

Приднестровская Молдавская Республика
Государственное образовательное учреждение
«Приднестровский государственный университет им. Т.Г.Шевченко»

УТВЕРЖДЕНА

на заседании Ученого Совета факультета

Педагогики и психологии

протокол № от 26.01.2018

Председатель Ученого Совета факультета

Л.Н. Васильева



ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ
по основной образовательной программе магистратуры

Направление подготовки

44.04.02 Психолого-педагогическое образование

Профиль: «**ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ
И ОБРАЗОВАНИИ**»

Квалификация (степень) выпускника: магистр

Трудоемкость (в зачетных единицах) - 9 з.е.(324 ч.)

Сроки проведения с 4 июня по 15 июля 2018 г.

Тирасполь, 2017

Согласовано:

Начальник УАП и СКО



А.В. Тонор

Начальник отдела менеджмента
качества обучения



Е.Ф. Командарь

Программа государственной итоговой аттестации утверждена Ученым советом
факультета, протокол №5 от 26 января 2018г.

Председатель Ученого совета факультета
педагогике и психологии



Л.И.Васильева

Программа государственной итоговой аттестации одобрена научно-методической
комиссией факультета, протокол №5 от 9 января 2018 г.

Председатель научно-методической
комиссии факультета
педагогике и психологии.



А.М Чобан-Пилецкая

Программа государственной итоговой аттестации рассмотрена на заседании кафедры
психологии, протокол № 4 от 12 декабря 2017 г.

Зав. кафедрой



В.И. Кучерявенко

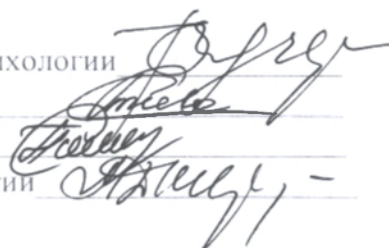
Программу составили:

В.И. Кучерявенко, к.пс.н, доцент, зав. кафедрой психологии

С.Г.Кучеряну, к.пс.н, доцент кафедры психологии

С.Н.Гончар, к.пс.н, доцент кафедры психологии

М.Д. Иванова, ст. преподаватель кафедры психологии



Содержание:

Общие требования к государственной итоговой аттестации.....	4
1. Общие положения	4
2. Условия подготовки и процедура проведения государственной итоговой аттестации	4
3. Порядок подачи и рассмотрения апелляции.....	6
4. Программа государственного междисциплинарного экзамена по направлению подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование, программы магистратуры «Организационная психология в социальной сфере и образовании».....	8
4.1 Требования к компетенциям обучающегося	8
4.2. Структура государственного междисциплинарного экзамена	9
4.3. Требования к ответу на государственном междисциплинарном экзамене по направлению подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование, программы магистратуры «Организационная психология в социальной сфере и образовании» и критерии оценки.....	10
4.4.1. Контрольные вопросы для государственного междисциплинарного экзамена	32
4.4.2. Литература	33
4.4.3. Перечень технических средств, наглядных пособий необходимых для проведения ГИА.....	36
5. Требования к выпускной квалификационной работе магистра и критерии ее оценки.....	37
5.1 Общие положения	37
5.2 Перечень компетенций, проверяемых на защите выпускной квалификационной работе магистра.....	37
5.3 Требования к содержанию, объему и структуре выпускной квалификационной работы магистра.....	38
5.4. Порядок подготовки и сроки представления выпускной квалификационной работы магистра.....	39
5.5.Рецензирование выпускной квалификационной работы магистра	40
5.6. Порядок защиты выпускной квалификационной работы магистра	40
5.7. Оценка выпускной квалификационной работы магистра	41
5.8 Рекомендуемая литература.....	43

Общие требования к государственной итоговой аттестации

1. Общие положения

В соответствии с Федеральным Законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Приднестровской Молдавской Республики «Об образовании» от 27.06.2003 № 294-3-III (САЗ 03-26) (с изменениями и дополнениями) освоение образовательных программ высшего образования завершается обязательной государственной итоговой аттестацией (ГИА). Порядок прохождения ГИА регламентируется Положением «Об организации и проведении итоговой государственной аттестации по образовательным программам высшего профессионального образования; программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры», утвержденной Приказом № 604 Министерством просвещения ПМР от 15.05.2017 и Положением «О порядке проведения и организации государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» (ПР от 18.01.2018 № 87-ОД).

Государственная итоговая аттестация является обязательной для выпускников освоивших ООП и представляет собой форму оценки степени и уровня освоения обучающимися программы магистратуры «Организационная психология в социальной сфере и образовании» по направлению подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование соответствующим требованиям государственного образовательного стандарта. Государственная итоговая аттестация завершает освоение обучающимися основной профессиональной образовательной программы и является обязательной частью подготовки обучающегося. Осуществляется после освоения образовательной программы в полном объеме и представляет собой форму оценки степени и уровня его готовности к следующим видам профессиональной деятельности: научно-исследовательская; организационно-управленческая.

Цель ГИА: выявление степени подготовленности обучающегося к научно - исследовательской, организационно-управленческой деятельности в области психолого-педагогического образования. Государственная итоговая аттестация проводится государственными экзаменационными комиссиями в целях определения соответствия результатов освоения обучающимися основных образовательных программ соответствующим требованиям федерального государственного образовательного стандарта. Государственная итоговая аттестация обучающихся организаций проводится в форме: государственного экзамена и защиты выпускной квалификационной работы магистра.

Для обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья ГИА проводится с учётом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья. При проведении ГИА данной категории обучающихся создаются благоприятные условия в соответствии с требованиями настоящего Положения и с учетом их индивидуальных особенностей.

2. Условия подготовки и процедура проведения государственной итоговой аттестации

Государственная итоговая аттестация (ГИА) проводится государственной комиссией в целях определения соответствия результатов освоения обучающимися образовательной программы по направлению подготовки 44.04.02 Психолого-

педагогическое образование профиль магистерской программы «Организационная психология в социальной сфере и образовании» соответствующим требованиям государственного образовательного стандарта.

К государственной итоговой аттестации допускается обучающийся, не имеющий академической задолженности и в полном объеме выполнивший учебный план или индивидуальный учебный план (согласно действующим нормативными документам университета) по осваиваемой образовательной программе-высшего образования.

Государственная итоговая аттестация по направлению подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование профиль программы магистратуры «Организационная психология в социальной сфере и образовании» проводится в форме аттестационных испытаний и включает: государственный междисциплинарный экзамен и защиту выпускной квалификационной работы магистра.

Государственный междисциплинарный экзамен проводится как комплексное испытание, в устной форме, носит междисциплинарный характер и включает разделы дисциплин базовой и вариативной части, формирующие общекультурные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции.

Программа государственного междисциплинарного экзамена включает в себя вопросы по дисциплинам образовательной программы, результаты освоения которых имеют определяющее значение для профессиональной деятельности выпускников. Государственный междисциплинарный экзамен включает в себя устные ответы на вопросы по дисциплинам базовой и вариативной части учебного плана.

В программу государственного междисциплинарного экзамена включены вопросы из следующих учебных дисциплин: Методология и методы организации научного исследования; Организационная психология; Нормативно-правовая основа профессиональной деятельности психолога в социальной сфере и образовании; Актуальные проблемы теории и практики современной психологии; Психология управления. Менеджмент в социальной сфере и образовании; Маркетинг в социальной сфере и образовании; Методы активного социально-психологического обучения; Организационная психодиагностика; Психологическое сопровождение инновационной деятельности и управление проектами; Технологии командообразования; Основы организационного консультирования.

Для проведения государственного междисциплинарного экзамена на основе программы государственной итоговой аттестации ведущим педагогом выпускающей кафедры разрабатывается комплект билетов, количество которых должно превышать количество сдающих экзамен, как минимум, на 20%. В каждом экзаменационном билете может быть предоставлено от 2 до 4 вопросов (заданий). Экзаменационные билеты подписываются руководителем направления подготовки (заведующим выпускающей кафедрой) и утверждаются деканом факультета.

Обучаемому должно быть предоставлено время не менее 40 минут для подготовки ответа и лист для подготовки конспекта ответа, который выдает секретарь комиссии. После завершения ответа лист с конспектом, подписанный обучающимся, передается секретарем комиссии заместителю декана по учебно-методической работе на хранение до окончания работы ГИА.

Результаты государственной итоговой аттестации, проводимой в устной форме, объявляются день его проведения.

Выпускная квалификационная работа магистра представляет собой законченную разработку, включающую результаты эмпирического или теоретического исследования, или обоснованный проект коррекционной, тренинговой или диагностической методики. В работе должны быть сбалансировано представлены теоретическое обоснование и выполненная исследовательская, практическая или методическая работа. Выпускная квалификационная работа магистра должна выявлять высокий уровень профессиональной эрудиции выпускника, его методическую подготовленность, владение умениями и навыками профессиональной деятельности, сформированность ключевых компетенций. Защита выпускной квалификационной работы магистра осуществляется на заседании Государственной экзаменационной комиссии.

В процессе подготовки и проведения ГИА используются следующие технологии:

Образовательные технологии: консультации по подготовке к ГИА в диалоговом режиме с элементами лекций, практических занятий, выступления с научными докладами, разбор конкретных ситуаций.

Научно-исследовательские технологии: структурно-логические технологии, представляющие собой поэтапную организацию постановки дидактических задач, выбора способа их решения, диагностики и оценки полученных результатов.

Проектные технологии, направленные на формирование критического и творческого мышления, умения работать с информацией и реализовывать собственные проекты в рамках магистерской диссертации, диагностические технологии, позволяющие выявить проблему, обосновать ее актуальность, провести предварительную оценку применения комплекса исследовательских методов и их возможностей для решения конкретных научно-исследовательских задач.

Мультимедийные технологии: в случае необходимости возможно сопровождение ответа обучающегося мультимедийными средствами в компьютерном классе кафедры психологии (каб.307 а, корпус 4).

Компьютерные технологии и программные продукты: применяются для сбора и систематизации результатов психолого-педагогической диагностики, разработки планов, проведения требуемых программой научно-исследовательской работы расчетов и т.д. Использование сети Интернет (Интернет-технологий).

Результаты каждого государственного аттестационного испытания определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно». Оценки «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» означают успешное прохождение государственной итоговой аттестации.

Государственная итоговая аттестация лиц с ограниченными возможностями здоровья проводится с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья.

3.Порядок подачи и рассмотрения апелляции

Для рассмотрение апелляций на факультете создается государственная апелляционная комиссия (ГАК), председатель которой обеспечивает единство требований, предъявляемым к обучающемуся при проведение государственной итоговой аттестации. В состав ГАК включаются не менее 4 человек из числа представителей профессорско-преподавательского состава факультета, не входящих в состав государственной экзаменационной комиссии (ГЭК). Председателем ГАК утверждается декан факультета

(лицо, исполняющее его обязанности или уполномоченное им лицо – на основании распорядительного акта факультета) не входящих в состав ГЭК.

Аттестуемый имеет право подать в ГЭК письменное заявление о нарушении, по его мнению, установленной процедуры проведения государственного аттестационного испытания (далее – апелляция).

Апелляция подается лично выпускником или родителями (законными представителями) несовершеннолетнего выпускника в ГЭК не позднее следующего рабочего дня после объявления результатов государственного аттестационного испытания.

Для рассмотрения апелляции секретарь ГЭК не позднее следующего рабочего дня с момента поступления апелляции направляет в ГЭК протокол заседания ГЭК, заключение председателя ГЭК о соблюдении процедурных вопросов при проведении государственного аттестационного испытания, а также письменные ответы аттестуемого (при их наличии) (для рассмотрения апелляции по проведению государственного экзамена) либо ВКРМ, отзыв руководителя и рецензию (рецензии) (для рассмотрения апелляции по проведению защиты ВКРМ).

Заявление рассматривается в течение не более 2 рабочих дней со дня подачи апелляции на заседании ГЭК, на которое приглашаются председатель ГЭК и обучающийся, подавший апелляцию.

Решение ГЭК доводится до сведения апеллирующего в течение 3 рабочих дней со дня заседания апелляционной комиссии. Факт ознакомления обучающегося, подавшего апелляцию, с решением апелляционной комиссии удостоверяется его подписью.

Апелляционная комиссия на своем заседании принимает одно из следующих решений:

- об отклонении апелляции, если изложенные в ней сведения о нарушениях процедуры проведения ГИА обучающегося не подтвердились и/или не повлияли на результат ГИА;
- об удовлетворении апелляции, если изложенные в ней сведения о допущенных нарушениях процедуры проведения ГИА обучающегося подтвердились и повлияли на результат ГИА.

В последнем случае результат проведения ГИА подлежит аннулированию, в связи с чем протокол о рассмотрении апелляции не позднее следующего рабочего дня передается в ГЭК для реализации решения комиссии.

Обучаемому предоставляется возможность пройти ГИА в дополнительные сроки, установленные факультетом.

Решение ГЭК принимается простым большинством голосов при наличии кворума не менее 2/3 от числа лиц входящих в ее состав. При равном числе голосов, голос председателя, ведущего на заседании апелляционной комиссии является решающим.

Решение апелляционной комиссии оформляется протоколом, подписывается председателем и секретарем апелляционной комиссии и хранится в деканате вместе с протоколами заседаний ГЭК.

Решение апелляционной комиссии является окончательным и пересмотру не подлежит. Рассмотрение апелляции не является пересдачей аттестационного испытания.

Обучающийся, подавший апелляцию, имеет право присутствовать при рассмотрении апелляции. С несовершеннолетним выпускником имеет право

присутствовать один из родителей (законных представителей). Указанные лица должны иметь при себе документы, удостоверяющие личность.

Повторное проведение государственного аттестационного испытания, проводимое по решению ГАК, осуществляется в присутствии одного представителя апелляционной комиссии не позднее даты завершения обучения обучающегося, подавшего апелляцию, в соответствии со стандартом. Апелляция на повторное проведение государственного аттестационного испытания не принимается.

По завершению работы комиссий протоколы заседаний ГАК зашиваются в книги и хранятся в архиве Университета.

4. Программа государственного междисциплинарного экзамена по направлению подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование программы магистратуры «Организационная психология в социальной сфере и образовании».

4.1 Требования к компетенциям обучающегося

Компетенции обучающегося, выносимые на государственную итоговую аттестацию:

ОК-1- способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу;

ОПК-1 -способность выстраивать взаимодействие и образовательную деятельность участников образовательных отношений с учетом закономерностей психического развития обучающихся и зоны их ближайшего развития;

ОПК-2-способность использовать научно-обоснованные методы и технологии в психолого-педагогической деятельности, владеть современными технологиями организации сбора, обработки данных и их интерпретации;

ОПК-5 - способность проектировать и осуществлять диагностическую работу, необходимую в профессиональной деятельности;

ОПК-6-владение современными технологиями проектирования и организации научного исследования в своей профессиональной деятельности на основе комплексного подхода к решению проблем профессиональной деятельности;

ОПК-8 -способность применять психолого-педагогические знания и знание нормативных правовых актов в процессе решения задач психолого-педагогического просвещения участников образовательных отношений;

ПК-33 - способность проводить теоретический анализ психолого-педагогической литературы;

ПК-34 – способность выделять актуальные проблемы развития современной системы образования, обучения и развития обучающихся;

ПК-40 - способность представлять научному сообществу научные исследовательские достижения в виде научных статей, докладов, мультимедийных презентаций в соответствии с принятыми стандартами и форматами профессионального сообщества.

В результате ГИА обучающийся должен:

Знать:

- ✓ актуальные проблемы развития современной системы образования, обучения и развития обучающихся;
- ✓ теоретические и практические основы организации научно-исследовательской деятельности;
- ✓ научные категории, единицы исследования;
- ✓ структуру написания научной работы;

- ✓ исследовательские возможности различных теоретических и эмпирических методов психолого-педагогического исследования;
- ✓ современные научные методы для решения научных исследовательских проблем;
- ✓ нормативные правовые акты в процессе решения задач психолого-педагогического просвещения участников образовательных отношений.

Уметь:

- ✓ проводить теоретический анализ психолого-педагогической литературы;
- ✓ проектировать и осуществлять диагностическую работу, необходимую в профессиональной деятельности;
- ✓ критически оценивать адекватность методов решения исследуемой проблемы;
- ✓ выстраивать взаимодействие и образовательную деятельность участников образовательных отношений с учетом закономерностей психического развития обучающихся и зоны их ближайшего развития;
- ✓ использовать научно-обоснованные методы и технологии в психолого-педагогической деятельности, владеть современными технологиями организации сбора, обработки данных и их интерпретации;
- ✓ представлять научному сообществу научные исследовательские достижения в виде научных статей, докладов, мультимедийных презентаций в соответствии с принятыми стандартами и форматами профессионального сообщества.

Владеть:

- ✓ вариативностью методов исследования;
- ✓ технологиями проектирования и организации научного исследования в своей профессиональной деятельности на основе комплексного подхода к решению проблем профессиональной деятельности;
- ✓ современными технологиями проектирования и организации научного исследования в своей профессиональной деятельности на основе комплексного подхода к решению проблем профессиональной деятельности.

4.2. Структура государственного междисциплинарного экзамена

Государственный междисциплинарный экзамен проводится в устной форме. В программу государственного междисциплинарного экзамена включены вопросы, соответствующие основным дисциплинам ООП. Структура экзаменационного билета состоит из одного теоретического вопроса и практико-ориентированного (задания) вопроса.

Основой подготовки к государственному междисциплинарному экзамену является настоящая программа, с которой обучающийся должен ознакомиться заблаговременно. Программа государственного междисциплинарного экзамена составлена на основе заданий текущей аттестации по дисциплинам, определяющим в совокупности основные требования к профессиональной подготовке обучающегося.

Проведение государственного междисциплинарного экзамена предполагает подготовку по экзаменационным билетам и ответы в устной форме. Обучающему предоставляется время не менее 40 минут для подготовки ответа. Во время подготовки к ответу обучающиеся могут пользоваться Программой государственного итогового экзамена.

В ходе подготовки по вопросам билета обучающийся должен составить развернутый план ответа, что обеспечит логическую последовательность изложения материала.

Продумывая структуру ответа, необходимо: во-первых, уделить внимание раскрытию теоретической сущности явления или понятий, заложенных в вопросах экзаменационного билета, историю вопроса, критический анализ и характеристику тех или иных направлений, течений и школ, изложить фактические основания, на которых строятся соответствующие концепции. Во-вторых, перейти к освещению содержания и закономерностей рассматриваемых явлений, и в завершении ответа на поставленный вопрос, отразить связь теории и профессиональной практики.

При ответе обучающийся должен проявить умение творчески осмыслить предлагаемое практическое задание в соответствии с основными направлениями профессиональной деятельности. После ответа обучающиеся могут быть заданы дополнительные или уточняющие вопросы, которые фиксируются в протоколе.

4.3. Требования к ответу на государственном междисциплинарном экзамене по направлению подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование, программы магистратуры «Организационная психология в социальной сфере и образовании» и критерии оценки

Критерием оценки ответов обучающихся являются количественные и качественные показатели.

При оценке теоретического вопроса учитываются следующие качественные показатели ответов:

- глубина (соответствие изученным теоретическим обобщениям);
- осознанность (соответствие требуемым в программе умениям применять полученную информацию);
- полнота (соответствие объему программы и информации учебника);
- теоретическая обоснованность;
- практическая направленность;
- самостоятельность в интерпретации информации;
- число и характер ошибок (существенные или несущественные).

При определении числа и характера ошибок необходимо помнить, что существенные ошибки связаны с недостаточной глубиной и осознанностью ответа (например, студент неправильно указал основной признак понятий, явлений, неправильно сформулировал, правило, принцип и пр. или не смог применить теоретические знания для объяснения явлений, установления причинно-следственных связей, сравнения классификации явлений и т.п.). Несущественные ошибки определяются неполнотой ответа (например, упущение из вида какого-либо нехарактерного факта при описании явления, процесса) к ним можно отнести оговорки, опiski, допущенные по невнимательности.

При ответе на вопросы билета обучающийся должен уметь в необходимых случаях подкрепить высказанные теоретические положения примерами из опыта своей работы и опыта работы учителей начальной школы.

Оценка практико-ориентированного (задания) вопроса.

Качество выполнения практического задания происходит в соответствии со следующими показателями.

1. Обоснование выбора методов решения практического задания, практическая направленность и значимость работы.
2. Теоретическое обоснование стратегии решения практического задания.

3. Объем и полнота решения практического задания.
4. Уровень творчества, оригинальность подхода, предлагаемых решений.
5. Аргументированность предлагаемых решений, выводов.

Результаты государственного междисциплинарного экзамена определяются дифференцированно на основе выставленных оценок «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно». Оценки «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» означают успешное прохождение государственного аттестационного испытания.

При определении оценки необходимо исходить из следующих критериев:

- сумма знаний, которыми обладает студент (теоретический компонент – системность знаний, их полнота, достаточность, действенность знаний, прочность, глубина и др. критерии оценки);
- понимание сущности психических (психологических) явлений и процессов и их взаимозависимостей;
- умение видеть основные проблемы (теоретические, практические), причины их возникновения;
- умение теоретически обосновывать возможные пути решения существующих проблем (теории и практики).

Оценка «отлично»

Оценка «отлично» предполагает глубокое знание курсов психологической теории, понимание явлений и процессов психологии, умение грамотно оперировать психологическими категориями. Ответ обучающегося на вопросы билета должен быть развернутым, уверенным, ни в коем случае не зачитываться дословно, содержать достаточно четкие формулировки, подтверждаться фактическими примерами. Такой ответ должен продемонстрировать знание материала лекций, базовых учебников и дополнительной литературы. Ответы на поставленные вопросы в билете излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Делаются обоснованные выводы.

Оценка «отлично» выставляется только при полных ответах на все основные и дополнительные вопросы.

Оценка 5 («отлично») ставится обучающимся, которые при ответе:

- обнаруживают всестороннее систематическое и глубокое знание программного материала;
- демонстрируют знание современной учебной и научной литературы;
- способны творчески применять знание теории к решению профессиональных задач;
- владеют понятийным аппаратом;
- демонстрируют способность к анализу и сопоставлению различных подходов к решению заявленной в билете проблематики;
- подтверждают теоретические постулаты примерами из психологической практики.

Оценка «хорошо»

Ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно и уверенно. Демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер.

Оценка «хорошо» ставится обучающемуся за правильные ответы на вопросы билета, знание основных характеристик раскрываемых категорий, понимание взаимосвязей между явлениями и процессами, знание основных закономерностей.

Оценка 4 («хорошо») ставится обучающемуся, которые при ответе:

- обнаруживают твёрдое знание программного материала;
- усвоили основную и наиболее значимую дополнительную литературу;
- способны применять знание теории к решению задач профессионального характера;

- допускают отдельные погрешности и неточности при ответе.

Оценка «удовлетворительно»

Оценка 3 («удовлетворительно») ставится обучающемуся, которые при ответе:

- в основном знают программный материал в объёме, необходимом для предстоящей работы по профессии;
- в целом усвоили основную литературу;
- допускают существенные погрешности в ответе на вопросы экзаменационного билета.

Допускаются нарушения в последовательности изложения. Имеются затруднения с выводами. Как правило, такой ответ краток, приводимые формулировки являются недостаточно четкими, в ответах допускаются неточности.

Оценка «неудовлетворительно»

Материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не представляет определенной системы знаний. Имеются заметные нарушения норм литературной речи.

Оценка «неудовлетворительно» предполагает, что обучающийся не разобрался с основными вопросами изученных в процессе обучения курсов, не понимает сущности процессов и явлений, не может ответить на простые вопросы.

Оценка 2 («неудовлетворительно») ставится обучающимся, которые при ответе:

- обнаруживают значительные пробелы в знаниях основного программного материала;
- допускают принципиальные ошибки в ответе на вопросы экзаменационного билета;
- демонстрируют незнание теории и практики психологии.

Оценки объявляются в день проведения экзамена.

4.4. Содержание государственного междисциплинарного экзамена

1. Основные парадигмы современной психологической науки

Методология науки в традиционном понимании. Содержательные и формальные аспекты современной методологии. Современный кризис в психологии (Е.Д. Хомская, В.А. Мазилев, Ф.Е. Василюк, А.В. Юревич и др.). Признаки кризиса научной психологии В.А. Мазилев об актуальных методологических проблемах современной психологии. А.Г. Асмолов о выводе современной психологии из кризиса.

Понятие парадигма. Характеристика основных парадигм современной психологии: натурализм - парадигма природной обусловленности психики человека; социоморфизм - парадигма социального детерминизма; культурализм - парадигма преобразования культуры в мир личности; теологизм - парадигма происхождения и назначения человека; гносеологизм - идеология предустановленной гармонии; антропологизм - парадигма единства человека и мира.

2. Проблемы и тенденции взаимодействия психологической теории и практики

Психологическая теория как система взаимосвязанных принципов, взглядов, представлений и идей, направленная на истолкование и объяснение каких-либо реальных явлений. Основные требования психологической теории.

Практическая психология как особый вид деятельности психолога, направленный на решение конкретной практической задачи и предполагающий получение психологической информации о конкретном человеке или группе людей, анализ полученной информации на основе знаний, полученных в фундаментальной или прикладной психологии, разработку (планирование) и реализацию воздействия (как психологического, так и не психологического) на конкретного человека или группу людей с целью их изменения или изменения их поведения. Профессионально-этические нормы практического психолога. Профессиональная деятельность практических психологов в социальной сфере.

Соотношение академической и практической психологии. Взаимосвязь и взаимозависимость между академической и практической психологией (Е.А. Климов, Ф.Е. Василюк, Ж. Болфруа).

Интеграция психологического знания. Основные направления психологической интеграции. Интеграционные процессы, связанные с факторами развития психологического знания. Интеграционные процессы, связанные с взаимодействием психологии с другими науками. Компилятивный и конструктивный уровни психологической интеграции.

3. Понятие науки. Особенности научной деятельности и принципы научного познания

Понятие науки. Наука как сфера исследовательской деятельности, направленной на производство новых знаний о природе, обществе и мышлении. Наука как совокупность теоретических знаний о реальной действительности.

Характеристики, объект, предмет, цели, задачи, функции науки. Основные этапы развития науки. Понятие научного знания. Назначение психолого-педагогических наук

Принципы научного познания: принцип детерминизма, принцип соответствия, принцип дополнительности. Логика выделения принципов научного познания. Сравнительная характеристика двух эпох развития науки.

Понятие научной деятельности. Индивидуальная и коллективная научная деятельность.

4. Виды, методы и средства научного исследования

Типы научных исследований: фундаментальные, прикладные, разработки. Классификация научных исследований по различным основаниям:

- ❖ по методам решения поставленных задач - теоретические, теоретико-экспериментальные и экспериментальные;
- ❖ по составу исследуемых свойств объекта исследования- комплексные и дифференцированные;
- ❖ по признаку места их проведения исследования- лабораторные или производственные и т.д.

Научное исследование и научное направление. Структурные единицы научного направления: комплексные проблемы, проблемы, темы и научные вопросы.

Методы научного исследования. Три уровня в структуре общенаучных методов и приемов: общелогический, теоретический, эмпирический.

Теоретический уровень научного исследования: постановка проблемы, доказательство. Применение познавательных приемов и средств: формализация, аксиоматический и гипотетико-дедуктивный методы, абстрагирование, идеализация, синтез, дедукция, теоретическое знание

Методический замысел исследования и его основные этапы.

Структура и содержание этапов исследовательского процесса.

Этап I. Общее ознакомление с проблемой исследования, определение ее внешних границ.

Этап II. Формулирование целей исследования.

Этап III. Разработка гипотезы исследования.

Этап IV. Постановка задач исследования. Констатирующий эксперимент

Этап V. Вид преобразующего эксперимента и его организация.

Этап VI. Организация и проведение эксперимента.

Этап VII. Обобщение и синтез экспериментальных данных.

8. Язык науки: понятийный аппарат научного исследования

Язык науки и его функции. Язык науки как система понятий, знаков, символов, создаваемая и используемая той или иной областью научного познания для получения, обработки, хранения и применения знаний.

Функции языка науки: номинативная, репрезентативная, сигнификативная, эвристическая, оценочная.

Лингвистическая модель словаря языка науки:

а) слой философских терминов;

б) слой логических терминов;

в) слой математических терминов;

г) слой терминов родовой области науки.

Язык и стиль научной работы

Понятийный аппарат научного исследования: цель, проблема, объект, предмет, гипотеза, задачи, методика, новизна, практическая значимость.

9. Научные работы: специфика, виды, подготовка

Особенности научной работы и этика научного труда. Результаты научной работы: реферат, научный отчет, тезисы доклада, журнальная научная статья.

Учебные научные работы: Курсовые и дипломные работы: сущность и специфика. Диссертация как вид научного произведения. Разновидности диссертационных работ и требования, предъявляемые к ним.

Магистерская диссертация, кандидатская и докторская диссертации. Структура и содержание диссертационной работы

Подготовка текста исследования. Работа над рукописью. Композиция научного произведения

Оформление и защита исследовательской работы.

10. Понятие методологии научного исследования. Цели, задачи, функции научного исследования

Общее понятие методологии. Методология как учение о структуре, логической организации, методах и средствах деятельности. Методология как система принципов и способов организации и построения теоретической и практической деятельности, а также учение об этой системе.

Научные методы эмпирического исследования: наблюдение, эксперимент, сравнение.

Научные методы теоретического исследования: формализация, аксиоматический метод, гипотетико-дедуктивный метод.

Общелогические методы и приемы познания: анализ, синтез, абстрагирование, идеализация, обобщение, индукция, дедукция, моделирование, системный подход, вероятностные (статистические методы)

Средства научного познания: материальные, математические, логические, языковые.

5. Основные формы научного исследования. Закономерности, законы, модели

Проблема, идея, гипотеза, парадигма, концепция, теория как основные формы научного исследования. Требования, которым должна удовлетворять любая теоретическая система:

- 1) Непротиворечивость и фальсифицируемость - опровержимость.
- 2) Опытная экспериментальная проверяемость (К. Поппер).

Элементы теории

1. Исходные основания;
2. Идеализированные объекты;
3. Логика теории;
4. Философские установки и ценностные факторы;
5. Совокупность законов и утверждений, выведенных в качестве следствий из основоположений данной теории в соответствии с конкретными принципами.

Закономерности как устойчивые, повторяющиеся отношения (связи) между явлениями. Динамические и статистические закономерности.

Закон как объективная, существенная, необходимая, повторяющаяся связь (отношение), определяющая закономерность (повторяемость, регулярность) в сфере явлений.

Модель как условный образ исследуемой системы. Требования к моделям.

6. Методы и функции научного объяснения

Объяснение как дедуктивный вывод высказывания о факте из общих законов. Каузальные (причинные) объяснения, причина и следствие. Логическая структура объяснения. Объяснение и понимание.

Виды научного объяснения (атрибутивное, субстанциальное, генетическое (причинное), контрагенитическое (функциональное), структурное и т.д.

По механизму: объяснение через собственный закон и объяснение с помощью моделирования. Объяснение, описание, научное предвидение.

Определение (дефиниция) как логическая операция, заключающаяся в придании точного смысла языковому выражению. Определение (дефиниция), его роль в научном мышлении. Виды и правила определений.

7. Логика, процедуры и уровни научного исследования

Терминология научного исследования. Признаки, понятия, категории, определение, суждение, классификация, научный факт.

Логика научного исследования: объект и предмет исследования, последовательность их решения, применяемые методы.

Эмпирический уровень и процедуры научного исследования. Наблюдение, измерение и эксперимент как основные процедуры накопления фактов на эмпирическом уровне исследования.

Методология науки как система методологических и методических принципов и приемов, операций и форм построения научного знания. Предмет методологии науки. Методология, методика, метод.

Философско-психологические, системотехнические, науковедческие, этические и эстетические основания методологии. Виды научной методологии: философская (фундаментальная), общенаучная, конкретно-научная.

Сущность и особенности научного исследования. Отличительные признаки, цели и задачи научного исследования. Функции научного исследования: получение новых знаний; совершенствование используемых человеком орудий труда, технологий, процессов; подготовка научных кадров и др.

Нормы научной этики.

11. Предмет и проблематика организационной психологии

Предмет и задачи организационной психологии. Место организационной психологии в системе психологической науки. Междисциплинарные связи, теоретическая и практическая значимость организационной психологии. Становление и современное состояние зарубежной и отечественной организационной психологии.

Механистический, бюрократический, структурно-функциональный подходы к организации. Перспективы развития организационной психологии. Прикладные области организационной психологии. Организационное консультирование. Понятие организационного консультирования. Школы и направления организационного консультирования. Внешний и внутренний консалтинг. Система «консультант-клиент».

12. Теоретические и методологические аспекты анализа организации

Понятие социальной организации. Законы и принципы организации. Виды организаций. Стадии развития организации. Организации как открытые системы. Внутренняя и внешняя среда организации. Уровни анализа организационной психологии: формальная структура организации, неформальная структура организации, организационное поведение.

Методологические проблемы психологических исследований организации.

Современные тенденции в исследовании организаций. Основные методы исследования в организационной психологии (их возможности и ограничения): наблюдение; метод описания критических ситуаций; анализ документов; контент-анализ; опрос; анкетирование; интервьюирование; социометрия.

13. Формальная структура организации

Организационные подсистемы:

- ✓ миссия организации (стратегические цели, методы достижения, философия и обязательства организации);
- ✓ техническая подсистема (техника, оборудование, вспомогательные средства, интересы других организаций);
- ✓ структурная подсистема (формализованные описания работы, правила и процедуры, властные и коммуникативные связи, ритмичное расписание, производственный поток организации).

Психологические аспекты оптимизации организационных структур.

Особенности делегирования полномочий в формальной организации. Основные элементы структуры организации: разделение труда, организационные подразделения, управленческая субординация, объем контроля, централизация, формализация, сложность.

Типы структур организации и способы их оценки. Функции организации.

Жизненный цикл организации. Проблема абсентеизма и текучести кадров в организации. Показатели эффективности организации.

14. Неформальная структура организации

Понятие социальной среды организации: руководитель, персонал, коммуникация. Классификация социальных групп и специфика групп в организации. Неформальные группы в организации и их роль в ее функционировании.

Коммуникативная среда организации, центры влияния и коммуникации.

Информационные потоки. Типы коммуникационных сетей. Критерии эффективности коммуникативных сетей. Неформальное общение в организации и его роль в функционировании организации. Общение и стиль управления.

Лидерство и руководство. Способы повышения эффективности общения в организациях. Организационный климат. Показатели социально-психологического климата в организации. Преданность организации. Внутренний имидж организации и факторы его формирования.

Понятие организационной и корпоративной культуры. Организационная культура и лидерство. Типы организационных культур. Корпоративные традиции и мероприятия как составляющие внутриорганизационного сплочения.

15. Система и модели организационного поведения

Система и модели организационного поведения. Власть и лидерство как базовые организационные процессы. Власть как межличностное взаимодействие. Основания власти и контроль. Модель власти в межличностном взаимодействии.

Феномен лидерства. Лидерство и организационная власть. Лидерство и эволюция власти в организации. Персонал как агент организационного поведения. Положение сотрудника в организации. Распределение ролей и функций в организации. Методы выявления и профилактики ролевой неопределенности в организации.

Планирование служебной и профессиональной карьеры и личностного роста сотрудников. Современные требования к системе отбора персонала. Профессиональная пригодность. Критерии профессиональной пригодности. Организационная адаптация и ее показатели. Аттестация персонала. Резерв на выдвижение. Обучение и развитие персонала.

Регулирование профессиональной деятельности. Мотивы и потребности людей в организациях. Взаимосвязи между потребностями и их суммарный эффект. Система трудовой мотивации персонала. Практические методы стимулирования деятельности работников. Программы материального стимулирования. Управление по целям. Обогащение труда. Партиципативность.

Система принятия управленческих решений. Динамика развития коллектива в организации. Особенности организационных конфликтов, управление конфликтами. Способы профилактики организационных конфликтов.

16. Изменения и развитие организации. Методики организационного развития

Понятие организационного изменения и развития. Психологическое содержание понятия инновация или нововведение. Плановые и спонтанные организационные изменения. Модель изменений К. Левина. Размораживание, изменение, замораживание. Модель активного исследования. Плановое организационное изменение и развитие. Процессы и этапы развития организации. Движущие силы изменений и развития организации. Объекты развития: индивид, группа, организационная система. Разработка программы развития организации. Стратегия по управлению переходной фазой в

изменении. Работа с сопротивлением. Принципы управления процессом изменений и социально-психологические факторы обеспечения успешного внедрения изменений.

Методики организационного развития: «Решетка лидерства», метод обзора обратной связи, процессуальное консультирование, командообразование, социально-психологический тренинг, метод преобразования социально-технических систем, тотальное управление качеством. Возможности и ограничения методик организационного развития. Оценка мероприятий по организационному развитию. «Болезни» роста организации.

17. Особенности и виды организационного консультирования

Понятие организационного консультирования. Школы и направления организационного консультирования. Внешний и внутренний консалтинг. Система «консультант-клиент». Двойственная природа контракта при организационном консультировании.

Функциональные обязанности организационного консультанта. Ролевые позиции консультанта. Этические принципы работы организационного консультанта.

Основные фазы организационного консультирования. Работа с запросом клиента. Диагностика организации, методы диагностики и ее стадии. Составление отчета и предоставление результатов социально-психологической диагностики организации. Определение последующих шагов консультирования. Основные алгоритмы организационного консультирования. Постконсультационное сопровождение.

Особенности и виды организационного консультирования по целям, задачам и методам. Акмеологическое консультирование. Коуч-консультирование. Экспертное консультирование. Информационно-аналитическое консультирование. Адаптационное консультирование. Стимулирующее консультирование. Корректирующее консультирование. Карьерное консультирование. Консультирование увольняемых.

18. Психология управленческой деятельности

Основные функции управления организацией:

- организация;
- нормирование;
- планирование;
- координация;
- мотивация;
- контроль;
- регулирование.

Психологическая характеристика управленческой деятельности. Психологическая структура управленческой деятельности: постановка мотивированной цели, выбор системы оптимальных действий, планирование, анализ текущей информации, принятие решений, контроль за ходом деятельности всей организации. Особенности формирования целей деятельности: определение целей, выработка цели вместе с подчинёнными, разбивка крупных целей на промежуточные и фиксирование сроков, контроль результатов, согласование цели по вертикали, по уровням управления и по горизонтали, по подразделениям.

Управленческие решения в структуре деятельности руководителя.

Общая характеристика управленческих решений, их классификация. Факторы, влияющие на процесс принятия решений. Этапы выработки решений (диагностика

проблемы, формирование организаций, оценка и выбор альтернатив, реализация решения, обратная связь и др.). Методы решения управленческих задач.

19. Личность как субъект управления

Руководитель (менеджер) как субъект управления в организации. Руководство и лидерство. Личностные и профессионально-важные качества руководителя, необходимые для успешного управления коллективом. Социальная позиция руководителя как совокупности ролевых предписаний, объективных требований, предъявляемых к лицам, занимающим данную позицию. Роль как социальная функция личности, соответствующий принятым нормам способ поведения в зависимости от ее статуса (позиций) в системе межличностных отношений. Авторитет руководителя как признание достоинств, преимуществ, способностей личности, группы, организации.

Понятие психологических особенностей стиля руководства. Психологические особенности различных стилей руководства. Формирование стиля и ситуации предпочтения определенного стиля.

Имидж современного руководителя: структура и условия формирования.

20. Психология управления групповыми процессами

Группа как объект управления. Понятие группы в психологии. Виды групп.

Референтная группа и группа присутствия, функции референтной группы.

Характеристики группы:

- ✓ композиция группы (или ее состав);
- ✓ структура группы;
- ✓ групповые процессы;
- ✓ групповые нормы и ценности;
- ✓ система групповых ожиданий.

Структурные характеристики группы: социометрическая и коммуникативная структура группы, структура социальной власти в группе. Статусно-ролевая характеристика группы. Официальные и неофициальные роли группы. Типичные неофициальные роли в группе.

Динамические процессы в малой группе:

- ✓ процесс образования малой группы;
- ✓ феномен группового давления;
- ✓ процесс групповой сплоченности;
- ✓ организация руководства и лидерство в группе;
- ✓ процесс принятия групповых решений;
- ✓ процесс развития групповой жизни в совместной деятельности.

Коллектив как высшая форма развития группы. Коллектив как группа объединенных общими целями и задачами людей, достигшая в процессе совместной деятельности высокого уровня развития. Психологические характеристики трудового коллектива. Этапы становления коллектива. Психологическая совместимость сотрудников, ее формы: срабатываемость, ролевая совместимость, структурная совместимость. Сплоченность как характеристика системы внутригрупповых связей, показывающая степень совпадения оценок, установок и позиций группы по отношению к объектам, людям, идеям, событиям, особенно значимым для группы в целом.

Социально-психологический климат как преобладающая и относительно устойчивая духовная атмосфера или психический настрой коллектива, проявляющийся как в

отношениях людей друг к другу, так и в их отношениях к общему делу. Механизмы сплочения коллектива. Формирование организационной культуры.

21. Коммуникативные процессы в управленческой деятельности

Деловое общение: определение, характеристики, виды. Коммуникативные явления и процессы в управленческой деятельности. Управленческое общение как разновидность делового общения, характеризующегося исполнением ролевых функций.

Коммуникативная компетентность руководителя.

Коммуникативная сторона делового общения. Вербальные и невербальные средства передачи информации. Коммуникативные барьеры и основные причины их возникновения. Барьеры, возникающие по вине руководителя. Понятие обратной связи в общении, ее роль в деловом общении. Умение слушать собеседника. Перцептивная компетентность руководителя. Проблема межличностного восприятия. Идентификация, эмпатия, рефлексия. Феномены каузальной атрибуции и стереотипизации. Искажения, эффекты межличностного восприятия, «эффект ореола», эффект последовательности получения информации, эффект проекции. Общение как взаимодействие. Типы взаимодействия. Кооперация – конкуренция, приспособление – оппозиция, согласие – конфликт. Формы делового взаимодействия. Формы деловых коммуникаций, психологические предпосылки их успешности. Управление конфликтами в организации.

22. Нормативно-правовая основа профессиональной деятельности психолога в организациях социальной сферы и образования

Правовая культура как условие профессионального становления специалиста-психолога. Деятельность психолога как объект правового регулирования.

Модели психологических служб в социальной сфере. Нормативно-правовое обеспечение социальной работы в РФ и ПМР. Положение о психолого-педагогической службе в системе образования Приднестровской Молдавской Республики (Приложение к Приказу Министерства просвещения Приднестровской Молдавской Республики от 30 июня 2017 года № 795).

Кадровое обеспечение службы практической психологии в ПМР. Документация психолога образования. Нормативная документация: совокупность документов, определяющих стандарты и нормативы профессиональной деятельности психолога в системе образования.

Специальная документация: вид документации практического психолога, обеспечивающий содержательную и процессуальную стороны его профессиональной деятельности.

Психологическая служба Центров занятости: основные направления деятельности, нормативная документация.

Психологическая служба предприятия и организаций: основные направления деятельности организационного психолога, нормативная документация.

Психологическая служба в системе здравоохранения: виды и направления деятельности психолога, нормативная документация.

Психологическая служба вооруженных сил и в органах внутренних дел: функциональные обязанности психолога, нормативные документы.

Этические принципы и правила работы психолога. Основные этические принципы: ненападения ущерба испытуемому, компетентности психолога, беспристрастности психолога, конфиденциальности деятельности психолога, осведомленного согласия.

**Перечень практико-ориентированных заданий, выносимых на
государственный междисциплинарный экзамен**

Задание 1.

На основе выполненного диссертационного исследования, заполните таблицу, раскрыв ее содержание в пронумерованных строках.

Тема исследования:			
1.представляет собой	2. включает	3. обеспечивает	4. предполагает
1.1	2.1	3.1	4.1
1.2	2.2	3.2	4.2
1.3	2.3	3.3	4.3

Что может помочь из направления диссертационного исследования выбрать тему?

- Обращение к каталогу уже защищенных диссертаций, их авторефератов (Интернет-ресурсы, библиотеки).
- Обращение внимания на смежные области знания: на стыке экономики и социологии, социологии и психологии где могут находиться исследовательские перспективы.
- Смена ракурса рассмотрения, новый угол зрения первой научной разработки могут породить и новую тему исследования.
- Изучение зарубежного опыта...
- Просмотр научной периодики, специальных изданий ... изучение степени разработанной проблемы.

Ответ обоснуйте.

Задание 2.

На основе выполненного диссертационного исследования, заполните таблицу, раскрыв ее содержание в пронумерованных строках.

Методы исследования:			
1.представляют собой	2. включают	3. обеспечивают	4. предполагают
1.1	2.1	3.1	4.1
1.2	2.2	3.2	4.2
1.3	2.3	3.3	4.3

По описанию в тексте, укажите, какие методы используются в исследовании.

- 1) В условиях образовательного учреждения был применен метод, в ходе которого были получены новые научные знания о психических особенностях обучающихся в начальной школе посредством целенаправленного вмешательства исследователя в жизнедеятельность испытуемых.
- 2) При приеме сотрудника организации на работу был применен метод, который позволял выявить уровень знаний, умений и навыков, способностей и других качеств личности, а также их соответствие определенным нормам путем анализа способов выполнения испытуемым ряда специальных заданий.

- 3) В ходе формулирования выводов исследователем был применен метод научного познания, состоящий в интеграции, объединении различных, часто качественно разнородных элементов (материальных или идеальных) в единую систему, единое целое.

Задание 3.

На основе выполненного диссертационного исследования, заполните таблицу, раскрыв ее содержание в пронумерованных строках.

Гипотеза исследования:			
1.представляет собой	2. включает	3. обеспечивает	4. предполагает
1.1	2.1	3.1	4.1
1.2	2.2	3.2	4.2
1.3	2.3	3.3	4.3

Дополните список наиболее значимых свойств гипотезы исследования

- возможность служить методом научного исследования;
- неопределенностью истинного значения;
- направленностью на раскрытие сущности данного явления (или классов явлений);
-
-
-
-

Задание 4

На основе выполненного диссертационного исследования, заполните таблицу, раскрыв ее содержание в пронумерованных строках.

Предмет исследования:			
1.представляет собой	2. включает	3. обеспечивает	4. предполагает
1.1	2.1	3.1	4.1
1.2	2.2	3.2	4.2
1.3	2.3	3.3	4.3

В приведенных примерах гипотез определите объект и предмет исследования.

- 1) Студенты различаются по уровню общей тревожности и по способности устанавливать дружеские контакты
- 2) Учащиеся, принимающие участие в занятиях, направленных на развитие пространственных представлений, будут показывать более высокие результаты учебной деятельности по таким показателям, как..... Чем учащиеся, не принимающие участие в таких занятиях

- 3) Учителя начальной школы, преподающие по экспериментальной программе, имеют более высокую самооценку по сравнению с теми, кто преподаёт по традиционной программе.

Задание 5

На основе реализованного проекта, заполните таблицу, раскрыв кратко его содержание в пронумерованных строках.

Тема проекта:	
Название проекта:	
Тип проекта (выбрать и обосновать)	Исследовательский Творческий Информационный Игровой Практический (социальный) Образовательный Другой вариант
Срок реализации (выбрать и обосновать)	Краткосрочный проект Среднесрочный проект Долгосрочный проект
Проблема и актуальность проекта	
Цель проекта Задачи проекта	Цель: Задачи: 1 2 3 4
Участники проекта	Целевая группа Благополучатели
Основные этапы проекта (выбрать и кратко описать)	1. Мотивационный 2. Планирующий 3. Информационно-операционный 4. Рефлексивно-оценивающий Либо 1. Подготовительный 2. Основной 3. Итоговый Либо 1. Инициация 2. Планирование 3. Исполнение 5. Мониторинг и контроль 6. Завершение

Результаты проекта	1. 2. 3.
--------------------	----------------

Задание 6

Вам как организационному психологу поставлена задача: оценить организационную культуру по степени инновационности. Какие формы, методы, методики вы подберете для ее изучения? Заполните таблицу.

Параметр	Формы, методы, методики
1) степень ригидности персонала	
2) количество нововведений, рационализаторских предложений, изобретений и т. п.	
3) степень доверия персонала руководству	
4) уровень квалификации работников	
5) уровень (степень) стимулирования инновационного поведения	
6) Свой вариант	

Задание 7

Раскройте содержание деятельности психолога по сопровождению инновационной деятельности в ОУ:

1. Психологическая экспертиза кадрового потенциала:

-
-
-

2. Психологическая оценка целесообразности содержания инновационной деятельности с учетом особенностей субъектов образовательного процесса:

-
-
-

3. Выявление мотивов участников инновационной деятельности (на разных этапах):

-
-
-

4. Участие в планировании программ профессионального совершенствования педагогов:

-
-
-

5. Прогнозирование результата с позиции психологического аспекта.

Задание 8

Что представляет собой схема управленческого цикла? Впишите в схему управленческого цикла организации (рис. 1) в правильной очередности следующие этапы:

Тактическое планирование;

1. Ситуационный анализ;
2. Маркетинговый контроль;
3. Маркетинговый синтез;
4. Стратегическое планирование.

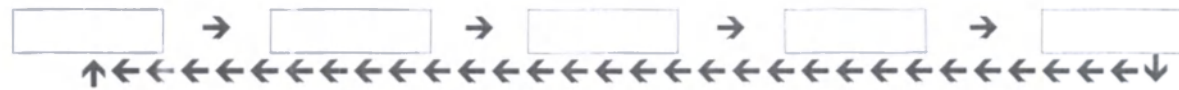


Рис. 1. Блок-схема управленческого цикла организацией.

Объясните свой выбор. Почему данная схема называется циклической?

Задание 9

Проанализируйте ситуацию:

К главврачу государственной поликлиники приходит опытный и уважаемый врач и ставит в известность, что планирует перейти на работу в частную клинику по причине низкой заработной платы.

Вопросы:

1. Считаете ли Вы поведение работника правильным?
2. Какая теория мотивации объясняет его поведение?
3. Как должен построить беседу главврач и что предпринять, если очень заинтересован в сохранении данного специалиста?

Задание 10

Проанализируйте ситуацию:

В условиях жесткой конкуренции и повышения спроса престижа высшего образования педагогический колледж встретил трудности при наборе студентов.

Вопросы:

1. Какие альтернативы решения проблемы можно предложить?
2. Какие маркетинговые технологии можно применить для разрешения трудностей?

Задание 11

Проанализируйте ситуацию:

В городскую общеобразовательную школу назначили нового директора со стороны. Педагогический коллектив отличается конфликтностью. Большие противоречия между опытными и молодыми педагогами, характерен неблагоприятный социально психологический климат.

Вопрос:

1. Какие методы разрешения конфликтов может использовать новый руководитель?
2. Какие действия руководителю следует предпринять, чтобы нормализовать социально-психологический климат в коллективе и повысить эффективность руководства коллективом?

Задание 12

1. Проведите SWOT-анализ для организации социальной сферы и образования (по выбору) по следующему алгоритму:

- составьте таблицу для определения сильных и слабых сторон организации;
- составьте матрицу для определения возможностей и угроз организации;
- выделите из всего списка возможностей и угроз наиболее важные и проранжируйте, оценив степень вероятности их влияния на возникновение и решение проблемы организации;
- занесите наиболее значимые из них (не менее 5) в соответствующие ячейки матрицы SWOT-анализа

Задание 13

Опишите сущность метода экспертных оценок, учитывая следующие характеристики: цель метода, характерные особенности, достоинства и недостатки метода, требования к экспертной группе, процедура экспертного оценивания.

Характеристики метода экспертных оценок	Описание
Цель метода	
Характерные особенности	
Достоинства и недостатки метода	
Требования к экспертной группе	
Процедура экспертного оценивания	

Задание 14

Используя целостную схему описания организации (цель, стратегия организации, состав и структура, корпоративная культура, социально-психологический климат), охарактеризуйте каждый из параметров оценки.

Параметры оценки организации	Характеристика
Цель	
Стратегия организации	
Состав и структура	
Корпоративная культура	
Социально-психологический климат	

Задание 15

Составьте список правил, принципов, которые могут быть оглашены участникам тренинга командообразования. Выберите подходящую форму для представления этого списка участникам тренинга. Проведите анализ форм организации тренинговых занятий, оценив каждую из них.

Название формы тренинга	Достоинства	Недостатки

Задание 16

Проведите анализ традиционных и активных методов обучения. Заполните таблицу.

Параметры	Традиционное обучение	Активное обучение
Объект		
Содержание		
Обучающиеся		
Учебный процесс		
Стиль обучения		
Цели обучения		
Форма проведения		
Ответственность за проведение		
Стабильность программы		
Концепция обучения		
Участие в подготовке учебных программ		
Направленность		
Активность участников		

Задание 17

Согласно перечню потенциальных ограничений в деятельности руководителя проанализируйте и сделайте вывод о деятельности руководителя организации в предложенной ситуации.

Ситуация. Руководитель компании создаёт благоприятную атмосферу в коллективе, всеми силами пытается угодить работникам, которых выбирал сам на основе симпатии. Он всегда поддержит сотрудника, поможет советом и выслушает. Довольно щедр на разного рода премии, пытается сразу сгладить какие-то недоразумения с помощью позитивного настроения. Однако этот способ не всегда корректен. Директор всегда прислушивается к мнению работников и во всех ситуациях принимает такое решение, которое удовлетворит всех. Несмотря на наличие своей позиции, он не спешит её отстаивать. Является тяжёлым на подъём, самостоятельно ничего не хочет изменить, пока ему не скажут другие.

Анализируя данную практическую ситуацию, необходимо обратить внимание на следующие потенциальные ограничения в деятельности руководителя: неумение управлять собой; размытые личные ценности; не явные личные цели; заторможенное личное развитие; неумение решать проблемы (принимать решения); отсутствие творчества в работе; неумение влиять на людей; недостаточное понимание особенностей управленческого труда; слабые навыки руководства; неумение обучать; низкая способность формировать коллектив

Задание 18

Подберите и обоснуйте наиболее оптимальную программу и подход для адаптации нового сотрудника в коллективе в период испытательного срока, основываясь на данных предложенной ситуации.

Ситуация. В образовательное учреждение (гимназию с углубленным изучением иностранных языков, с которая имеет высокий рейтинг среди обычных школ и особые традиции, такие как высокое качество обучения, демократичность в руководстве и развитие свободомыслия у учащихся) на должность преподавателя биологии принимают на испытательный срок специалиста, окончившего ВУЗ в этом календарном году (молодой человек 24 лет). Он имеет диплом без отличия, в приложении с оценками имеются тройки по некоторым непрофильным дисциплинам. Судя по портфолио в период обучения в ВУЗе инициативы в общественной жизни студент не проявлял, однако учувствовал в различных конференциях по профилю и занимал призовые места. На собеседовании проявил себя как сдержанный, спокойный молодой человек, корректно отвечал на вопросы, проявил хорошие коммуникативные навыки, однако признался, что не совсем уютно чувствует себя среди детей подросткового возраста (в период педагогической практики в ВУЗе конфликтов не имел, но и творческого подхода к педагогической деятельности не проявил). Директор гимназии предложил молодому педагогу испытательный срок в период первой четверти.

Анализируя данную практическую ситуацию, необходимо обратить внимание на характеристики адаптационной программы. Общая часть программы (обычно 1ая неделя сотрудничества) включает 4 этапа. Этап 1. Этот период адаптации сотрудника несет в себе разъяснение сотрудникам подробностей работы предприятия, выполняемых услуг и нюансах отношений внутри компании. Этап 2. Знакомство с коллективом, решениями фирмы. Этап 3. Изучение сотрудником его рабочего места. Этап 4. Ориентационная беседа с начальником. Индивидуальная часть. Три похода к адаптации «оптический», «армейский» и «партнерский».

Задание 19

Проанализируйте содержание стадий групповой работы и основные действия ведущего на каждой стадии. Заполните таблицу.

№	Стадии групповой работы	Действия ведущего
1		
2		
3		
4		

Задание 20

Придумайте инструкцию к данному материалу, чтобы получилось упражнение для тренинга эффективного разрешения конфликтов. Какие задачи позволяет решить данное упражнение?

«Надевая по очереди каждую шляпу, человек формирует навыки различных способов мышления.

- Белая шляпа учит человека беспристрастно работать только с фактами, цифрами, событиями. Благодаря Белой шляпе можно стать беспристрастным, освободившись от эмоций, которые, как известно, «туманят разум».
- Черная шляпа помогает человеку увидеть все негативные стороны события, явления, проблемы. Она позволяет оценить риски.
- Желтая шляпа, наоборот, помогает раскрыть ресурсы, положительные стороны ситуации; увидеть «плюсы» ситуации, явления, проблемы.
- Красная шляпа дает возможность человеку увидеть событие, явление, проблему в ярких эмоциональных красках. Тем самым создаются условия для выплеска эмоций, благодаря чему они больше не будут «мешать» работе.
- Зеленая шляпа актуализирует творческое мышление человека, позволяет осуществлять нестандартный подход к решению задачи, искать новые способы и приемы.
- Синяя шляпа помогает человеку находить смысл в том, что он делает, продуктивно управлять процессом мышления, обобщать накопленный опыт, вписывать проблему в контекст глобальных событий в экономике, политике, мироустройстве, философски осмысливать события и явления, понимая, что одна проблема есть проявление более общих механизмов и сил, действующих во Вселенной».

Задание 21

Опираясь на карточку профессиограммы, предложите перечень методов и методик для обследования качеств, обеспечивающих *успешность* выполнения данной профессиональной деятельности (агроном) и качеств, *препятствующих* эффективности выполнения данной профессиональной деятельности (оценка письменных источников, тестирование, интервью, наблюдение, анализ документов, экспертные процедуры, тесты, опросники, проективные методы, при помощи беседы и т.д.)

Карточка профессиограммы «Агроном»

Доминирующие виды деятельности:

- разработка посевных программ с учетом экологических и географических особенностей местности (выбор подходящих сельскохозяйственных культур для данных условий);
- наблюдение за температурой, воздухопроницаемостью, влажностью почвенных слоев;
- наблюдение за ростом и развитием растений;
- прогнозирование и наблюдение за погодными условиями;
- обеспечение подкормки и защиты растений;
- выявление причин низкого урожая или брака в работе;
- прогнозирование при выборе агротехнических приемов;
- проведение научно-технической работы (исследование и применение на практике достижений науки и техники);
- планирование сроков посевных и уборочных работ;
- управление трудом механизаторов, полеводов и др.;

- осуществление контроля над выполнением поставленных задач;
- совершенствование сельскохозяйственного производства.

Качества, обеспечивающие успешность выполнения профессиональной деятельности:

СПОСОБНОСТИ:

- гибкость и самостоятельность мышления;
- хорошие аналитические способности;
- высокий уровень развития внимания, памяти;
- хорошие организаторские способности;
- способность принимать быстрые и нестандартные решения;
- способность работать в условиях ненормированного графика;
- способность прогнозировать.

ЛИЧНОСТНЫЕ КАЧЕСТВА, ИНТЕРЕСЫ, СКЛОННОСТИ:

- инициативность;
- выносливость (способность работать в различных погодных условиях);
- оперативность (быстрое реагирование на различные ситуации);
- творческое отношение к труду;
- эмоциональная устойчивость;
- ответственность;
- наблюдательность;
- стремление к самосовершенствованию.

Качества, препятствующие эффективности профессиональной деятельности:

- безответственность;
- отсутствие стремления к инновациям (нововведениям);
- быстрая физическая утомляемость;
- отсутствие наблюдательности;
- неспособность действовать в условиях критической ситуации.

Области применения профессиональных знаний:

- научно-исследовательские институты;
- академии наук;
- сельскохозяйственные предприятия (фермы, совхозы и др.);
- питомники, оранжереи;
- педагогическая деятельность в специализированных образовательных учреждениях.

Задание 22

Предложите алгоритм решения диагностической задачи конкретной ситуации и заполните таблицу.

(Составьте резюме по феноменологическим данным, предложите конструкт гипотезы, проанализируйте результаты данных психодиагностики и сделайте резюме по данным психодиагностического обследования, предложите психологически диагноз и рекомендации)

Резюме по феноменологическим данным:	
Резюме по данным психодиагностического обследования:	
Рекомендации:	
Теоретический конструкт и гипотезы	
Психологический диагноз:	

Феноменология.

Запрос руководителя: что сделать, чтобы эффективно организовать работу в коллективе?

Данные, приведенные руководителем: Молодой приятный человек, спокойный, с хорошо поставленной речью, проявляет хорошее чувство такта. Он назначен на должность недавно и является моложе многих своих подчиненных. Управление переживает эмоциональное напряжение в связи с большим объемом работы. Укомплектование штата произошло две недели назад.

Данные наблюдения за коллективом: частые конфликты между сотрудниками из-за невыполнения должностных обязанностей, недовольство столь краткими сроками, усталый вид многих сотрудников.

Диагноз непсихолога:

Руководителя управления: слишком большой объем работы в такой малый срок – невыполнимая задача.

Коллектив сотрудников: невыполнение должностных инструкций многими членами команды и молодой неопытный руководитель.

Данные психодиагностики

Данные наблюдения: накаленная обстановка в команде, характеризующаяся высокой нервозностью большинства членов, частые конфликты.

Данные беседы с коллективом: не знают с чего начать, и что от них требуется, не понимают инструкций.

Данные по тест-опроснику оценки «Методика «Управленческая ситуация и направленность руководителя» А. А. Еришова – у руководителя выявлена высокая ориентация на интересы дела – характеризует уровень компетенции, способности к самостоятельному принятию решений, личную продуктивность, однако ориентация на психологический климат и взаимоотношения в коллективе набрала лишь 13 баллов.

Данные по тест-опроснику «Эффективность лидерства» - сумма баллов 24 то есть стиль руководства рассматривается как среднеэффективный.

Данные по тест-опроснику оценки «Социально-коммуникативной компетентности» у директора выявлена выраженная ориентация на избегание неудач.

Данные по методике «Климат в коллективе» - показатель сплоченности на низком уровне.

Данные по тесту «Способы преодоления конфликта внутри малой группы» Набрано 87 баллов, т.е. разрешение конфликта сильно усложняется ввиду множества трудностей, связанных с деятельностью руководителя и членов группы. (однако

пограничный уровень 90 баллов говорит о том, что конфликт может быть успешно разрешен на рациональной основе.)

Данные по методике «Экспертная оценка эффективности деятельности руководителя» - 125 баллов, т.е. с точки зрения сотрудников эффективность их руководителя еще недостаточна

4.4.1. Контрольные вопросы для государственного междисциплинарного экзамена

№ п/п	Вопрос	Проверяемые профессиональные компетенции	Примечание
1	Основные парадигмы современной психологической науки	ПК-33, ПК-34	
2	Проблемы и тенденции взаимодействия психологической теории и практики	ПК-33, ПК-34	
3	Понятие науки. Особенности научной деятельности и принципы научного познания	ОК-1,	
4	Виды, методы и средства исследования	ОК-1, ОПК-2	
5	Основные формы научного исследования. Закономерности, законы, модели	ОПК-2	
6	Методы и функции научного объяснения	ОПК-2	
7	Логика, процедуры и уровни научного исследования	ПК-40	
8	Язык науки: понятийный аппарат научного исследования	ПК-40	
9	Научные работы: специфика, виды, подготовка	ПК-40	
10	Понятие методологии научного исследования. Цели, задачи, функции научного исследования	ОПК-2	
11	Предмет и проблематика организационной психологии	ОПК-6	
12	Теоретические и методологические аспекты анализа организации	ПК-33	
13	Формальная структура организации	ОПК-6	
14	Неформальная структура организации	ОПК-6	
15	Система и модели организационного поведения	ОПК-6	
16	Изменение и развитие организации. Методики организационного развития	ОПК-6	
17	Особенности и виды организационного консультирования	ОПК-6	
18	Психология управленческой деятельности	ОПК-1	
19	Личность как субъект управления	ОК-1	
20	Психология управления групповыми процессами	ОПК-1	
21	Коммуникативные процессы в управленческой деятельности	ОПК-1	
22	Нормативно-правовая основа профессиональной деятельности психолога в организациях	ОПК-8	

	социальной сферы и образования		
--	--------------------------------	--	--

4.4.2. Литература

а) основная литература:

1. Активное социально-психологическое обучение. Часть I: Дискуссии / авт.-сост. О.В. Барканова. – Красноярск: Литера-принт, 2008. – 175с.
2. Активное социально-психологическое обучение. Часть II: Психологические игры: учебное пособие / сост. О.В. Барканова. [Электронный ресурс] / Краснояр. гос. пед. ун-т им. В.П. Астафьева. – Красноярск, 2015.
3. Активное социально-психологическое обучение. Часть III: Психологические тренинги: учебное пособие / сост. О.В. Барканова. [Электронный ресурс] / Краснояр. гос. пед. ун-т им. В.П. Астафьева. – Красноярск, 2015.
4. Ануфриев, А.Ф. Научное исследование. Курсовые, дипломные и диссертационные работы / Моск. гос. открытый пед. ун-т. – М.: Б. и., 2002.
5. Базаров Т.Ю. Психология управления персоналом. – М., 2014. – 381 с.
6. Бухарова, Г. Маркетинг в образовании. / Г. Бухарова, Л. Старикова. – М.: Academia, 2010. – 208 с.
7. Гончаров М. Основы маркетинга и консалтинга в сфере образования. / М. Гончаров. – М: Кнорус, 2012. – 336 с.
8. Грапина М.Н. Основы управления проектами [Текст] М. Н. Грапина, В.Р. Дункан.- 2-е изд.-Москва:БИНОМ.Лаборатория знаний, 2011
9. Дорофеева Л. И. . Менеджмент. Конспект лекций Издательство: Эксмо, 2007.
10. Жуков Ю. М. Технология командообразования :учеб.пособие для студентов вузов / Ю. М. Жуков, А. В. Журавлев, Е. Н. Павлова. – М.: Аспект Пресс, 2008. – 320 с.
11. Загвязинский, В.И. Методология и методы психолого-педагогического исследования: учебное пособие/ В. И. Загвязинский, Р. Атаханов .— 7-е изд., стер. — М.: Академия, 2012. — 207 с.
12. Занковский А.Н. Организационная психология: Учебное пособие для вузов по специальности "Организационная психология" / А.Н. Занковский, 2002. М.: Флинта МПСИ- 648 с.
13. Козлов В.В. Психология управления: учебник для студентов высш. уч. зав. – М., «Академия» 2013. -240 с.
14. Лебедева Л.В. Организационное консультирование: учебное пособие. 2-е изд., испр. и доп. Тюмень: Издательство Тюменского государственного университета, 2014. – 164 с.
15. Магистерская диссертация: методы и организация исследований, оформление издания : учебное пособие / коллектив авторов : под ред. В.И. Беляева. — 2-е изд., перераб.—М. : КНОРУС, 2016. — 262 с. — (Магистратура)
16. Мандель Б.Р. Современная организационная психология М.: ISBN, 2016 - 446с.
17. Мокий М.С., Методология научных исследований: учебник для магистров/М.С. Мокий, А.Л. Никифоров, В.С. Мокий. Изд-во Юрайт, 2014. -255 с.
18. Огнен А.С., Гончаров Ю.Н. Рабочая книга организационного психолога: Учебное пособие. –Воронеж: 2000. – 299с.

19. Панфилова А. П. Инновационные педагогические технологии: Активное обучение : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений /А.П.Панфилова. — М.: Издательский центр Академия,2009. - 192 с.
20. Паграхина Т.П. Менеджмент в образовании. Учебное пособие. — Нижневартовск: Изд-во Нижневарт. гуманит. ун-та, 2011. — 123 с.
21. Покровский М.А. Основы управления проектами. Учебное пособие. Под ред. Фалько С.Г. М.: Изд-во МГТУ им. Баумана, 2013, 104 с.
22. Правовые основы деятельности психолога. Учебное пособие. 2009. Из-во АГТУ.
23. Управление инновационными проектами: учеб.пособие для вузов/ред.В.Л.Попов.- М.:ИНФРА-М,2007
24. Фахрутдинова А.З. Управление социальной сферой. Учебное пособие. Новосибирск 2015.

б) дополнительная литература:

1. Абрамова Г.С.Практическая психология Учебник для студентов вузов — Изд 6-е., перераб. и доп. — М :Академический Проект, 2001. — 480 с.
2. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Бодров В.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Пер Сэ, 2015.— 511 с.— /7393.— ЭБС «IPRbooks».
3. Бухарова,Г.Д. Маркетинг в образовании уч.пособие / Г.Д. Бухарова, Л.Д.Старикова.-М.: Академия, 2010.-207с.
4. Волков, Ю.Г. Как написать диплом, курсовую, реферат / Ю.Г. Волков. 2-е изд. — Ростов н/Д: Феникс, 2003.
5. Дизайн проектов: учеб.пособие для вузов/ ред. А.С. Огнев - М.: Изд-во МГТУ им. М.А. Шолохова, 2009, 109с.
6. Дорофеева Л. И. . Менеджмент. Конспект лекций Издательство: Эксмо, 2007.
7. Жуков Ю. М. Технология командообразования :учеб.пособие для студентов вузов / Ю. М. Жуков, А. В. Журавлев, Е. Н. Павлова. — М.: Аспект Пресс, 2008. — 320 с.
8. Загвязинский, В.И. Методология и методы психолого-педагогического исследования: учебное пособие/ В. И. Загвязинский, Р. Атаханов .— 7-е изд., стер. — М.:Академия, 2012. — 207 с.
9. Занковский А.П. Организационная психология: Учебное пособие для вузов по специальности "Организационная психология" / А.П. Занковский, 2002. М.: Флинта МПСИ- 648 с.
10. Зельнович Б.З. Организационное поведение: Учеб. Пособие для студентов вузов/Б.З. Зельнович.-М.: Аспект Прогресс, 2008.-319с.
11. Зинкевич — Евстигнеева Т. Д. Теория и практика командообразования. Современная технология создания команд / под ред. Т. Д. Зинкевич — Евстигнеевой. — СПб. Речь, 2004. — 304 с
12. Истратова О.П. Справочник психолога-консультанта организации / О. Н. Истратова, Т. В. Эксакусто. — Изд. 2-е. — Ростов н/Д: Феникс, 2007. — 638 с.
13. Карпов А.В. Психология менеджмента. — М., 2005. 584 с.
14. Кузнецов И. П. Научное исследование: Методика проведения и оформление.—2-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К0», 2006. — 460 с

15. Кузнецов И. Н. Рефераты, курсовые и дипломные работы: Методика подготовки и оформления: Учебно-методическое пособие — 2-е изд. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2004. - 352 с
16. Кузьмин И. Психотехнологии и эффективный менеджмент. М.: Технологическая школа бизнеса.
17. Кузьмина Е. Маркетинг образовательных услуг: учебник и практикум / Е. Кузьмина. — М.: Юрайт, 2016. — 332 с. 10
18. Кузьмина, Е. Маркетинг образовательных услуг. Серия: Магистр /Е. Кузьмина. — М.: Юрайт, 2012. — 326 с. 25
19. Кутбиддинова, Р. А. Методы активного социально-психологического обучения: учебно-методическое пособие/Р. А. Кутбиддинова. — Южно-Сахалинск : из-во СахГУ, 2014. —136 с.
20. Лаврентьева И. П. Кузнецов в. В. Григорьев в. В. Управление в социальной сфере. Учебное пособие. Ульяновск 2009
21. Лебедева Л.В. Организационное консультирование: учебное пособие. 2-е изд., испр. и доп. Тюмень: Издательство Тюменского государственного университета. 2014. - 164 с.
22. Магистерская диссертация: методы и организация исследований. оформление защита : учебное пособие / коллектив авторов : под ред. В.И. Беляева. — 2-е изд., перераб.—М. : КНОРУС, 2016. — 262 с. — (Магистратура)
23. Маклаков А. Г.Общая психология: Учебник для вузов. — СПб.: Питер, 2008. — 583 с.
24. Маклаков А.Г. Профессиональный психологический отбор персонала. [Электронный ресурс] Теория и практика: Учебник для вузов . СПб.: Питер, 2014. - 480 с.
25. Мандель Б.Р. Современная организационная психология М.: ISBN, 2016 - 446с.
26. Марасанов Г.И. Психология в организационном консультировании. М.: Когито-центр. 2009. — 368с.
27. Маркова, Е. В. Организационное поведение и организационное консультирование: предмет и метод: учеб. пособие / Е. В. Маркова, О. Н. Саковская :Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. – Ярославль :ЯрГУ, 2011. – 180 с
28. Марцинковская Т.Д.История психологии: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. - М.: Издательский центр «Академия», 2001. - 544 с.
29. Матяш Н.В., Павлова Т.А. Методы активного социально-психологического обучения. - М.: Академия. 2007
30. Менеджмент организации. Под ред.Тебекина А.В., Касаева Б.С. – М.: Кнорус. 2008
31. Методы активного социально-психологического обучения: учебное пособие / П. С. Бастркова. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед.ун-та. 2014. 265 с.
32. Мокний М.С., Методология научных исследований: учебник для магистров/М.С. Мокний, А.Л. Никифоров, В.С. Мокний. Изд-во Юрайт. 2014. -255 с.
33. Невис Э. Организационное консультирование. СПб.: Новый импульс. 2002.- 224с.
34. Новиков А.М., Новиков Д.А. Методология научного исследования. – М.: Либроком. 2009. – 280 с.
35. Нормативно-правовая база образовательного учреждения 2000-2001гг.: Межведомственный информационный бюллетень. – М., 2000. – 54с.

36. Огнев А.С. Организационное консультирование в стиле коучинг. – СПб.: Издательство "Речь", 2003. – 192 с.
37. Огнев А.С., Гончаров Ю.Н. Рабочая книга организационного психолога: Учебное пособие. – Воронеж: 2000. – 299с.
38. Панфилова А. П. Инновационные педагогические технологии: Активное обучение : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений /А.П.Панфилова. — М.: Издательский центр Академия,2009. - 192 с.
39. Патрахина Т.Н. Менеджмент в образовании. Учебное пособие. –– Нижневартовск: Изд-во Нижневарт. гуманит. ун-та, 2011. — 123 с.
40. Покровский М.А. Основы управления проектами. Учебное пособие. Под ред. Фалько С.Г. М.: Изд-во МГТУ им. Баумана, 2013, 104 с.
41. Пономарев А.Б. Методология научных исследований:учеб.пособие.- Пермь, 2014. – 186 с.
42. Правовые основы деятельности психолога. Учебное пособие. 2009. Из-во АГТУ
43. Психологические основы профессиональной деятельности: хрестоматия [Электронный ресурс] / Сост.В.А. Бодров. — М.: ПЕР СЭ; Логос, 2014. — 855 с.
44. Резник С.Д., Игошина И.А., Шнестернина О.И. Организационное поведение (практикум:деловые игры, тесты, конкретные ситуации). Учеб. Пособие.-2 изд., перераб. И доп. /Под ред. Д-ра эконом. Наук, проф. С.Д. Резника. – М.: ИНФРА-М, 2016.-320с.
45. Сарган Г. П. Тренинг командообразования / Г. П. Сарган. – СПб.: Издательство «Речь», 2005. – 187с. 6. Томпсон Л. Создание команды / Л. Томпсон. – М.: Вершина, 2006.
46. Сборник нормативных документов и методических материалов. – М.: ВЛАДОС, 2000. – 192с.
47. Сейфуллаева М. Э. , Симагина С. Т. , Соскин Я. Г. , Максютин М. В. , Медведева Т. А. Маркетинг: учебное пособие М.: Юнити-Дана, 2012.- 256 с.
48. Синяева И. М. , Маслова В. М. , Романенкова О. П. , Синяев В. В. Маркетинг PR и рекламы: учебник М.: Юнити-Дана, 2012.- 496 с.
49. Синяева И. М. ,Романенкова О. П., Синяев В. В. Маркетинг услуг: учебник М.: Дашков и Ко, 2014. -252 с.
50. Ситников В. Л. Практикум по психологии командообразования : учеб. пособие /В. Л. Ситников, А. В. Комарова, Т. В. Слотина. – СПб. : Петербургский гос. ун-т путей сообщения, 2011. – 217 с.

4.4.3. Перечень технических средств, наглядных пособий необходимых для проведения ГИА

При кафедре психологии имеется компьютерный класс, в котором находятся 13 компьютеров (ПО Microsoft Windows 8PRO 64bit OEM (FQC-05972)), видеопроектор, экран и принтер. Данная техника может быть использована в ходе ГИА при проведении государственного междисциплинарного экзамена и защиты ВКРМ.

Также обучающийся в праве использовать положения, которые регламентируют организацию и проведение ГИА, программой ГИА, пользоваться справочниками и хрестоматиями, таблицами и схемами.

5. Требования к выпускной квалификационной работе магистра и критерии ее оценки

5.1 Общие положения

Выпускная квалификационная работа магистра представляет собой законченную разработку, включающую результаты эмпирического или теоретического исследования, или обоснованный проект коррекционной, тренинговой или диагностической методики. В работе должны быть сбалансировано представлены теоретическое обоснование и выполненная исследовательская, практическая или методическая работа. Выпускная квалификационная работа магистра должна выявлять высокий уровень профессиональной эрудиции выпускника, его методическую подготовленность, владение умениями и навыками профессиональной деятельности, сформированность ключевых компетенций. Защита выпускной квалификационной работы магистра осуществляется на заседании Государственной экзаменационной комиссии.

Подготовка выпускной квалификационной работы магистра помогает обучающимся расширить и систематизировать свои психолого-педагогические знания, овладеть методами поиска, сбора, обработки информации, получения и интерпретации полученных данных, развивать и совершенствовать умения анализа теоретических источников: монографий, статей, авторефератов диссертационных исследований, сборников тезисов конференций и интерпретации представленного в них экспериментального материала. Перечисленные компетенции необходимы будущим специалистам для формирования осмысленного и творческого отношения к труду и для осуществления профессиональной деятельности на высоком уровне.

5.2 Перечень компетенций, проверяемых на защите выпускной квалификационной работе магистра

Обучающийся должен обладать следующими общекультурными компетенциями (ОК):

ОК-1 - способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу

Обучающийся должен обладать следующими общепрофессиональными компетенциями (ОПК):

ОПК-1 - способность выстраивать взаимодействие и образовательную деятельность участников образовательных отношений с учетом закономерностей психического развития обучающихся и зоны их ближайшего развития;

ОПК-2 - способность использовать научно-обоснованные методы и технологии в психолого-педагогической деятельности, владеть современными технологиями организации сбора, обработки данных и их интерпретации;

ОПК-5 - способность проектировать и осуществлять диагностическую работу, необходимую в профессиональной деятельности;

ОПК-6 - владение современными технологиями проектирования и организации научного исследования в своей профессиональной деятельности на основе комплексного подхода к решению проблем профессиональной деятельности;

ОПК-8 - способность применять психолого-педагогические знания и знание нормативных правовых актов в процессе решения задач психолого-педагогического просвещения участников образовательных отношений

Обучающийся должен обладать следующими профессиональными компетенциями (ПК):

ПК-33 - способность проводить теоретический анализ психолого-педагогической литературы;

ПК-34 - способность выделять актуальные проблемы развития современной системы образования, обучения и развития детей;

ПК-40 - способность представлять научному сообществу научные исследовательские достижения в виде научных статей, докладов, мультимедийных презентаций в соответствии с принятыми стандартами и форматами профессионального сообщества.

5.3 Требования к содержанию, объему и структуре выпускной квалификационной работы магистра

В структуру выпускной работы входят:

Титульный лист. Титульный лист является первой страницей выпускной квалификационной работы магистра и информирует о теме ВКРМ, исполнителе, научном руководителе, месте и времени ее написания.

Оглавление (содержание). В содержании последовательно перечисляются заголовки выпускной квалификационной работы магистра: введение, номера и заголовки глав, подразделов, заключение, список используемых источников и приложения с указанием номера страницы, на которой помещен каждый заголовок.

Введение. Во введении обосновывается выбор темы, раскрывается актуальность, и разработанность избранной темы, формулируются цель исследования, объект и предмет исследования, раскрываются задачи выпускной квалификационной работы магистра, обозначается гипотеза, методологическая основа, называются методики исследования, указывается новизна исследования, практическая значимость, база исследования и структура выпускной квалификационной работы. Рекомендуемый объем введения – 3-4 страницы.

Текст, расположенный между введением и заключением, составляет основную часть выпускной квалификационной работы магистра. Она традиционно включает в себя две главы: *теоретическую и эмпирическую (практическую)*. Каждая из глав включает по 3 параграфа. Каждая глава заканчивается выводами.

В теоретической главе осуществляется критический обзор литературы по проблеме исследования. В ней раскрывается история и теория исследуемой проблемы, феноменология и сущность изучаемых психологических явлений, освещаются различные подходы и аспекты ее решения.

В параграфах эмпирической главы раскрываются процедура, методики и результаты самостоятельного экспериментального исследования студента, организованного и реализованного с целью проверки гипотезы.

Заключение содержит краткую формулировку результатов, полученных в ходе теоретического анализа и экспериментального исследования, практические рекомендации и предложения, в том числе и по перспективам дальнейшего изучения проблемы.

В список использованных источников студент включает все использованные источники в алфавитном порядке. Преимущественно это должны быть источники и литература, выпущенные за последние пять лет - монографии, статьи из периодических изданий, сборников конференций. Нумерация всех источников сквозная. Количество источников 40-50.

Объем выпускной квалификационной работы должен составлять 80-100 страниц набранного на компьютере текста (не включая приложения).

Приложения к выпускной квалификационной работе оформляются как ее продолжение на последующих страницах или в виде отдельной части.

5.4. Порядок подготовки и сроки представления выпускной квалификационной работы магистра

Выпускная квалификационная работа магистра выполняется под руководством научного руководителя. Назначение научных руководителей обучающихся осуществляется руководителем программы магистратуры не позднее, чем через 2 месяца с момента начала процесса обучения, и утверждается приказом ректора на основании представлений заведующего кафедрой.

Тему выпускной квалификационной работы магистра обучающийся может выбрать среди рекомендованных кафедрой тем. Обучающимся предоставляется право предложить свою тему ВКРМ с необходимым обоснованием целесообразности ее разработки для практического применения в соответствующей области профессиональной деятельности или на конкретном объекте профессиональной деятельности. Предложенная обучающимся тема обсуждается на заседании кафедры при условии согласования с предполагаемым руководителем ВКРМ и заведующим выпускающей кафедрой и либо утверждается, либо отклоняется.

Выпускная квалификационная работа магистра выполняется в период прохождения практики и выполнения научно-исследовательской работы.

В ходе выполнения выпускной квалификационной работы магистра обучающийся имеет право обратиться к своему научному руководителю за консультацией и должен отчитываться на каждом этапе подготовки ВКРМ.

ВКРМ должна быть выполнена с соблюдением требования о неправомерном заимствовании результатов работ других авторов (плагиат).

Обучающиеся не позднее, чем за один месяц до даты защиты предоставляют специалисту деканата законченную ВКРМ в электронном виде для проведения экспертизы на отсутствие неправомерных заимствований и определения общего объема заимствований. Обучающийся несет ответственность за соответствие содержания ВКРМ в электронном виде содержанию ВКРМ, представленной впоследствии в бумажном варианте для защиты.

ВКРМ считается прошедшей проверку успешно – при обнаружении 75% и более оригинальности текста.

Обучающийся, не позднее, чем за 10 дней до даты защиты ВКРМ, оформляет окончательный (согласованный с руководителем) бумажный вариант ВКРМ в типографском переплете и передает его научному руководителю. Научный руководитель ВКРМ оформляет отзыв на ВКРМ.

Для организации процедуры рецензирования и защиты ВКРМ обучающийся представляет на кафедру (в ГЭК) электронную версию работы для формирования базы данных.

Законченная и оформленная выпускная квалификационная работа магистра подписывается обучающимся, руководителем и вместе с письменными отзывами руководителя и рецензента представляется в ГЭК не позднее, чем за 2 календарных дня

до защиты. Кафедра обеспечивает ознакомление обучающегося с отзывом и рецензией до защиты ВКРМ.

5.5. Рецензирование выпускной квалификационной работы магистра

Рецензирование выпускной квалификационной работы магистра проводится с целью получения дополнительной объективной оценки труда дипломника специалистами в соответствующей области.

В качестве рецензентов могут привлекаться специалисты государственных органов, предприятий и организаций всех сфер деятельности, науки, а также профессора и преподаватели других вузов по профилю. Для проведения рецензирования ВКРМ направляется одному или нескольким рецензентам из числа лиц, не являющихся работниками кафедры, либо факультета, либо организации, в которой выполнена ВКРМ. Рецензия на ВКРМ может быть только внешняя. Основные требования для назначения рецензента - наличие у предполагаемого эксперта высшего образования и достаточно высокая компетенция в той сфере деятельности, по которой выполнена выпускная квалификационная работа магистра.

Официальный рецензент утверждается на заседании выпускающей кафедры. Соответствующая выписка из протокола заседания кафедры сдается в комиссию по защите выпускных квалификационных работ.

Выпускная квалификационная работа магистра предоставляется официальному рецензенту не позднее, чем за 10 дней и возвращается на кафедру вместе с официальной письменной рецензией не позднее, чем за 3 дня до ее защиты по расписанию.

Рецензирование ВКРМ имеет следующие этапы: проверка темы, наличие достаточных теоретических источников, примерного плана, логичность изложения материала, правильность оформления работы.

5.6. Порядок защиты выпускной квалификационной работы магистра

К защите выпускной квалификационной работы магистра допускаются обучающиеся, выполнившие в полном объеме учебный план подготовки магистров и сдавшие на положительные оценки Государственные экзамены. Защита ВКРМ происходит на открытом заседании ГЭК, на котором могут присутствовать все желающие. Задачей ГЭК является определение уровня теоретической подготовки обучающегося, его подготовленности к профессиональной деятельности и принятие решения о возможности выдачи диплома государственного образца о присвоении соответствующей квалификации.

Процедура защиты включает следующие этапы:

- сообщение обучающегося об основном содержании работы – не более 7 минут;
- ответы обучающегося на замечания рецензента;
- ответы обучающегося на вопросы членов комиссии;
- оглашение отзыва научного руководителя;
- оглашение рецензии на выпускную квалификационную работу магистра;
- заключительное слово обучающегося.

При защите ВКРМ обучающиеся должны показать свою способность и умение, опираясь на полученные углубленные знания и сформированные компетенции, самостоятельно решать на современном уровне задачи профессиональной деятельности, излагать специальную информацию, научно аргументировать и защищать свою точку зрения.

5.7. Оценка выпускной квалификационной работы магистра

При оценке защиты выпускной квалификационной работы магистра принимаются во внимание следующие критерии:

- актуальность решаемой задачи и ее практическая ценность;
- соответствие содержания работы названию темы;
- наличие обзора и анализа литературных (отечественных и зарубежных) и иных источников;
- логическая и методическая выдержанность структуры выпускной квалификационной работы магистра;
- обоснованность и аргументированность выводов и предложений;
- качество оформления работы;
- качество доклада, сделанного на заседании ГЭК;
- умение студента отвечать на поставленные во время защиты вопросы;
- отзыв руководителя;
- рецензия рецензента.

Оценка *«отлично»* выставляется обучающемуся, являющемуся автором выпускной квалификационной работы магистра, соответствующей всем предъявляемым требованиям, в том числе формальным, положительно оцененной рецензентом и научным руководителем. При этом во время защиты обучающийся должен продемонстрировать: а) умение раскрыть актуальность заявленной темы; доказать научную новизну своей работы и проиллюстрировать ее сформулированными им теоретическими предложениями, а в необходимых случаях - рекомендациями по совершенствованию правового регулирования общественных отношений; б) ответить на вопросы научного руководителя, рецензента, членов экзаменационной комиссии; в) грамотно и корректно вести научную дискуссию.

Оценка *«хорошо»* выставляется обучающемуся, являющемуся автором выпускной квалификационной работы магистра, соответствующей всем предъявляемым требованиям. При этом во время защиты обучающийся должен, при наличии отдельных недочетов, продемонстрировать: а) умение раскрыть актуальность заявленной темы; доказать научную новизну своей работы и проиллюстрировать ее сформулированными им теоретическими предложениями, а в необходимых случаях - рекомендациями по совершенствованию правового регулирования общественных отношений; б) грамотно и корректно вести научную дискуссию. Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если он недостаточно четко и полно ответил на вопросы научного руководителя, рецензента, членов экзаменационной комиссии.

Оценка *«удовлетворительно»* выставляется обучающемуся, являющемуся автором выпускной квалификационной работы магистра, в целом соответствующей предъявляемым требованиям, если во время защиты обучающийся: а) нечетко раскрыл актуальность темы исследования; не смог убедительно обосновать научную новизну своей работы; не предложил теоретических разработок, а в необходимых случаях - рекомендаций по совершенствованию правового регулирования общественных отношений; б) не смог надлежащим образом ответить на вопросы научного руководителя, рецензента, членов экзаменационной комиссии.

Оценка *«неудовлетворительно»* выставляется обучающемуся, являющемуся автором выпускной квалификационной работы магистра, не соответствующей предъявляемым требованиям. Неудовлетворительная оценка выставляется также, если во время защиты

обучающийся: а) не раскрыл актуальность темы исследования или не обосновал научную новизну своей работы, не предложил теоретических разработок, а в необходимых случаях - рекомендаций по совершенствованию правового регулирования общественных отношений; б) не смог ответить на вопросы научного руководителя, рецензента, членов экзаменационной комиссии. Оценка «неудовлетворительно» также выставляется, если во время защиты у членов экзаменационной комиссии возникли обоснованные сомнения в том, что обучающийся является автором представленной к защите выпускной квалификационной работы магистра (не ориентируется в тексте работы; не может дать ответы на уточняющие вопросы, касающиеся сформулированных в работе теоретических и практических предложений и т.д.). Такое решение принимается и в том случае, если работа соответствует всем предъявляемым требованиям.

В ходе оценки выпускной квалификационной работы обучающегося ГЭК учитывает содержание рецензии и отзыва научного руководителя. При несоблюдении требований к оформлению выпускной квалификационной работы оценка может быть снижена с учетом характера допущенных нарушений.

Структура оценки выпускной квалификационной работы магистра (письменной работы, порядка ее выполнения и защиты)

Оценочный лист выпускной квалификационной работы магистра

Критерий	Максимум	Оценка	Комментарий
1. Письменная работа (всего 60)			
а. Конкретное описание проблемной области, четкое определение проблемы, целей и задач исследования	5		
б. Использование литературы – релевантность, полнота, корректность и содержание цитирования, логичность изложения	15		
в. Методология исследования -- постановка вопросов исследования, адекватность методов и их аргументированность, точность использования процедур, полнота и релевантность результатов, способ представления результатов	15		
г. Критический анализ результатов, логичность и полнота предлагаемого решения, степень соответствия полученного решения вопросам исследования	15		
д. Практическая ценность результатов исследования и полученных рекомендаций, оценка ограничений исследования, качество приложений	10		
<i>Итого за письменную работу</i>	<i>60</i>		
2. Порядок выполнения работы (всего 10)			
а. Выполнение графика работы, следование	5		

указаниям научного руководителя, полученным на консультациях			
б. Инициативность и самостоятельность при проведении исследования	5		
<i>Итого за порядок выполнения работы</i>	<i>10</i>		
3. Презентация (всего 15)			
а. Представление проблемы, цели исследования, задач исследования	2		
б. Представление результатов анализа проблемы на основе обзора литературы	2		
в. Представление методологии исследования	3		
г. Представление результатов исследования	3		
д. Представление решения проблемы, его соответствия задачам и целям исследования	2		
е. Презентационные навыки: - Структура и последовательность изложения материала - Соблюдение временных требований - Использование презентационного оборудования и/или раздаточного материала - Контакт с аудиторией, язык изложения (интонация, темп), движения тела	3		
<i>Итого за презентацию</i>	<i>15</i>		
4. Ответы на вопросы (всего 15)			
а. Логичность, правильность и полнота ответов на вопросы и замечания, сформулированные руководителем/рецензентом при оценке работы	5		
б. Логичность, правильность и полнота ответов на вопросы, заданные членами комиссии	10		
<i>Итого за ответы на вопросы</i>	<i>15</i>		
ИТОГО ЗА ВКРМ	100		

Перевод 100-балльной шкалы в оценки для ВКРМ: менее 50% - неудовлетворительно; от 50% до 69% - удовлетворительно; от 70% до 84% - хорошо; от 85% до 100% - отлично.

5.8 Рекомендуемая литература

а) основная литература:

1. Ануфриев, А.Ф. Научное исследование. Курсовые, дипломные и диссертационные работы / Моск. гос. открытый пед. ун-т. – М.: Б. и., 2002.
2. Бреслав Г.М. Основы психологического исследования: уч.пособ.- М.: Смысл; Академия, 2010.-49с.
3. Ермолаев О.Ю. Математическая статистика для психологов: Учебник. — 2-е изд. — М.: Московский психолого-социальный институт; Флинта, 2003. — 336 с.
4. Кузин Ф.А. Диссертация: методика написания, правила оформления и порядок защиты: практическое пособие для докторантов, аспирантов и магистров / Ф. А. Кузин ; под ред. В. А. Абрамова. - Москва : Ось-89, 2011. - 448 с.

5. Магистерская диссертация: методы и организация исследований, оформление и защита: учебное пособие / коллектив авторов ; под ред. В.И. Беляева. — 2-е изд., перераб. — М. : КНОРУС, 2016. — 262 с.
6. Мокий М.С.. Методология научных исследований: учебник для магистров/М.С. Мокий, А.Л. Никифоров, В.С. Мокий. Изд-во Юрайт, 2014. -255 с.
7. Наследов А.Л. Математические методы психологического исследования: анализ и интерпретация данных: Учеб. пособие. - СПб.: Речь, 2004. - 389 с.

б) дополнительная литература:

1. Веракса Н.Е. Методологические основы психологии: уч.пособ.- М.: Академия, 2008.-240с.
2. Видревич М.Б., Первухина И.В. Исследовательские методы и магистерская диссертация: учеб. пособие. Екатеринбург: Изд-во УрГЭУ, 2009.- 103 с.
3. Волков, Ю.Г. Как написать диплом, курсовую, реферат / Ю.Г. Волков. 2-е изд. — Ростов н/Д: Феникс, 2003.
4. Горбатов Д.С. Практикум по психологическому исследованию: Уч. пособ. — Самара: Дом «БАХРАХ-М», 2000. — 248с.
5. Дружинин В.П. Экспериментальная психология: учеб.- СПб.: Питер, 2011.-320с.
6. Загвязинский В.И., Атаханов Р. Методология и методы психолого-педагогического исследования: Уч. пособ. — М.: Академия, 2010. — 208с.
7. Корнилова Т.В., Смирнов С.Д. Методологические основы психологии: уч. пособ.- СПб.:2009.-320с.
8. Кузнецов И. Н. Научное исследование: Методика проведения и оформление.— 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К0», 2006. — 460 с.
9. Новиков А.М. Методология: словарь системы основных понятий./ А.М. Новиков, Д.А. Новиков— М.: Либроком, 2013. — 208 с.
10. Новиков А.М., Новиков Д.А. Методология научного исследования. — М.: Либроком, 2009. — 280 с.
11. Образцов П.И. Методы и методология психолого-педагогического исследования / П.И. Образцов. — СПб.: Питер, 2004. — 268 с. .
12. Основы социально-психологических исследований: учеб./под общ. ред. А.А. Деркача, Л.Г. Лантева.- М.: Гардарики, 2007.-334с.
13. Павлов А. В. Логика и методология науки: Современное гуманитарное познание и его перспективы : учебное пособие / А. В. Павлов. — М.: Флинта, 2010. — 344 с.
14. Пастухова И.П., Тарасова П.В. Основы учебно-исследовательской деятельности студентов: уч.-мет. пособ.- М.: Академия, 2010.-160с.
15. Пономарев А.Б. Методология научных исследований:учеб.пособие.- Пермь, 2014. — 186 с.
16. Соловьева Н.Н. Основы подготовки к научной деятельности и оформление ее результатов (для студентов и аспирантов)/ Н.Н. Соловьева. 2-е изд., перераб. и доп. — М.:АПК и ИПРО, 2005. — 104 с
17. Ткач Л.Г., Скицкая Л.В., Музенигова Э.А. Научное исследование в магистратуре: структура и содержание: Учеб. пособие.-Тирасполь: Изд-во Приднестр. ун-та, 2017. — 112с.

18. Чупахин Н. П.. Методологическая культура научного поиска: учебное пособие для вузов : для магистров/Н. П. Чупахин ; МОиН, ФГБОУ ВПО ТГПУ.-Томск: Издательство Томского государственного педагогического университета,2013.-186 с.

19. Шелехова Л.В. Математические методы в педагогике и психологии: в схемах и таблицах /учебное пособие/ Л.В. Шелехова: - Майкоп, изд-во АГУ, 2010. – 192 с.

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

1. [www. hbl-russia.ru](http://www.hbl-russia.ru) www. nlr. ru – Российская национальная библиотека (РНБ)
2. www. rsl. ru – Российская государственная библиотека (РГБ)
3. www. inion/ ru – Институт научной информации по общественным наукам РАН (ИНИОН)
4. www.auditorium. ru – Образовательный портал «Социально-гуманитарное и политическое образование»
5. <http://mon.gov.ru/> - Сайт министерства образования и науки РФ
6. minpros.info – сайт министерства просвещения ПМР
7. spsu.ru – сайт Приднестровского государственного университета им. Т.Г. Шевченко;
8. pedagog.spsu.ru – сайт факультета педагогики и психологии ПГУ им. Т.Г. Шевченко;
9. <http://pgiro.3dn.ru/> -сайт Приднестровского государственного института развития образования и повышение квалификации
10. www.biblus.ru- Каталог книг «Библиус» по всем отраслям науки
11. www.libertarium.ru – Библиотека «Либертариум»
12. www.isn.ru – Российская сеть информационного сообщества
13. www.iis.ru – Российский портал развития
14. <http://www.intuit.ru>- Научная и учебно-методическая литература
15. <http://www.sci-innov.ru>-Федеральный портал по научной и инновационной деятельности
16. <http://www.edu.ru> -портал «Российское образование»
17. <http://www.school.edu.ru> -российский общеобразовательный портал
18. <http://www.ict.edu.ru> – портал «ИКТ в образовании»
19. <http://elibrary.ru>– научная электронная библиотека
20. <http://psyjournals.ru/psyedu/>– сайт журнала «Психологическая наука и образование»
21. <http://www.mathedu.ru/> – интернет-библиотека
22. <http://www. eur.ru> - Научно-образовательный портал
23. <http://www. aup.ru> - Административно-управленческий портал
24. <http://www. informika.ru> - Образовательный портал
25. <http://www.methodolog.ru/> - Методология
26. <http://www.dslib.net/psixologia.html> - каталог диссертаций по психологическим наукам
27. http://psyjournals.ru/journal_catalog/ - Электронные версии изданий по психологии и педагогике
28. https://studopedia.ru/7_122946_psihologicheskie-zhurnali-i-gazeti.html - психологические журналы и газеты
29. <https://moluch.ru/conf/psy/archive/> - материалы научных конференций

Программу составили:

В.И. Кучерявенко, к.пс.н, доцент, зав. кафедрой психологии

С.Г. Кучеряну, к.пс.н, доцент кафедры психологии

С.Н. Гончар, к.пс.н, доцент кафедры психологии

М.Д. Иванова, ст. преподаватель кафедры психологии

Программа государственной итоговой аттестации рассмотрена на заседании кафедры психологии, протокол № 4 от 12 декабря 2017 г.

Зав. кафедрой

В.И.Кучерявенко

Программа государственной итоговой аттестации одобрена научно-методической комиссией факультета, протокол №5 от 9 января 2018 г.

Председатель научно-методической
комиссии факультета
педагогики и психологии.

А.М. Чобан-Пилецкая

Программа государственной итоговой аттестации утверждена Ученым советом факультета, протокол № 5 от 26 января 2018г.

Председатель Ученого совета факультета

Л.И.Васильева

педагогики и психологии

Согласовано:

Проректор по образовательной политике
и менеджменту качества обучения

Л.В.Скитская