

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Андрей Драгомирович Хлутков
Должность: директор
Дата подписания: 07.11.2024 12:03:27
Уникальный программный ключ:
880f7c07c583b07b775f6604a630281b13ca9fd2

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

СЕВЕРО-ЗАПАДНЫЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ – ФИЛИАЛ РАНХиГС

Кафедра социальных технологий

УТВЕРЖДЕН
решением методической комиссии
по направлениям подготовки
37.03.01 «Психология»
37.04.01 – Психология
37.06.01 «Психологические науки»
38.04.03 «Управление персоналом»
СЗИУ РАНХиГС
Протокол №1 от «28» августа 2023г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Б1.О.08 Психодиагностика в работе психолога

37.04.01 – Психология

(код и наименование направления подготовки (специальности))

Социальная психология и организационное консультирование

направленность(и) (профиль (и)/специализация(ии))

магистр

квалификация выпускника

очная

форма(ы) обучения

Год набора – 2023

Санкт-Петербург, 2023

Автор-составитель: кандидат психологических наук, доцент кафедры социальных технологий Е.И. Огарева.

Заведующий кафедрой социальных технологий: доктор политических наук, профессор, профессор кафедры социальных технологий И.А. Ветренко.

Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
2. Оценочные средства по дисциплине
 - 2.1 Текущий контроль
 - 2.2 Промежуточная аттестация
3. Описание системы оценивания, шкала оценивания
 - 3.1. Показатели и критерии оценивания для текущего контроля
 - 3.2. Показатели и критерии оценивания для промежуточного контроля

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ОПК-3	Способен использовать научно обоснованные подходы и валидные способы количественной и качественной диагностики и оценки для решения научных, прикладных и экспертных задач	ОПК-3.1	Способен демонстрировать знания профессиональных основ психодиагностической работы
ОПК-4	Способен проводить оценку психометрических характеристик используемых психодиагностических инструментов, составлять протоколы, заключения, отчеты по результатам психологической оценки, диагностики и экспертизы, а также представлять обратную связь по ним	ОПК-4.2	Способен оценивать психометрические характеристики психодиагностического инструментария, необходимого для решения профессиональных задач. Составляет психодиагностическое заключение на языке заказчика
ОПК-6	Способен разрабатывать и реализовывать комплексные программы предоставления психологических услуг по индивидуальному, семейному и групповому психологическому консультированию в соответствии с потребностями и целями клиента	ОПК-6.2.	Способен планировать и проводить беседу, направленную на прояснение позиции индивида (в том числе как члена определенной группы), его жизненной ситуации и имеющихся затруднений
ПКо ОС-5	Способен применять адекватные запросу методы диагностики, процедуры измерения и оценки при решении профессиональных задач	ПК ОС-5.2	Способен овладеть навыками измерения и оценки психологических явлений при решении профессиональных задач
ПКо ОС-10	Способен к выявлению потребности в основных видах психологических услуг и решению задач психологического сопровождения организационно-управленческой	ПКо ОС-10.1.	Способен выявлять потребности в основных видах психологических услуг в учреждениях и организациях разного типа

	деятельности в учреждениях и организациях разного типа		
--	--	--	--

1.2.В результате освоения дисциплины Б2.В.02 «Дизайн психологического исследования» у обучающихся должны быть сформированы:

Таблица 2

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта) профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
	ОПК-3.1	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные психометрические характеристики психологических тестов, отвечающие за их качество - репрезентативность, надежность, валидность, достоверность; - принципы построения и конструктивную специфику экспертных методов психодиагностики и качественного (клинического) подхода; - классификации психодиагностических задач и видов психологического диагноза, правила формулирования задач и выбора адекватных методов решения, особенности интерпретации полученных результатов и построения психодиагностического заключения; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формулировать цель психодиагностической деятельности в соответствии с проблемой, запросом клиента или целями организации; - конструировать психодиагностический процесс в ситуации оказания психологической помощи с учетом условий, индивидуальных особенностей и психического статуса человека, обратившегося за помощью; - конструировать психодиагностический процесс в ситуации проведения диагностики в интересах организации; <p>Иметь навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> - владения основными методами и приемами диагностики психологических свойств и состояний, характеристик психических процессов, различных видов деятельности индивидов и групп; - выбора диагностических методов и методик в соответствии с целями исследования
	ОПК-4.2	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - место, роль и значение психологической диагностики в системе психологического знания и психологических методов;

		<ul style="list-style-type: none"> - соотношение психодиагностики и смежных видов диагностической деятельности - медицинской диагностики, педагогического тестирования, профессионально-квалификационного оценивания работников (ассессмента); - историю возникновения и развития психодиагностики как важнейшей отрасли психологии; - основные теоретико-методологические и этические принципы конструирования и проведения психодиагностического исследования и обследования; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формулировать цель психодиагностической деятельности в соответствии с проблемой, запросом клиента или целями организации; - конструировать психодиагностический процесс в ситуации оказания психологической помощи с учетом условий, индивидуальных особенностей и психического статуса человека, обратившегося за помощью; - конструировать психодиагностический процесс в ситуации проведения диагностики в интересах организации; <p>Иметь навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> - профессионального мышления, необходимыми для адекватного проведения психодиагностических процедур; - саморегуляции в процессе выполнения психодиагностических процедур в соответствии с этическими и методическими принципами; - группировки и обработки психодиагностической информации с помощью стандартных компьютерных статистических систем
	ОПК-6.2.	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - потребности и цели клиента, обратившегося за оказанием психологических услуг; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать психологические приемы <p>Иметь навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проводить беседу, направленную на прояснение позиции индивида, его жизненной ситуации и имеющихся затруднений
ОТФ: А Организация и предоставление психологических услуг лицам разных возрастов и социальных групп / ТФ: А/04.7.	ПКо ОС-5.2	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - место, роль и значение психологической диагностики в системе психологического знания и психологических методов; - соотношение психодиагностики и смежных видов диагностической деятельности - медицинской диагностики,

<p>Организация психологического сопровождения и психологической помощи представителям социально уязвимых слоев населения (клиентам) ТД: Подбор комплекса психологических методик, планирование и проведение обследования клиентов</p>		<p>педагогического тестирования, профессионально-квалификационного оценивания работников (ассесмента);</p> <ul style="list-style-type: none"> - историю возникновения и развития психодиагностики как важнейшей отрасли психологии; - основные теоретико-методологические и этические принципы конструирования и проведения психодиагностического исследования и обследования; - специфику, структуру и модели построения психодиагностического процесса; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формулировать цель психодиагностической деятельности в соответствии с проблемой, запросом клиента или целями организации; - конструировать психодиагностический процесс в ситуации оказания психологической помощи с учетом условий, индивидуальных особенностей и психического статуса человека, обратившегося за помощью; - конструировать психодиагностический процесс в ситуации проведения диагностики в интересах организации; <p>Иметь навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> - интерпретационной работы с разного рода данными (анамнестическими, феноменологическими, психометрическими), полученными в ходе психодиагностической деятельности.
<p>ОТФ: А Организация и предоставление психологических услуг лицам разных возрастов и социальных групп / ТФ: А/04.7. Организация психологического сопровождения и психологической помощи представителям социально уязвимых слоев населения (клиентам) ТД: Подбор комплекса психологических</p>	<p>ПКо ОС-10.1.</p>	<p>Знания: о способах выявления потребности в основных видах психологических услуг</p> <p>Умения: выявлять потребности организации (сотрудников) в основных видах психологических услуг,</p> <p>Навыки: использования методических инструментов выявления потребности в основных видах психологических услуг</p>

методик, планирование и проведение обследования клиентов		
--	--	--

2. Оценочные средства по дисциплине

2.1. Текущий контроль

В ходе реализации дисциплины Б1.О.08 «Психодиагностика в работе психолога» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема 1.	Методологические основы психодиагностики	Устный опрос, демонстрирующий понимание темы. Доклад с дискуссией. Практическое задание, направленное на отработку одного из методов диагностики (составление плана беседы/ плана наблюдения).
Тема 2.	Психометрические основы психодиагностики: надежность, валидность и репрезентативность	Устный опрос, демонстрирующий понимание темы. Доклад с дискуссией. Практическое задание, направленное на оценку психометрических показателей инструментария.
Тема 3.	Психодиагностический процесс	Устный опрос, демонстрирующий понимание темы. Доклад с дискуссией. Практическое задание, направленное на отработку навыка написания психологического заключения.
Тема 4.	Психодиагностика личности	Устный опрос, демонстрирующий понимание темы. Доклад с дискуссией. Практическое задание, направленное на подбор адекватных задаче методик психодиагностики.
Тема 5.	Психологические проблемы тестирования интеллекта	Устный опрос, демонстрирующий понимание темы. Доклад с дискуссией. Практическое задание, направленное на сравнительный анализ различных методов оценки интеллекта.
Тема 6.	Диагностика групповых процессов и состояний	Устный опрос, демонстрирующий понимание темы. Доклад с дискуссией. Практическое задание, направленная на отработку навыка диагностики групповых процессов.
Тема 7.	Методы профессионального отбора и профессиональной диагностики	Устный опрос, демонстрирующий понимание темы. Доклад с дискуссией. Практическое задание, направленное на составления плана диагностического обследования.

2.1.1. Типовые вопросы для устного опроса

Тема 1.	Методологические основы психодиагностики	В чём суть идеографического подхода в психодиагностике? Какие основные методы в психодиагностике можно назвать? Дать характеристику проективным диагностическим методам. Какие существуют классификации психодиагностики?
---------	--	--

		ческих методов? Что такое «норма» в психодиагностике?
Тема 2.	Психометрические основы психодиагностики: надежность, валидность и репрезентативность	Что такое валидность теста? Каков необходимый численный показатель валидности, чтобы тест считался валидным? В чем сущность критериальной валидности? Каким образом можно измерить надежность теста? Может ли тест быть надёжным, но невалидным?
Тема 3.	Психодиагностический процесс	В чем отличие психодиагностического исследования от психодиагностического обследования? Приведите пример, когда заказчик и клиент психодиагностического обследования не совпадают? Перечислите основные этапы психодиагностического процесса. Назовите основные типы ошибок в психодиагностическом процессе? Назвать основные психодиагностические ситуации, в которых клиент чувствует себя небезопасно.
Тема 4.	Психодиагностика личности	Какие методы существуют для оценки L-данных в области диагностики личности? В чем заключается сущность психодинамического подхода в диагностике личности. Назвать методы исследования мотивации достижения. Назвать возможные причины искажения результатов личностных тестов. В чём суть идеографического подхода в психодиагностике личности
Тема 5.	Психологические проблемы тестирования интеллекта	Назовите невербальные методы оценки интеллекта? Что такое фактор G в психодиагностике интеллекта? Какие числовые показатели интеллекта считаются нормальными (диапазон)? Каким образом проводится психодиагностика когнитивных стилей (назвать стили и методики)? Что такое эмоциональный интеллект и как он измеряется?
Тема 6.	Диагностика групповых процессов и состояний	Кто является автором метода социометрии? В чем заключается процедура референтометрии? Что такое аутосоциометрия? Какие методы диагностики ЦОЕ вы знаете? По каким признакам в ходе наблюдения мы можем диагностировать неблагоприятный психологический климат в организации?
Тема 7.	Методы профессионального отбора и профессиональной диагностики	Назвать основные принципы профессионального отбора. Назвать основные методы диагностики профессиональных способностей. Привести примеры психофизиологических методик

		<p>в психодиагностике при профотборе. Назовите наиболее популярные тесты личности, используемые при профотборе? Какие психодиагностические методы применяются для оценки профессионально значимых компетенций?</p>
--	--	--

2.1.2. Вопросы для докладов на практических занятиях

Тема 1. Методологические основы психодиагностики

1. Теоретические подходы в психодиагностике (инструментальный, конструирующий, гностический, интегральный)
2. Основные задачи психодиагностики на современном этапе
3. Научно-методологические принципы работы психолога-психодиагноста.
4. Этические требования и современные международные стандарты психодиагностики.
5. Классификация психодиагностических методик

Тема 2. Психометрические основы психодиагностики: надежность, валидность и репрезентативность

1. Основные направления дифференциальной психометрики.
2. Стандартизация методики
3. Валидность. Основные процедуры определения валидности
4. Тестовые нормы: понятие, виды
5. Адаптация зарубежных методик: правила и ошибки

Тема 3. Психодиагностический процесс

Требования к программе психодиагностического обследования.

1. Психодиагностическое обследование: организация и этапы
2. Основные ошибки психодиагностического процесса
3. Психологическое заключение.
4. Психологический диагноз.
5. Психодиагностические ситуации

Тема 4. Психодиагностика личности

1. Понятие личности в психодиагностике
2. Опросники структуры личности.
3. Опросники самосознания.

4. Опросники межличностных отношений
5. Психосемантические методы изучения личности

Тема 5. Психологические проблемы тестирования интеллекта

1. Традиционный подход к оценке интеллекта
2. Критериально-ориентированный подход к диагностике интеллекта
3. Структурный подход к диагностике интеллекта
4. Ограниченность методов оценки интеллекта
5. Психодиагностика некогнитивных компонентов интеллекта

Тема 6. Диагностика групповых процессов и состояний

1. Методы и приемы диагностики функционально-ролевых позиций в группе (команде).
2. Тесты-опросники на определение стиля и типа руководства
3. Методы диагностики ролевых конфликтов
4. Оценка групповой динамики
5. Оценка лояльности

Тема 7. Методы профессионального отбора и профессиональной диагностики

1. Психофизиологические методики профотбора
2. Основные методики «Центра оценки кадров»
3. Компьютерная психодиагностическая система для оценки профпригодности персонала
4. Разновидности интервью в профессиональной диагностике
5. ПВК и возможности их диагностики

2.1.2. Практические задания по темам

Тема 1. Методологические основы психодиагностики

Практическое задание, направленное на отработку одного из методов диагностики (составление плана беседы/ программы наблюдения, реализация процедуры).

Представьте, что вы начинаете исследование с использованием метода наблюдения. Для каждой из следующих гипотез опишите, как бы вы провели исследование (составьте Программу наблюдения):

1. Более опытные (с большим стажем работы) сотрудники чаще предпочитают работать в команде, прибегают к помощи коллег и сотрудничеству при решении профессиональных задач, чем сотрудники с небольшим стажем работы в организации.

2. В деловой коммуникации женщины-менеджеры чаще мужчин-менеджеров устанавливают зрительный контакт с оппонентом в ходе переговоров.
3. При традиционном классическом способе организации семинаров, студенты по настоящему вовлечены в учебный процесс (занимаются) не более 50% времени.
4. Введение женщины в качестве члена рабочей группы усиливает стремление участников-мужчин выглядеть эффективными (вкладываться в общий процесс).

Помним, что начальные этапы наблюдения, - это:

I. Этап подготовки: составление исходных представлений об объекте наблюдения, ситуации, испытуемых и выбор методики наблюдения как способа отчета наблюдателя (формализованное или неформализованное).

II. Этап разработки схемы наблюдения (программы): выбор техник наблюдения и последовательность их применения.

Программа наблюдения – это алгоритм, которого придерживается наблюдатель в процессе проведения наблюдения. Четкое следование программным пунктам позволяет поднять объективность результатов наблюдения, однозначно декодировать полученную информацию разными исследователями и ее верифицировать. Для правильного составления программы наблюдения нужно соблюдать требования к соблюдению программ наблюдения:

- 1) сформулировать и записать цель и предмет наблюдения;
- 2) определить единицы, которые будут фиксироваться при наблюдении, и все их выписать, убедившись, что они раскрывают изучаемый психологический феномен;
- 3) определить и описать ситуации, в которых будет проводиться наблюдение;
- 4) установить временные рамки наблюдения и составить его график;
- 5) определить форму регистрации наблюдаемых объектов и оценить возможность сопоставления наблюдаемых фактов, которые будут получены в разное время или в разных ситуациях;
- 6) разработать или заготовить бланки регистрации наблюдаемого явления, если имеется такая необходимость.

Таким образом, программа наблюдения составляется по следующему плану:

- 1 Цель наблюдения.
- 2 Объект (отдельные индивиды или группа) и предмет наблюдения (поведение).
- 3 Ситуации, в которых будет проводиться наблюдение.
- 4 Временные рамки наблюдения и его график.
- 5 Форма регистрации данных.
- 6 Возможность сопоставления наблюдаемых фактов, полученных в разное время и в разных ситуациях.
- 7 Бланки наблюдения (для формализованного наблюдения).

Составленная в соответствии с этими требованиями программа важна, прежде всего, самонаблюдателю, поскольку в ней в письменном виде регистрируется все то, что составляет основу конкретной методики наблюдения.

Если в ходе наблюдения программа корректируется (например, дополнены или изменены объекты наблюдения или состав испытуемых), то все эти изменения фиксируются письменно в журнале исследований или дневнике наблюдений.

Для повышения объективности результатов наблюдения нужно разобраться с содержанием некоторых пунктов программы.

Тема 2. Психометрические основы психодиагностики: надежность, валидность и репрезентативность **Практическое задание, направленное на оценку психометрических показателей инструментария.**

А) Ознакомьтесь с опросником «Определение социально-психологической дистанции в межличностных отношениях» (С. В. Духновский)

Б) Ознакомьтесь со статьёй, отражающей опыт разработки данной методики. Духновский Сергей Витальевич Разработка методики «Определение социально-психологической дистанции в межличностных отношениях» // Психология. Психофизиология. 2012. №19 (278).
URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razrabotka-metodiki-opredelenie-sotsialno-psihologicheskoy-distantsii-v-mezhlichnostnyh-otnosheniyah> (дата обращения: 01.11.2022).

В) Ответьте на вопросы:

- Каковы методологические основания разработки методики? Опишите центральный конструкт?
- Каким образом происходило конструирование методики? Что из себя представляет стимульный материал?
- Каким образом происходила проверка методики на надежность? Какие виды надежности оценивались?
- Каким образом происходила проверка методики на валидность? Какие виды валидности оценивались?

Тема 3. Психодиагностический процесс

Практическое задание, направленное на отработку навыка написания психологического заключения.

МЕТОДИКА:

Индивидуально-типологический опросник (ИТО) (Л.Н. Собчик)

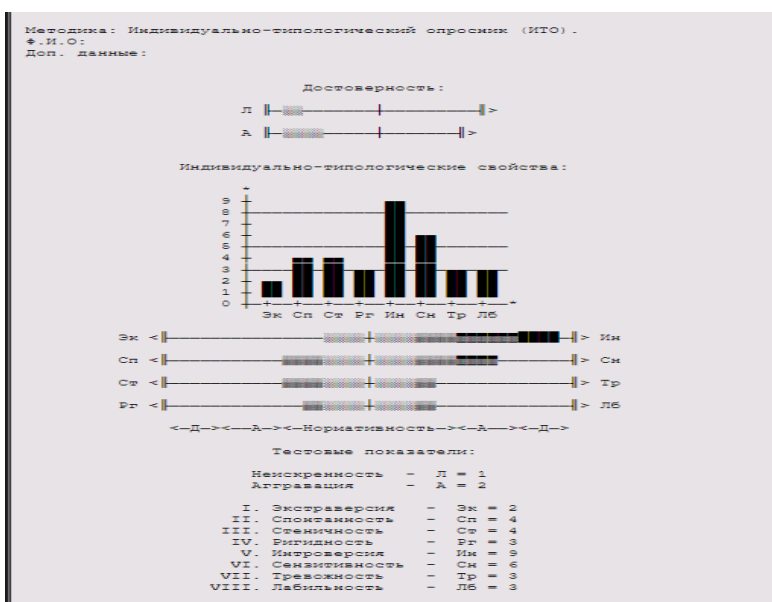
(Диагностика индивидуально - типологических свойств и межличностных отношений.

Практическое руководство. - СПб.: Речь, 2003 - 96 с.)

Задание:

1. Провести Диагностику с помощью обозначенного инструментария (работа в парах).
2. Составить заключение по представленному образцу.
3. Провести консультацию с «Заказчиком».

Пример заключения:



ИНТЕРПРЕТАЦИЯ:

«Открытость и откровенность в раскрытии своих проблем, отсутствие сознательного намерения приукрасить свой характер. Отсутствие значимой тенденции к подчеркиванию существующих затруднений, эмоционального дискомфорта или неприятных ощущений.»

Тенденция к обращенности в мир реальных явлений: крайне низкий тестовый показатель. Тенденция к позитивной самооценке и стремлению к нормальному самоутверждению: нормативность. Тенденция к уверенному самоутверждению, к активной самореализации, стремлению к отстаиванию своих интересов: нормативность. Тенденция к устойчивости к стрессу и педантизму: нормативность. Тенденция к ограничению социальных контактов, которая может быть связана как с наличием затруднений в отношениях с окружающими, так и с отсутствием особого интереса к людям. Склонность отдавать предпочтение общению с узким кругом друзей и близких знакомых. Направленность интересов в мир собственных увлечений или избранной сферы деятельности. Степень выраженности тенденции: временная или устойчивая форма социально-психологической дезадаптации.»

Тенденция к повышенной чувствительности, ранимости, впечатлительности. Склонность к сильным волнениям, резкому снижению настроения при неудачах и неприятностях. Отзывчивость по отношению к окружающим, способность сопереживать другим людям. Не всегда умеет постоять за себя, иногда может отказаться от своей точки зрения - хотя она и является правильной - под давлением более напористого партнера. Степень выраженности тенденции: состояние психологического стресса или акцентуация личностных свойств.

Тенденция к осторожности в принятии решений, ответственности по отношению к окружающим, социальной созвучности среде: нормативность. Тенденция к изменчивости настроения и мотивационной направленности личности: нормативность.

Рекомендации:»

Тема 4. Психодиагностика личности

Практическое задание, направленное на подбор адекватных задаче методик психодиагностики.

Задание: Руководитель компании планирует расширение (открытие новых направлений) и хочет сформировать кадровый резерв потенциальных управленцев из числа работающих сотрудников. Вам необходимо составить батарею психодиагностических методик, направленную на оценку лидерского потенциала.

1. Какие уточняющие вопросы необходимо задать Заказчику?
2. Какие методики в соответствии с задачей вы включите в батарею тестов? Обоснуйте свой выбор.

Тема 5. Психологические проблемы тестирования интеллекта.

Практическое задание, направленное на сравнительный анализ различных методов оценки интеллекта.

Заполните таблицу, сравнив 5 наиболее часто применяемых тестов Интеллекта:

Сравнительная таблица основных тестов интеллекта

Параметр сравнения	Тест Векслера или Шкала Векслера (WAIS)	Культурно-независимый тест интеллекта Р. Кеттелла (CFIT)	Прогрессивные матрицы Равена PMP / Raven Progressiv Matrices	Тест интеллекта Г. Айзенка	Тест структуры интеллекта Амтхауэра (IST)
Методологическая концепция интеллекта, взятая за основу (Что такое интеллект? Структура?)					
Измеряемые показатели					
Диагностические группы (для кого)					

предназначен)					
Стимульный материал					
Время на выполнение заданий					
Формы работы (гр./индив.)					
Основные недочеты					
Русскоязычная адаптация					

Тема 6. Диагностика групповых процессов и состояний.

Практическое задание, направленная на отработку навыка диагностики групповых процессов и состояний.

Межличностные отношения — это объективно переживаемые, в разной степени осознаваемые взаимосвязи между людьми. В их основе лежат разнообразные эмоциональные состояния взаимодействующих людей и их психологические особенности [11]. Одним из весомых для группы социально-психологических феноменов, является сплоченность как ценностно-ориентаци-онное единство. Эта характеристика внутригрупповых связей, показывающая степень совпадения оценок, установок и позиций группы по отношению к объектам (лицам, задачам, идеям, событиям), наиболее значимым для группы в целом. Ценностно-ориентационное единство группы — это, прежде всего сближение оценок в нравственной и деловой сфере, в подходе к целям и задачам совместной деятельности. Использование методики определения ценностно-ориентационного единства (ЦОЕ) группы позволяет экспериментатору ответить на вопрос о том, можно ли считать данную конкретную функционирующую группу сплоченной общностью, а также экспериментально определить степень выраженности этой важнейшей групповой характеристики

Определение ЦОЕ (ценностно-ориентационного единства) членов группы предполагает последовательное осуществление двух собственно эмпирических этапов.

Изберем исходной точкой степень согласованности мнений членов обследуемой общности по поводу того, какими качествами должен обладать ее лидер:

1. Опрашиваемым писемно необходимо указать те характеристики, которыми должен обладать лидер их группы, и те личностные свойства, которые недопустимы. Такой опрос проводится фронтально. Не менее 20 свойств/качеств. При этом каждый испытуемый, выполняя поставленную перед ним задачу, индивидуально составляет список качеств.
2. Индивидуальные ответы анализируются и составляется обобщенный список лидерских качеств, представляющий собой ряд личностных свойств, наиболее часто встречающихся в индивидуальных ответах (таких качеств должно быть не менее 15).
3. Группе представляют обобщенный список и просят указать пять наиболее важных для лидера характеристик из тех, которые попали в сводный списочный ряд. Так же как и первый, второй этап проводится фронтально, а выполняют задание испытуемые индивидуально.

Обработка данных. Предположим, проведен первый этап рассматриваемой процедуры и в результате обобщения индивидуально составленных списков получен следующий сводный по группе набор характеристик лидера: справедливость, ум, ответственность, общительность, скромность, готовность прийти на помощь товарищу, доброта, способность признать свои ошибки, требовательность, работоспособность, настойчивость (умение довести дело до конца), осторожность, умение избежать наказания ("выйти сухим из воды"), физическая сила, покладистость (умение ладить с людьми) – всего 15 черт.

Представим также, что, выполняя задание второго этапа, члены группы осуществили следующий выбор, на их взгляд, наиболее ценных для лидера пяти качеств.

Таблица Сводная матрица членами группы наиболее значимых качеств "идеального" лидера

№	Список характеристик лидера	А.	Б.	В.	Г.	Д.	Е.	Ж.	Количество выборов
1	Справедливость	4			5	5	4	5	5
2	Ум	3	1	1	3	2	3	1	7
3	Ответственность			2					1
4	Общительность	1	2		2	1	1	2	6
5	Скромность		3						1
6	Готовность прийти...	5	4		4	4	2	4	6
7	Доброта								0
8	Способность признать								0
9	Требовательность			3					1
10	Работоспособность			4					1
11	Настойчивость			5					1
12	Осторожность								0
13	Умение избежать...								0
14	Физическая сила								0
15	Покладистость	2	5		1	3	5	3	6

Примечание. Цифрами "1", "2", "3", "4", "5" обозначена очередность выбора данного качества испытуемым.

Теперь полученных данных оказывается вполне достаточно для того, чтобы определить меру ЦОЕ, так как количественный показатель, или индекс, групповой сплоченности в рамках рассматриваемого варианта процедуры вычисляется по следующей формуле:



где n – сумма выборов, которые получили пять качеств, чаще всего указываемых на втором этапе; m – сумма выборов, которые получили пять качеств, реже всего указываемых на втором этапе; N – общее число сделанных испытуемыми выборов.

Здесь в число пяти качеств, чаще других упоминавшихся испытуемыми, входят: "ум" (семь выборов), "общительность" (шесть выборов), "готовность прийти на помощь товарищу" (шесть выборов), "покладистость" (шесть выборов), "справедливость" (пять выборов). Таким образом, здесь $n = 30$. Что касается характеристик лидера, которые реже всего упоминались испытуемыми в ходе второго этапа, то их также легко вычленим из общего списка качеств. Это – "доброта", "способность признать свои ошибки", "осторожность", "умение избежать наказания" и "физическая сила". Так как ни одно из этих качеств ни разу ни одним из испытуемых не было указано как наиболее ценное для лидера, здесь $m = 0$. Как видно из приведенной выше таблицы, в опросе участвовало семь испытуемых, каждый из которых мог сделать пять выборов. Поэтому для данной группы $N = 35$. Подставим цифровые значения n , m , N в приведенную выше формулу, вычислим индекс ЦОЕ для обследованной группы:



Подробнее с процедурой можно ознакомиться в статье: Быков Сергей Владимирович Взаимосвязь ценностно-ориентационного единства и уровня развития группы в образовательной организации // Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия: Психология. 2015. №2 (18). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vzaimosvyaz-tsennostno-orientatsionnogo-edinstva-i-urovnya-razvitiya-gruppy-v-obrazovatelnoy-organizatsii> (дата обращения: 01.11.2022

Тема 7. Методы профессионального отбора и профессиональной диагностики.

Практическое задание, направленное на составления плана диагностического обследования.

Задание: Магазин электронной техники расширяется. Требуется провести найм персонала: 20 человек на позицию продавца-консультанта. Вас наняли для того, чтобы реализовать данную задачу. В том числе требуется разработать процедуру входной диагностики.

Заказчик настаивает на том, что кандидат должен максимально соответствовать «Ценностному профилю компании» (представлен ниже).

Разработайте процедуру оценки личностных качеств и характеристик кандидата, максимально соответствующих представленному запросу.

КОРПОРАТИВНЫЕ ЦЕННОСТИ КОМПАНИИ

Название: Эффективность

Кредо: Мы достигаем максимального результата при наименьших затратах, оптимизируем процессы нашей работы. Мы постоянно ищем наилучшую стратегию для решения поставленных задач. Думаем, прежде, чем делать.

Сотрудник, соответствующий этой ценности, действует так:

- Ставит и принимает амбициозные и реалистичные цели

Сотрудник, который ставит высокие цели – развивается, двигается вперед, а значит, развивается Компания. В то же время очень важно, чтобы цели были реалистичными, т.е. необходимо понимать, с помощью каких ресурсов мы можем прийти к своим целям.

- Расставляет приоритеты

Расставить приоритеты – это сделать правильный выбор между действительно важным и второстепенным. Каждый день перед нами стоят рабочие задачи, которые мы обязаны выполнять, но часто бывает так, что сотрудник простаивает, идет покурить или попить чай, вместо того, чтобы свободное рабочее время потратить на разбор товара или улучшение рабочих процессов, помощь коллегам, покупателям. Каждому нужен отдых, но стоит понимать, когда ты можешь уйти, а когда тебе следует сделать первостепенные, более важные дела.

- Достигает поставленных целей

Недостаточно просто поставить цель, следует прийти к намеченному результату и уложиться в то время, которое ты запланировал. Часто бывает так, что мы спланировали, а потом забыли, но проблема и задача никуда не ушли, они снова возникнут, создавая сложности в самый неподходящий момент. Если так будет происходить, то никакого роста не произойдет, да и потом, достигая поставленного результата, приятно ощущать завершенность, и работа тоже будет в кайф.

- Предлагает идеи и решения по оптимизации рабочих процессов в своей и смежных областях

Любой сотрудник нашей компании является важным звеном, которое помогает расти нашей компании. Чем чаще вы вовлечены в процесс, предлагаете идеи, решения, тем эффективнее в работе мы становимся, и нам в целом становится проще работать и взаимодействовать друг с другом. Любая ваша идея поможет нам свести ошибки и сложности в работе к минимуму.

- Улучшает достигнутый результат

Всегда важно развиваться. Если ты стоишь на месте, то твои результаты падают. Поэтому нам важно ставить перед собой новые цели и улучшать уже поставленные результаты. Это поддерживает интерес к работе и не дает нам «топтаться» на одном и том же месте.

- Дает и учитывает обратную связь для улучшения работы

Часто сложнее увидеть и понять свою ошибку самому, чем со стороны. Поэтому важно говорить друг другу об ошибках, которые мы замечаем. Нужно учиться не только на своих ошибках, но и на чужих и, прежде, чем отвергать совет своего напарника, подумай несколько раз, может быть, он прав, и это позволит тебе стать более эффективным. В то же время сам не забывай давать свою обратную связь.

Название: Команда

Кредо: Мы в команде достигаем уникальных результатов. Вместе мы сильнее и добиваемся амбициозных целей. Успехи сотрудников – успехи компании.

Сотрудник, соответствующий этой ценности, действует так:

- Принимает цель команды

На основе целей, которые стоят перед нашей компанией, внутри каждой команды будут появляться свои цели, которые будут нам помогать развиваться. Эти цели мы будем обсуждать совместно, и все, что мы решим, мы будем обязаны принять и двигаться в соответствии с намеченным планом. Если вас изначально что-то не устраивает, говорите, предлагайте и корректируйте на начальном этапе, чтобы впоследствии у нас не было разногласий.

- Выполняет взятые на себя обязательства перед командой

У каждого из нас есть перечень обязательств, которые мы обязаны выполнять не только перед руководством, но и друг перед другом. А если у кого-то из вас есть проблема или задача, но по какой-то причине вы не в состоянии их решить, то следует предупредить об этом, иначе вы подведете своего напарника, и в будущем к вам будет меньше доверия и это скажется на вашей работе в целом негативным образом. Например, предупреждать публично о том, что ты не выйдешь на работу и попытаться найти замену, а не просто молча не прийти

- Оказывает помощь любому члену команды

Если вы видите, что коллеге по работе требуется помощь, он не справляется со своей задачей, а вы в состоянии ему помочь, то окажите ее ему. В спорных вопросах с покупателями поддержите коллегу, если вдруг он говорит неверную информацию, что в будущем может привести к неудовлетворенности клиента, помогите, таким образом вы сохраните репутацию компании и сотрудников.

- Заменяет других членов команды при необходимости

В ситуациях, когда человек не в состоянии выйти на работу и просит о подмене, не делайте вид, что вас это не касается. Взаимная поддержка дает значительный плюс во взаимоотношениях и позволяет лучше справляться с проблемами и трудностями в работе. Помог ты, помогут и тебе в следующий раз.

- Делится значимой информацией для достижения общей цели

Любая значимая информация должна быть доведена до всех, кого она касается. Все сказанное впоследствии может поставить в невыгодное положение сотрудника нашей компании, повредить нашей репутации и оставить клиента недовольным. Так же предлагайте свои идеи о том, как можно улучшить рабочий процесс. Все сказанное может упростить вашу работу и сделать ее более эффективной

- Открыто сообщает о своей проблеме или ошибке команде

Если у тебя появилась какая-то проблема, и ты ее не можешь сам решить, или же ты где-то ошибся, то сразу скажи об этом, попроси помощи. Общими усилиями можно сделать все гораздо быстрее и последствия будут не такими серьезными. Проще решить проблему в самом начале, и избежать лишних сложностей в будущем

- Защищает и отстаивает интересы команды во внешней среде

Если вы приняли обязательства, цели компании, согласны со всеми ее условиями, будьте добры и вне ее придерживаться этого мнения. Мы не поддерживаем негативных разговоров о Компании. Мы знаем о том, что мы не совершенны и стараемся улучшить все составляющие нашей организации на сколько это возможно. Если вы узнали о каком-то недочете в работе Компании, пообещайте разобраться или передать информацию руководителю.

- Конструктивно решает разногласия

Любые противоречия в коллективе нужно решать рационально и без лишних эмоций. Не только с покупателями, но и между собой нужно находить понимание и достигать того, чтобы рабочий процесс друг с другом был приятным и не приносил дискомфорта.

- придерживаться командной дисциплины, не сбегать с рабочего поста

Название: Честность

Кредо: Мы открыты и честны друг с другом, с клиентами и партнерами. Рассчитываем на взаимность.

Сотрудник, соответствующий этой ценности, действует так:

- Говорит открыто и честно

Всегда нужно говорить то, что ты думаешь на самом деле. Лучше сказать человеку, что ты что-то не знаешь и уточнить это сразу же у более компетентного коллеги, или же сообщить о своей ошибке и тут же ее исправить. Открытость и честность дает возможность людям доверять вам больше и больше полагаться на вас

- Прямо и открыто отвечает на поставленные вопросы

Когда вас спрашивают, нужно отвечать то, что думаешь, и как есть на самом деле, а не приукрашивать. Только честность и открытость поможет решить все сложности быстро и качественно, и при этом сохранить доверие друг другу

- Открыто сообщает о своих профессиональных навыках и умениях

Не нужно завешать и скрывать свои заслуги и знания. Ваши навыки, о которых мы не знаем, могут нам помочь. Но если чего-то не знаешь и не умеешь важно сказать сразу, чтобы не подводить людей, которые на тебя рассчитывают. Но при этом следует и самому разобратся, чтобы потом не отвлекать коллег.

- Признает свою некомпетентность в конкретном вопросе

Вытекает из предыдущего. Не нужно настаивать, что ты что-то знаешь, если в действительности это не так. Это приводит к тому, что мы дезинформируем человека, а это разрушает нашу репутацию

- Принимает ответственность за ошибку

Все мы люди и все мы ошибаемся, и это нормально. Скажите сразу о своей ошибке, какой бы серьезной она ни была. Во-первых, мы поможем ее исправить. Во-вторых, будем знать, что вам можно доверять.

- Самостоятельно инициирует действия по исправлению своей ошибки

Не нужно ждать, пока за тебя все сделают. Нужно стараться найти решение самому, предварительно сообщив о своей ошибке. Когда ты сам начинаешь все делать, в будущем таких ошибок будет меньше

- Честен в товарно-денежных отношениях

Об ошибках в работе с кассой. Скажите сразу, что вы где-то ошиблись и попросите помочь разобраться. Все равно проблема вскроется, и претензий к вам больше будет. Не кладите лишнее в карман и не закрывайте глаза на проблему. Чем больше к вам доверия, тем больше вам могут дать ответственности, соответственно и плюс к зарплате. Да и признавая ошибки, в будущем вы их будете меньше совершать

- Открыто высказывает свое мнение

Не надо говорить за спиной одно, когда в лицо ты говоришь совершенно другое. Это открытая ложь, доверия к таким людям не будет никакого

- Отстаивает свою позицию

Если ты уверен в своей правоте, стой на своем и приведи аргументы, почему именно так, а не иначе. Твое решение в итоге может привести к лучшему результату

Название: Ответственность

Кредо: Мы всегда выполняем обязательства и доводим работу до конца. Признаем и принимаем свои ошибки.

Сотрудник, соответствующий этой ценности, действует так:

- Выполняет взятые на себя обязательства

. У вас есть определенные обязательства перед компанией, которые вы подписались выполнять. Выполняя их, вы выстраиваете доверительные отношения и впоследствии становитесь надежным сотрудником. От того, насколько вы являетесь ответственным, зависят как сами рабочие процессы, так и репутация нашей компании.

- Принимает меры для устранения препятствий

Когда у вас появилась проблема, вы не должны перекладывать ответственность по ее решению на других и не надо ждать, когда все решится само собой. Если вы способны самостоятельно все разрешить, сделайте это, или найдите человека, который сможет вам помочь справиться с ситуацией.

- Вовремя сообщает значимую информацию

Любая информация, касающаяся наших рабочих процессов, имеет значение. Если ты не предупредил своего коллегу о нововведениях, то не жалуйся потом, что все идет не так, как планировалось. Ответственно подойди к вопросу, чтобы в твое отсутствие не возникло проблем.

- Продумывает и учитывает возможные риски и проблемы

Прежде, чем взяться за решение какой-либо задачи, следует для начала хорошо подумать, какие могут быть риски и проблемы на пути ее решения. Важно заранее принять все меры, чтобы минимизировать трудности и потери

- Требуется выполнение обязательств от других

В командной работе каждый обязан выполнять свою работу по совести. Если вы видите, что ваш напарник действует безответственно, скажи ему об этом. Если работа не будет сделана, то отвечать за это придется всем

- Инициативно берет на себя обязательства в решении новых задач

Не нужно ждать, когда тебе будут говорить, что делать. Следует принимать самостоятельные решения по выполнению какой-либо работы. Если ты видишь, что можно что-то сделать лучше, предоставить свою помощь, разгрузить людей в их рабочих процессах, то просто сделай это.

Название: Развитие

Кредо: Мы постоянно меняемся к лучшему и думаем о будущем, планируя все на несколько шагов вперед. Каждый день мы стараемся работать лучше, чем вчера.

Сотрудник, соответствующий этой ценности, действует так:

- Изучает внешний опыт

Чтобы улучшать наши внутренние рабочие процессы, нам не только нужно самим думать над этим, но изучать, как наши конкуренты и другие успешные компании добиваются результатов. Рассматриваем различные варианты и пробуем применять это у себя. Так же нам важно придерживаться трендов и всегда иметь актуальный товар и услуги для наших покупателей, повышая тем самым уровень обслуживания.

- Повышает свою компетенцию и расширяет знания, совершенствует навыки

Важно постоянно поддерживать знания по нашему товару, услугам и уметь работать в базе, чтобы клиент всегда оставался довольным, а мы совершали меньше ошибок. Развитые навыки коммуникации и узкопрофильные навыки помогают оперативно разрешать нам любые спорные моменты быстро и эффективно.

- Мотивирует других на развитие

Следует не только самому пытаться изучить что-то новое, что поможет в работе, но и своим примером заинтересовать своих коллег, чтобы они так же не боялись делать что-то новое и сами развивались.

- Принимает изменения

Мир не стоит на месте, и всегда что-то происходит. Важно быстро адаптироваться к этим изменениям и принимать их, оперативно включаясь в процесс. Например, как у нас получилось с карантином. Мы быстро перестроились, смогли продолжать работать в сложный период времени и потеряли значительно меньше, нежели могли, при этом приобрели новые навыки

- Предлагает новые идеи для внедрения

Когда вас что-то не устраивает в процессе работы, предложите свои идеи по улучшению, и мы вместе создадим новые условия, чтобы было проще и удобнее работать. Каждый голос имеет значение. Чем больше вы предлагаете, тем быстрее мы можем развиваться и становиться лучше

- Внедряет инновации, совершенствует свою деятельность

Еще важно не просто предлагать, но, если у тебя есть возможность и способность самостоятельно привнести какие-то улучшения на своем и смежных рабочих местах, почему бы этого не сделать. Предлагайте, обсудим!

- Учитяся на ошибках своих и чужих

Анализируйте свои ошибки, делайте выводы, чтобы не повторять их вновь. Не пренебрегайте советами людей, с которыми работаете, и наблюдайте за опытом других людей. Они, быть может, уже научились на своих ошибках, вам осталось только воспользоваться их опытом

- Делится своим опытом и знанием с другими

Помогайте другим, давайте советы, основанные на личном опыте. Это поможет вашим коллегам совершать гораздо меньше ошибок в их работе и быстрее осваиваться с новыми задачами.

Методические рекомендации по выполнению практических заданий:

Практические задания предназначены для самостоятельного выполнения студентами и включают следующие типы заданий: необходимо прочитать задание и выполнить согласно инструкции либо предложить решение, с опорой на представленные вопросы. Основная цель данного типа заданий – отработка навыка. Оценивается полнота выполнения задания и содержательная глубина ответов.

Тестирование

№	Код компетенции	Тип задания	Задание	Ответ	Оценивание
1.	ОПК-3	Закрытое (с выбором)	Прочитайте текст и выберите один верный вариант ответа. Термин «психодиагностика» впервые предложил: 1. Ф. Гальтон; 2. З. Фрейд; 3. Г. Роршах	3	1 балл
2.	ОПК-3	Закрытое (с выбором)	Прочитайте текст и выберите один верный вариант ответа. Психометрика - это: 1. измерение времени реакции человека; 2. область психологии, связанная с теорией и практикой измерения психических явлений; 3. наука о проектировании тестов.	2	1 балл
3.	ОПК-3	Закрытое (на установление правильной последовательности)	Прочитайте текст и установите верную последовательность возникновения тестов интеллекта 1. Тест Д. Векслера 2. Шкала А. Бине, Т. Симона 3. Тесты Ф. Гальтона	3 2 1	1 балл
4.	ОПК-3	Закрытое (на установление правильной по-	Прочитайте текст и установите верную последовательность этапов разработки теста 1. стандартизационный	3 2 1	1 балл

		следова- тельности)	2.исследовательский 3.содержательный																		
5.	ОПК-3	Закрытое (на сопо- ставление)	Прочитайте и установите соответ- ствие между функцией психодиа- гностики и её содержанием <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Функ- ция психо- диагно- стики</th> <th colspan="2">Содержание</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>Нау- чно- мето- ди- че- ская</td> <td>1</td> <td>Направлена на критическую оценку и определение эффективности диагностических методик (и иных разработок), а также выявление индивидуальных ограничений их использования</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Про- гно- сти- че- ская</td> <td>2</td> <td>Направлена на определение и описание перспектив индивидуального развития и возможных отклонений от его закономерностей</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Экс- перт- ная</td> <td>3</td> <td>Направлена на построение основ теории измерения, а также конструирование психодиагностических методик</td> </tr> </tbody> </table>	Функ- ция психо- диагно- стики		Содержание		1	Нау- чно- мето- ди- че- ская	1	Направлена на критическую оценку и определение эффективности диагностических методик (и иных разработок), а также выявление индивидуальных ограничений их использования	2	Про- гно- сти- че- ская	2	Направлена на определение и описание перспектив индивидуального развития и возможных отклонений от его закономерностей	3	Экс- перт- ная	3	Направлена на построение основ теории измерения, а также конструирование психодиагностических методик	1 3 2 2 3 1	1 балл
Функ- ция психо- диагно- стики		Содержание																			
1	Нау- чно- мето- ди- че- ская	1	Направлена на критическую оценку и определение эффективности диагностических методик (и иных разработок), а также выявление индивидуальных ограничений их использования																		
2	Про- гно- сти- че- ская	2	Направлена на определение и описание перспектив индивидуального развития и возможных отклонений от его закономерностей																		
3	Экс- перт- ная	3	Направлена на построение основ теории измерения, а также конструирование психодиагностических методик																		
6.	ОПК-3	Закрытое (на сопо- ставление)	Прочитайте и установите соответ- ствие между подходом к психоди- агностике и его описанием <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Подход к психоди- агности- ке</th> <th colspan="2">Описание</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>Ин- стру- мен- таль- ный</td> <td>1</td> <td>Направлен на определение закономерностей развития психических образований</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Кон- стру-</td> <td>2</td> <td>Направлен на выбор и приме-</td> </tr> </tbody> </table>	Подход к психоди- агности- ке		Описание		1	Ин- стру- мен- таль- ный	1	Направлен на определение закономерностей развития психических образований	2	Кон- стру-	2	Направлен на выбор и приме-	1 2 2 3 3 1	1 балл				
Подход к психоди- агности- ке		Описание																			
1	Ин- стру- мен- таль- ный	1	Направлен на определение закономерностей развития психических образований																		
2	Кон- стру-	2	Направлен на выбор и приме-																		

			<table border="1"> <tr> <td></td> <td>иру- ющий</td> <td></td> <td>нение диагности- ческих средств</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Гно- сти- че- ский</td> <td>3</td> <td>Направлен на создание или мо- дификацию пси- ходиагностиче- ских средств</td> </tr> </table>		иру- ющий		нение диагности- ческих средств	3	Гно- сти- че- ский	3	Направлен на создание или мо- дификацию пси- ходиагностиче- ских средств		
	иру- ющий		нение диагности- ческих средств										
3	Гно- сти- че- ский	3	Направлен на создание или мо- дификацию пси- ходиагностиче- ских средств										
7.	ОПК-4	Закрытое (с выбором)	<p>Прочитайте текст и выберите один верный вариант ответа</p> <p>Выберите номер правильного варианта ответа</p> <p>Валидностью психологического теста называется</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Точность и устойчивость измерений 2. Сбалансированность пунктов теста 3. Репрезентативность диагностической процедуры по отношению к измеряемому феномену 	3	1 балл								
8.	ОПК-4	Закрытое (с выбором)	<p>Прочитайте текст и выберите один верный вариант ответа.</p> <p>Выберите номер правильного варианта ответа</p> <p>Стимульным материалом личного опросника является</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Перечень вопросов 2 Инструкция 3 Бланк ответов 	1	1 балл								
9.	ОПК-4	Закрытое (на установление правильной последовательности)	<p>Прочитайте текст и установите верную последовательность шагов психодиагностического процесса</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Формулировка конкретного запроса 2. Определение проблемы 3. Определение заказчика и клиента 	3 2 1	1 балл								
10.	ОПК-4	Закрытое (на установление правильной последовательности)	<p>Прочитайте текст и установите верную последовательность этапов психодиагностического процесса</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Оформление диагностического мнения 2. Сбор анамнестических данных 3. Постановка проблемы 	3 2 1	1 балл								
11.	ОПК-4	Закрытое (на сопоставление)	<p>Прочитайте и установите соответствие между методом и психодиагностической методикой</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Способ проверки надежности</th> <th colspan="2">Характеристикой</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>Тест</td> <td>1</td> <td>Рисунок человека</td> </tr> </tbody> </table>	Способ проверки надежности		Характеристикой		1	Тест	1	Рисунок человека	1 2 2 3 3 1	1 балл
Способ проверки надежности		Характеристикой											
1	Тест	1	Рисунок человека										

					К. Маховер		
			2	Стандарти- зированный самоотчет	2	Шкалы измерения интеллекта Д. Вексле- ра	
			3	Проектив- ные техни- ки	3	Список личност- ных пред- почтений А. Эдвард- са	
12.	ОПК-4	Закрытое (на сопо- ставление)	Прочитайте и установите соответ- ствие между основными показате- лями надежности и их характери- стикой			1 1 2 3 3 2	1 балл
			Показате- ли надеж- ности		Характеристика		
			1	Коэф- фици- ент надеж- ности	1	Показатель, ха- рактеризующий измерительный инструмент	
			2	Коэф- фици- ент кон- стант- ности	2	Показатель, ха- рактеризующий стабильность измеряемого свойства	
			3	Коэф- фици- ент ста- биль- ности	3	Показатель оценки влияния личности экс- периментатора	
13.	ОПК-6	Закрытое (с выбором)	Прочитайте текст и выберите один верный вариант ответа. Конкретная программа действий с объектом диагностики, направлен- ная на постановку диагноза – это 1. психодиагностическое обследо- вание 2. психодиагностическое исследо- вание 3. психодиагностическая эксперти- за			1	1 балл
14.	ОПК-6	Закрытое (с выбором)	Прочитайте текст и выберите один верный вариант ответа. Комплекс теоретических и экспе- риментальных работ, направлен- ных на изучение некоего сложного объекта или последовательную разработку методики – это 1. психодиагностическое обследо-			2	1 балл

			вание 2.психодиагностическое исследование 3.психодиагностическая экспертиза																		
15.	ОПК-6	Закрытое (на установление правильной последовательности)	Установите правильную последовательность Этапы психодиагностического обследования 1. Обработка результатов обследования 2. Определение целей и задач обследования 3. Подготовка стимульного материала методик и ответных бланков 4. Проведение диагностики 5. Составление диагностического заключения	2 3 4 1 5	1 балл																
16.	ОПК-6	Закрытое (на установление правильной последовательности)	Установите верную последовательность возникновения тестов интеллекта 1. Тест Р. Б. Кетелла 2. Шкала А. Бине, Т. Симона 3. Тесты Ф. Гальтона	3 2 1	1 балл																
17.	ОПК-6	Закрытое (на сопоставление)	Прочитайте и установите соответствие между типом психодиагностической ситуации и ее характеристикой <table border="1" data-bbox="719 1095 1166 1910"> <thead> <tr> <th colspan="2">Тип психодиагностической ситуации</th> <th colspan="2">Характеристика</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>Консультирование</td> <td>1</td> <td>Участие добровольно, человек сам заинтересован в обследовании. Роль результатов в его судьбе незначительна</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Принудительный отбор</td> <td>2</td> <td>Участие добровольно, но результаты исследования имеют важную роль в судьбе клиента</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Отбор</td> <td>3</td> <td>Участие недобровольное, но результаты исследования мало влияют на судьбу человека</td> </tr> </tbody> </table>	Тип психодиагностической ситуации		Характеристика		1	Консультирование	1	Участие добровольно, человек сам заинтересован в обследовании. Роль результатов в его судьбе незначительна	2	Принудительный отбор	2	Участие добровольно, но результаты исследования имеют важную роль в судьбе клиента	3	Отбор	3	Участие недобровольное, но результаты исследования мало влияют на судьбу человека	1 1 2 3 3 2	1 балл
Тип психодиагностической ситуации		Характеристика																			
1	Консультирование	1	Участие добровольно, человек сам заинтересован в обследовании. Роль результатов в его судьбе незначительна																		
2	Принудительный отбор	2	Участие добровольно, но результаты исследования имеют важную роль в судьбе клиента																		
3	Отбор	3	Участие недобровольное, но результаты исследования мало влияют на судьбу человека																		
18.	ОПК-6	Закрытое (на сопоставление)	Прочитайте и установите соответствие между способом проверки надежности и его характеристикой	1 3 2 2 3 1	1 балл																

			Способ проверки надежности					
			Характеристикой					
			1	2			1	2
			3	2			3	2
			1	Ретестовая надежность	1	Проверяется путем тестирования двумя сопоставимыми частями одного теста в течение одного сеанса с получением двух результатов		
			2	Надежность взаимозаменяемых форм	2	Проверяется путем повторного тестирования выборки испытуемых параллельной формой теста через минимальный интервал времени при одних и тех же условиях		
			3	Надежность частей теста	3	Проверяется путем повторного тестирования выборки испытуемых одним и тем же тестом через определенный интервал времени		
19.	ПКО-ОС-5	Закрытое (с выбором)	Прочитайте текст и выберите один верный вариант ответа. Лонгитюдный метод или метод продольных срезов заключается в ... 1. многократном исследовании одних и тех же лиц на протяжении длительного периода времени 2. исследовании одного объекта представителями разных наук 3. сопоставлении различных групп по возрастам, деятельности и т.п.			1	1 балл	
20.	ПКО-ОС-5	Закрытое (с выбором)	Прочитайте текст и выберите один верный вариант ответа. Сравнительный метод или метод продольных срезов заключается в ... 1. многократном исследовании одних и тех же лиц на протяжении длительного периода времени 2. исследовании одного объекта представителями разных наук 3. сопоставлении различных групп			3	1 балл	

			по возрастам, типам деятельности и т.п.																		
21.	ПКо-ОС-5	Закрытое (на установление правильной последовательности)	Установите правильную последовательность Процедура психологической диагностики 1. Инструктирование 2. Мотивирование 3. Тестирование 4. Обработка результатов 5. Обратная связь 6. Интерпретация результатов	2 1 3 4 6 5	1 балл																
22.	ПКо-ОС-5	Закрытое (на установление правильной последовательности)	Прочитайте текст и установите верную последовательность шагов психодиагностического процесса 1.Формулировка запроса 2. Определение проблемы 3. Определение типа психодиагностической ситуации	3 2 1	1 балл																
23.	ПКо-ОС-5	Закрытое на сопоставление	Прочитайте и установите соответствие между методами психологического исследования и классификационными группами (по Б.Г. Ананьеву) <table border="1" data-bbox="719 960 1166 1507"> <thead> <tr> <th colspan="2">Методы психологического исследования</th> <th colspan="2">Классификационные группы (по Б.Г. Ананьеву)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>Организационные</td> <td>1</td> <td>Лонгитюдный, комплексный методы</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Эмпирические</td> <td>2</td> <td>Классификация, типологизация</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Интерпретационные</td> <td>3</td> <td>Эксперимент, наблюдение</td> </tr> </tbody> </table>	Методы психологического исследования		Классификационные группы (по Б.Г. Ананьеву)		1	Организационные	1	Лонгитюдный, комплексный методы	2	Эмпирические	2	Классификация, типологизация	3	Интерпретационные	3	Эксперимент, наблюдение	1 1 2 3 3 2	1 балл
Методы психологического исследования		Классификационные группы (по Б.Г. Ананьеву)																			
1	Организационные	1	Лонгитюдный, комплексный методы																		
2	Эмпирические	2	Классификация, типологизация																		
3	Интерпретационные	3	Эксперимент, наблюдение																		
24.	ПКо-ОС-5	Закрытое на сопоставление	Прочитайте и установите соответствие между методами психологического исследования и классификационными группами (по Б.Г. Ананьеву) <table border="1" data-bbox="719 1742 1166 2085"> <thead> <tr> <th colspan="2">Методы психологического исследования</th> <th colspan="2">Классификационные группы (по Б.Г. Ананьеву)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>обрабатывающие</td> <td>1</td> <td>корреляционный и факторный анализ</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>эмпирические</td> <td>2</td> <td>Классификация, ти-</td> </tr> </tbody> </table>	Методы психологического исследования		Классификационные группы (по Б.Г. Ананьеву)		1	обрабатывающие	1	корреляционный и факторный анализ	2	эмпирические	2	Классификация, ти-	1 1 2 3 3 2	1 балл				
Методы психологического исследования		Классификационные группы (по Б.Г. Ананьеву)																			
1	обрабатывающие	1	корреляционный и факторный анализ																		
2	эмпирические	2	Классификация, ти-																		

					пологизация		
			3	интерпретационные	3	проективный тест, лабораторный эксперимент	
25.	ПКо-ОС-10	Закрытое (с выбором)	Прочитайте текст и выберите один верный вариант ответа. Выберите номер правильного варианта ответа Какие из видов способностей относятся к специальным 1. Умственные 2. Творческие 3. Моторные 4. Технические			4	1 балл
26.	ПКо-ОС-10	Закрытое(с выбором)	Прочитайте текст и выберите один верный вариант ответа. Диагностическая процедура, направленная на оценку социально-рефлексивного развития личности и адекватности его представления о собственном месте в группе – это 1. социометрия 2. референтометрия 3. аутосоциометрия			3	1 балл
27.	ПКо-ОС-10	Закрытое (на установление правильной последовательности)	Прочитайте текст и установите верную последовательность этапов реализации ассесмент-центра (центра оценки) 1. Разработка структуры ассесмент-центра 2. Анализ требований к должности 3. Определение цели			3 2 1	1 балл
28.	ПКо-ОС-10	Закрытое (на установление правильной последовательности)	Установите верную последовательность шагов адаптации зарубежных методик 1. психометрическая проверка теста 2. перевод и его экспертиза 3. получение разрешения на адаптацию у владельца авторских прав 4.запрос на коммерческое использование			3 2 1 4	1 балл
29.	ПКо-ОС-10	Закрытое (на сопоставление)	Прочитайте и установите соответствие между названием и типом психодиагностической методики			1 1 2 3 3 2	1 балл
			Название психодиагностической методики	Тип психодиагностической методики			
			1	диагности-	1	Кубики	

			ка интел-лекта		Кооса			
			2	диагности-ка самосо-знания	2	Тест-опросника А.Мехрабиана		
			3	диагности-ка мотива-ция	3	Тест Куна «Кто Я»		
30.	ПКо-ОС-10	Закрытое (на сопо-ставление)	Прочитайте и установите соответ-ствие между функцией психодиа-гностики и её содержанием				1 2 2 1 3 3	1 балл
			Функция психодиа-гностики		Содержание			
			1	Про-свети-тель-ская	1	направлена на определение и описание перспектив индивидуаль-ного развития и возможных отклонений		
			2	Про-гности-ческая	2	направлена на повышение психологиче-ской культу-ры через пси-ходиагности-ческое само-познание		
			3	Экс-прес-сивная	3	направлена на создание условий для самовыраже-ния и презен-тации психи-ческого со-держания		

2.2. Промежуточная аттестация

Зачет проводится в формате:

Собеседование по вопросам учебной дисциплины.

Вопросы к зачету

1. Место психодиагностики в структуре психологических направлений. Объект и предмет психодиагностики.
2. Функции и задачи психодиагностики.
3. Наблюдение: схемы и правила. Ошибки наблюдения.
4. Классификация психодиагностических методик.

5. Статистическая норма и социокультурный норматив. Репрезентативность тестовых норм.
6. Понятие о валидности и надежности. Виды валидности.
7. Понятие о валидности и надежности. Проверка надёжности.
8. Методы обработки данных в психодиагностике.
9. Проективные методы изучения личности. Классификация проективных методик.
10. Психодиагностические ошибки.
11. Факторы, влияющие на психодиагностический процесс.
12. Структура психодиагностического процесса.
13. Психодиагностическая ситуация.
14. Типы запросов на психодиагностику.
15. Диагноз и прогноз.
16. Ступени в развитии диагноза.
17. Этические аспекты деятельности психолога-психодиагноста.
18. Адаптация зарубежных психодиагностических методик.
19. Наблюдение: схемы и правила. Ошибки наблюдения.
20. Профессиографический подход в профессиональной диагностике.
21. L-данные, Q-данные и T-данные в психодиагностике личности.
22. Типологический подход в психодиагностике личности.
23. Блочный подход в психодиагностике личности.
24. Психодинамический подход в психодиагностике личности.
25. Классификация методов профессиональной оценки. Виды и типы аттестационных процедур.
26. Диагностика межличностных и внутриорганизационных отношений.
27. Социометрия: процедура, ограничения метода.
28. Методы измерения мотивов и мотивационных тенденций.
29. Методики диагностики интеллекта.
30. Номотетический и идеографический подходы в психодиагностике.

3. Описание системы оценивания, шкала оценивания

В ходе реализации дисциплины Б1.О.08 «Психодиагностика в работе психолога» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся: устный опрос, дискуссия, доклады, практическое задание.

3.1. Показатели и критерии оценивания для текущего контроля

<i>Оценочные средства (формы текущего контроля)</i>	<i>Показатели оценки</i>
Устный опрос	<ul style="list-style-type: none"> – содержание и формулировки ответов на вопросы; – обоснованность и аргументированность ответов; – полнота и адекватность ответов; – знание основной и дополнительной литературы; – использование практических примеров (при необходимости).
Участие в дискуссии	<ul style="list-style-type: none"> – наличие собственной обоснованной, аргументированной позиции; – грамотность и логичность изложения собственной точки зрения; – опора на знания, полученные в ходе освоения дисциплины; – умение связать теоретические знания и психолого-педагогическую практику; – способность слышать других участников дискуссии, конструктивно относиться к высказанному ранее другими.
Доклад	<ul style="list-style-type: none"> – степень усвоения понятий и категорий по теме; – умение работать с разнообразными источниками; – грамотность и логичность изложения материала; – обоснованность и аргументированность доклада;

	<ul style="list-style-type: none"> – умение связать теоретические знания и психолого-педагогическую практику; – наличие собственной обоснованной позиции по теме доклада; – качество презентации материалов, умение использовать инфографику для повышения аргументированности выступления.
Участие в обсуждении докладов	<ul style="list-style-type: none"> – умение формулировать вопрос по теме доклада, помогающий глубже раскрыть тему, показать ее дискуссионность; – наличие дополнений к докладу, в том числе подготовленных заранее материалов (содоклада); – наличие собственной обоснованной позиции по теме доклада. – навыки участия в дискуссии, способность слышать других участников дискуссии, конструктивно относиться к высказанному другими.
Практические задания	<ul style="list-style-type: none"> – соблюдение требований к выполнению практических заданий; – логичность, последовательность, полнота содержания практического задания; – степень самостоятельности, оригинальности выводов; – умение работать с разнообразными источниками; – умение грамотно, аргументированно обосновать и объяснить свои идеи и выводы; – оформление результатов практического задания; – качество презентации результатов выполнения практического задания, умение использовать инфографику для повышения аргументированности выступления.

3.2. Показатели и критерии оценивания для промежуточного контроля

Компонент компетенции	Индикаторы достижения компетенции	
ОПК-3.1	Демонстрирует знания профессиональных основ психодиагностической работы	«Зачтено» Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной литературы, раскрывает и анализирует проблему с точки зрения различных авторов. Обучающийся показывает не только высокий уровень теоретических знаний, но и видит междисциплинарные связи.
ОПК-4.2	Оценивает психометрические характеристики психодиагностического инструментария, необходимого для решения профессиональных задач. Составляет психодиагностическое заключение на языке заказчика	Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю подготовки нормативную и практическую базу. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу. Способен принимать быстрые и нестандартные решения.
ОПК-6.2.	Планирует и проводит беседу, направленную на прояснение позиции индивида (в том числе как члена определенной группы), его жизненной ситуации и имеющихся затруднений	
ПК ОС-5.2	Владеет навыками измерения и оценки психологических явлений при решении профессиональных задач	
ПКо ОС-10.1.	Выявляет потребности в основных видах психологических услуг в учреждениях и организациях разного типа	«Не зачтено» Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, теории и практики применения изучаемого вопроса, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически

		непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом.
--	--	--