и эмоциональные реакции испытуемых (используя протоколы наблюдений, экспериментов), характеризующие поведение испытуемых во время исследования. Полученные количественные показатели желательно также проиллюстрировать графиками и диаграммами. Эмпирическую часть завершают выводы и психолого-педагогические рекомендации. В заключении необходимо подвести итог, сделать выводы, кратко оценить степень достижения цели и задач.

• Оформление библиографических ссылок и списка литературы осуществляется в соответствии со стандартами, принятыми в научных изданиях.

#### 4. Критерии оценки контрольной работы

Работа считается зачтенной в том случае, если она отвечает определенным требованиям:

- правильно раскрывает предложенный план;
- выявляет знание источников и литературы по теме;
- содержит достоверный материал;
- соответствует правилам оформления;
- антиплагиат не менее 70%.

Оценка "неудовлетворительно" ставится, если работа полностью не отвечает требованиям к данному виду зачетных работ студентов. Неудовлетворительной считается также работа, в которой заметно прилежание, но которая выполнена на уровне не научной, а житейской психологии. Неудовлетворительная работа возвращается студенту для доработки.

Итоговый тест по дисциплине «Организационная психология».

#### 1. Развитие организационной психологии началось

- а) в первой половине 19 века
- б) в первой в половине 20 века

с) во второй половине 19 века

д) во второй половине 20 века

2. Автором концепции психотехники является

3. а) Ф. Тейлор

в) Г. Мюнстерберг

б) У. Скотт

г) Ф. и Л. Гилберт

4. Автором мотивационно-гигиенической теории является

а) Э. Мэйо

в) К. Арджирис

б) Ф. Херцберг

г) У. Беннис

5. К авторам диспозиционных теорий мотивации труда не относится

а) Маслоу

в) Герцберг

б) Алдерфер

г) Врум

5. К целям программы организационного развития не относится создание а) атмосферы доверия среди работников

в) помощь в осознании межличностной динамики б)

создание открытого инновационного климата г)

помощь в карьерном росте

6. В качестве элементов организационной культуры выделяют:

а. ценности; б.

нормы;

в. обратная связь;

г. стиль руководства.

7. Основными свойствами организационной культуры являются:

а. коллективность; б.

эмоциональность; в.

историчность;

г. динамичность; д.

эффективность; е.

особенность;

ж. обособленность.

8. Глубиной проникновения организационной культуры является:

а. степень распространенности, которая показывает, какая часть сотрудников принимает основные ценности организации; б.

степень принятия сотрудниками основных ценностей организации;

в. скорость и качество реакции на управленческое воздействие.

9. К «размыванию» организационной культуры ведет:

а. низкая заработная плата;

б. неэффективное распределение ресурсов; в.

высокая текучесть кадров;

г. неудовлетворенность трудом.

10. Верно ли утверждение: «Соблюдение ритуалов, обрядов и церемоний усиливает самоопределение работников»: а.

Верно;

б. Неверно.

11. Требования, которые общество предъявляет своим членам и с помощью которых регулирует, направляет, контролирует и

оценивает их поведение – это:

а. разделяемые ценности; б.

нормы поведения;

в. социальная роль; г.

обычай.

12. Национальная культура оказывает влияние на формирование организационной культуры: а.

да;

б. нет.

13. Возникновение трудностей при проведении изменений в культуре организации связано с: а.

сопротивлением изменениям;  
б. отрицательной оценкой изменений; в.  
отсутствием денежных средств;  
г. отказом руководства изменить свое поведение, отношение; д.  
отсутствием способностей убеждать у менеджеров.

14. Автором теории X и теории Y является:

- а) Файоль
- б) Тейлор
- с) Оучи
- д) Уотермен
- е) Макгрегор

15. Автором теории Z является:

- а) Файоль
- б) Вебер
- с) Оучи
- д) Уотермен
- е) Макгрегор

3. Промежуточный контроль успеваемости.

1. Методические указания.

Промежуточная аттестация проводится в виде устного экзамена. Подготовка студента к прохождению промежуточной аттестации осуществляется в период лекционных и семинарских занятий, а также во внеаудиторные часы в рамках самостоятельной работы. Во время самостоятельной подготовки студент пользуется конспектами лекций, основной и дополнительной литературой по дисциплине.

### **Критерии оценки промежуточного контроля**

Оценивание результатов обучения студентов по дисциплине осуществляется по регламенту текущего контроля и промежуточной аттестации. Текущий контроль в семестре проводится с целью обеспечения своевременной обратной связи, для коррекции обучения, активизации самостоятельной работы студентов. Результаты текущего контроля подводятся по шкале балльно-рейтинговой системы.

Промежуточная аттестация предназначена для объективного подтверждения и оценивания достигнутых результатов обучения после завершения изучения дисциплины. Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена.

### **Оценка «отлично» (86-100 баллов)**

**Знать:** обладает совокупностью осознанных знаний, раскрывает основные положения. Прослеживает четкую структуру, логическую последовательность и понимание материала. Использует литературный язык с применением научных терминов.

**Уметь:** успешно и свободно применяет полученные знания для решения практических задач по заданным алгоритмам решения.

**Владеть:** комплексно оценивается предложенная ситуация; предлагается логически правильный выбор тактики действия с обоснованными комментариями.

### **Оценка «хорошо» (70-85 баллов)**

**Знать:** показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Знания четко структурированы, логичны, изложены литературным языком в терминах науки. Допущены недочеты или ошибки.

**Уметь:** достаточно хорошо применяет полученные знания для решения практических задач по заданным алгоритмам решения. Имеются незначительные погрешности и некоторые ошибки.

**Владеть:** комплексная оценка предложенной ситуации с незначительными затруднениями, правильный выбор тактики действий.

### **Оценка «удовлетворительно» (50-69 баллов)**

**Знать:** знания не полные. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Отсутствует понимание причинно-следственных связей. Речевое оформление требует поправок, коррекции.

**Уметь:** умения посредственны, со значительными ошибками применяет полученные знания для решения практических задач по заданным алгоритмам решения.

**Владеть:** затруднения с комплексной оценкой предложенной ситуации, выбор тактики возможен при наводящих вопросах педагога.

### **Оценка «неудовлетворительно» (30-49 баллов)**

**Знать:** знания разрознены, фрагментарны, нелогичны. Присутствуют существенные ошибки в определениях. Отсутствуют выводы, конкретизация, доказательность. Речь неграмотная.

**Уметь:** допускает грубые ошибки в применении полученных знания для решения практических задач по заданным алгоритмам решения.

**Владеть:** неверная оценка ситуации; неправильно выбранная тактика действий, приводящая к ухудшению ситуации, нарушению безопасности клиента.

### **Оценка «неудовлетворительно» с обязательным повторным изучением дисциплины (0-29 баллов)**

**Знать:** отсутствие знаний.

**Уметь:** отсутствие умений.

**Владеть:** отсутствие навыков.

## **Раздел 5. Методические указания для обучающегося по освоению дисциплины / практики и выполнению контрольных заданий.**

### **РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ К ТЕСТИРОВАНИЮ**

**ТЕСТИРОВАНИЕ** Тест – это стандартизированное задание, по результатам которого судят о знаниях, умениях и навыках испытуемого. Основной задачей тестирования является получение достоверных и объективных результатов о качестве подготовки обучающихся и выпускников вуза в целях установления их соответствия требованиям государственных образовательных стандартов. К безусловным достоинствам тестовых технологий относятся объективность и независимость контроля, высокая разрешающая способность и точность оценки, оперативность контроля большого количества студентов и наиболее полный охват тестовыми заданиями изученного курса. Кроме этого, при тестовом контроле обеспечиваются единые требования к оценке знаний студентов. Тестирование существенно отличается от всех иных методов оценки, используемых в педагогической практике, поскольку предъявляет четко разработанные, единые требования к процессу, проверочным материалам, методам их обработки и интерпретации результатов. Безусловно, тесты имеют, кроме перечисленных достоинств, свои недостатки и ограничения, о которых нельзя забывать при использовании метода. Тесты не заменяют, а дополняют другие методы диагностики, а также могут им предшествовать.

Различают два основных вида контроля: текущий и итоговый. Промежуточное тестирование позволяет получать объективную оценку знаний студентов по отдельным изучаемым темам, а итоговое по целому курсу дисциплины при завершении ее изучения. Основные требования к заданиям тестов следующие: – форма теста должна быть единообразной, унифицированной, привычной, удобной; – термины, понятия, используемые в тестах, должны быть общеизвестны и строго соответствовать как требованиям программы, так и первоисточникам; – задания должны быть краткими (на обдумывание одного задания должно затрачиваться не более двух минут); – структура тестовых заданий должна соответствовать читаемым курсам и отражать наиболее значимые темы. По форме тестовые задания могут быть весьма разнообразны, но обычно их принято делить на четыре основные группы:

К первой группе относятся задания закрытой формы с единственным правильным ответом из нескольких представленных (один из многих).

Вторую группу составляют задания открытой формы, где ответ вводится самостоятельно в поле ввода.

Третья группа представлена заданиями на установление соответствия, в которых элементом одного множества требуется поставить в соответствие элементы другого множества.

И, наконец четвертая группа, когда требуется установить правильную последовательность вычислений или каких-то действий, шагов, операций и т.п., используются задания на установление правильной последовательности.

Каждая из перечисленных форм позволяет проверить определённые соответствующие им умения и навыки студентов. Задания открытой формы сложнее для тестируемого, так как легче выбрать правильный ответ из предложенных, основываясь иногда не столько на знаниях, сколько на интуиции, чем самому его сформулировать или найти в процессе решения поставленных проблем. Дописывая ответ на месте прочерка, испытуемый может предложить синонимы пропущенного запланированного разработчиком слова или изменить порядок следования элементов в пропущенной формуле, что значительно затрудняет оценку результатов тестируемых. Задания на соответствие имеют специфический вид, где под инструкцией располагаются элементы двух множеств, соответствие между которыми предлагается установить испытуемому. Слева обычно приводятся элементы задающего множества, содержащие постановку проблемы, справа – элементы, подлежащие выбору. Тестовые задания, разработанные в такой форме, считаются малоэффективными, так как они не позволяют охватить большой объем содержания материала. Все положительные стороны тестирования проявляются лишь при соответствующем качестве теста. Важными слагаемыми успешного тестирования являются: профессионализм разработчиков и экзаменаторов, стандартизация процедуры проведения, обработки и интерпретации результатов. Систематическое применение качественных тестов в процессе обучения поможет организовать более эффективный контроль знаний обучаемых, оперативно выявлять общие тенденции в качестве освоения дисциплины и принимать соответствующие управленческие решения.

Однако в связи с возможностью угадывания правильных ответов, тестирование не должно полностью заменять семинары, письменные контрольные работы, в ходе которых проявляется логическое мышление студента. Разумное сочетание тестирования как формы проверки знаний с традиционными средствами контроля, может способствовать выработке реальной системы оценки знаний студентов и реализации главной задачи образовательного процесса – обеспечение высокого качества подготовки будущих специалистов.

## РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ ПРЕЗЕНТАЦИИ

Темы презентации:

1. Лояльность персонала.
2. Модели организационного поведения.
3. Полиэтнический коллектив и его психологические особенности.
4. Неформальное лидерство в коллективе.
5. Каналы коммуникации в организации.
6. Показатели эффективности организации.
7. Отношение к труду и факторы его формирования.
8. Психологическое содержание понятия «карьера».
9. Удовлетворенность работой.

## 10. Психологическая служба в организации. тестирование

Что такое презентация? Это краткое и наглядное представление информации, помогающее докладчику более детально раскрыть суть его работы.

Презентация — это особая форма представления информации. Для этого обычно используются технические средства. Основная задача презентации — заинтересовать аудиторию в продвигаемом продукте, услуге, идее и т.п. Непосредственно перед проведением презентации составляется так называемый сценарий.

В соответствии с тематикой презентации и условиями ее проведения подбирается видеоряд для демонстрации продукта, компьютерная графика, звуковое и цветовое оформление, заранее подготавливаются раздаточные материалы. Чем презентация ярче, тем лучше и привлекательней она для целевой аудитории.

Наглядная и живая презентация во многом облегчает восприятие информации аудиторией слушателей. Презентация сегодня это не только устное выступление докладчика, это новый формат подачи информации. При помощи программы Microsoft Power Point выступления, чтение лекций, докладов становятся еще более ясными и прозрачными. Сухая речь без наглядных материалов плохо воспринимается слушателями, демонстрация же изображений, видеороликов, понятные и убедительные слайды с крупными заголовками, цифрами, позволяют немного отдохнуть от собственной фантазии, а больше сделать акцент на восприятии основной информации.

Основные элементы презентаций PowerPoint – картинки и изображения, лаконичные и понятные тексты, графики, анимация, видео, аудио. Благодаря этим составляющим слушатель способен усвоить гораздо больший объем информации, к тому же новые знания таким образом приобретаются, как правило, в интересной и захватывающей форме. Мультимедийные файлы являются управляемыми, то есть если вы запустили презентацию PowerPoint, вы с легкостью сможете управлять слайдами, показывая их с той скоростью, с которой достигается максимальный эффект для восприятия у слушателей.

Не важно, какая цель вашей презентации, это может быть:

- Защита реферата, курсовой или дипломной работы;
- Доклад о событиях или достижениях; Обзор продукта;
- Рекламная компания.

Для любой задачи основные принципы правильного оформления презентации всегда одинаковы!

Продумайте план презентации заранее. Не забывайте об обязательных разделах:

- Титульная страница (первый слайд);
- Введение;
- Основная часть презентации (обычно содержит несколько подразделов);
- Заключение.

Основная часть презентации – самая важная.

При её создании представьте, что вас будут слушать люди, слабо знакомые с темой доклада. Им должно быть понятно, о чём ваш доклад и какова ваша роль в том, что вы описываете.

Для поддержания интереса к презентации оратор должен выбрать оптимальное время для её восприятия. «Доклад» должен быть интересным и оригинальным. Нужно попытаться в максимально короткое время рассказать о многом и не утомить слушателей.

Оформляйте текст и заголовки разных слайдов в одном стиле.

Если выбрали синий цвет заголовков, на всех слайдах он должен быть синим. Выбрали для основного текста шрифт «Comic Sans» (если пошутить решили...), на всех слайдах придётся использовать его. Другим шрифтом и цветом можно выделять цитаты и примечания (но их не должно быть слишком много).

Не увлекайтесь чрезмерным выделением жирностью, курсивом и цветным текстом.

Следите за тем, чтобы текст не сливался с фоном, учитывайте, что на проекторе контрастность будет

меньше, чем у вас на мониторе.

Лучший фон – белый (или близкий к нему), а лучший цвет текста – черный (или очень тёмный нужного оттенка).

Из содержимого первого слайда должно быть понятно, о чём речь, к кому это относится, кто автор.

Для этого не забудьте указать:

Организацию (учебное заведение, предприятие и т.д.); Тему доклада (название);

Фамилию, имя и отчество докладчика (полностью);

Вашего руководителя (если работа выполнена под чьим-то руководством); Контактные данные (email, адрес сайта, телефон).

Студентам после контактных данных нужно добавить информацию о руководителе. Обратите внимание, что дизайн первого слайда обычно отличается от последующих (общий стиль соблюдается), а тема доклада оформлена самым крупным шрифтом.

Размер шрифта для заголовка слайда должен быть не менее 24, а лучше от 32 и выше.

Всегда указывайте заголовок слайда (каждого слайда презентации). Отвлёкшийся слушатель в любой момент должен понимать, о чём сейчас речь в вашем докладе! Размер шрифта для основного текста лучше выбрать от 24 до 28 (зависит от выбранного типа шрифта). Менее важный материал (дополнения и примечания) можно оформить шрифтом от 20 до 24.

Помните, что экран, на котором вы будете показывать презентацию, скорее всего, будет достаточно далеко от зрителей. Презентация будет выглядеть меньше, чем на вашем экране во время создания. Отойдите от экрана компьютера на 2-3 метра и попытайтесь прочесть текст в презентации. Если слайды читаются с трудом, увеличивайте шрифт.

Если текст не вмещается на один слайд, разбейте его на 2, 3 и более слайдов (главное, чтобы презентация была удобной для просмотра).

Постарайтесь подобрать подходящие изображения (фотографии, графики, схемы и т.д.).

"Схема, рисунок, график, таблица, текст". Именно в такой последовательности. Как только вы сформулировали то, что хотите донести до слушателей в каком-то конкретном слайде, сначала подумайте а как это представить в виде схемы? Не получается как схему, подумайте как показать это рисунком, графиком, таблицей. Используйте текст в презентациях только если все предыдущие способы отображения информации вам не подошли. Помните, что презентация должна быть наглядной, а изображения значительно повышают наглядность. Только не переусердствуйте, изображения должны сменяться текстом. Используйте правило "5 объектов на слайде". Не нужно создавать кашу на слайде. Это правило основано на закономерности обнаруженной американским ученым-психологом Джорджем Миллером. В результате опытов он обнаружил, что кратковременная память человека способна запоминать в среднем девять двоичных чисел, восемь десятичных чисел, семь букв алфавита и пять односложных слов — то есть человек способен одновременно помнить  $7 \pm 2$  элементов. Поэтому при размещении информации на слайде старайтесь, чтобы в сумме слайд содержал всего 5 элементов. Если это схема, то попробуйте упростить её до 5 элементов. Не получилось – группируйте элементы так, чтобы визуально в схеме выделялось 5 блоков. Всегда делайте итоговый слайд, в котором вы фиксируете внимание слушателей на главном "сообщении", которое вы хотите донести до них своей презентацией. Если в вашей презентации несколько тем, делайте итоговый слайд после каждой из тем, а в конце презентации сделайте суммарный итоговый слайд - это на 100% позволит вам обеспечить восприятие аудиторией главных моментов вашей презентации.

Многие думают, что на заключении можно остановиться. Но есть простой ход, который вызовет положительные эмоции у слушателей: сделайте последний слайд с благодарностью за внимание! Помните, что презентация должна быть интересной и наглядной, не утомляйте слушателя монотонным текстом или переизбытком ярких цветов. Сделайте маленький праздник на 10 - 15 минут.

Всегда следуйте правилу: Презентации я делаю в PowerPoint, а документы в Word. Не путайте презентацию и раздаточный материал. Хотите донести до слушателей текст доклада, включите его в отдельный Word-файл и прикрепите к докладу. В презентацию включайте только ту информацию, которая поможет слушателям лучше воспринять материал.

