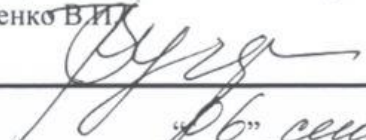


Государственное образовательное учреждение
«Приднестровский государственный университет им. Т.Г. Шевченко»

Кафедра психологии

УТВЕРЖДАЮ

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


_____ 16 сентября 2019 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по учебной практике

«Ознакомительная практика»

Направление подготовки (специальность)

6.44.04.02 Психолого-педагогическое образование

Профиль (специализация) подготовки

«Организационная психология в социальной сфере и образовании»

Квалификация (степень)

магистр

Форма обучения

Очная, заочная

Год набора 2019

Разработчик:

Доцент, к.пс.н Иванова М.Д.


(подпись)

Тирасполь, 2019 г.

Паспорт фонда оценочных средств по учебной дисциплине

1. В результате изучения дисциплины *Ознакомительная (учебная) практика* у обучающихся должны быть сформированы следующие компетенции:

Категория (группа) компетенций	Код и наименование	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции
Универсальные компетенции и индикаторы их достижения		
Системное и критическое мышление	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	ИД УК-1.1. Знает: методы критического анализа и оценки современных научных достижений; основные принципы критического анализа. ИД УК-1.2. Умеет: выделять проблемную ситуацию, описывать ее, определять основные вопросы, на которые необходимо ответить в процессе анализа, формулировать гипотезы; описывать явления с разных сторон, выделять и сопоставлять разные позиции рассмотрения явления, варианты решения проблемной ситуации; получать новые знания на основе анализа, синтеза и др.; собирать данные по сложным научным проблемам, относящимся к профессиональной области. ИД УК-1.3. Владеет: навыками выделения оснований, преимуществ и дефицитов, границ применимости положений, навыками выделения скрытых связей, зависимостей на основе интеграции, синтеза информации, положений; навыками аргументации предлагаемой стратегии решения проблемной ситуации, обосновывания действий, определения возможности и ограничения ее применимости
Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)	УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	ИД УК-6.1 Знает: взаимосвязь своей профессии с другими смежными профессиями; возможные перспективы своей профессиональной карьеры; основы саморазвития, самореализации, самоменеджмента, самоорганизации, использования творческого потенциала собственной деятельности ИД УК-6.2 Умеет: осуществлять рефлекссию собственной деятельности и профессионально важных личностных качеств; оценивать собственные дефициты на основе самоанализа, рефлексии, определять направления работы по восполнению дефицитов; анализировать потенциальные возможности и ресурсы среды для собственного развития; определять приоритетные задачи на основе выделенных критериев, имеющихся ресурсов и задач; осуществлять целеполагание и, в соответствии с поставленной целью и личностными возможностями, подбирать средства для ее достижения, представлять план,

		устанавливать последовательность и сроки реализации поставленных задач ИД УК-6.3 Владеет: навыками реализации намеченных целей с учетом условий, средств, личностных особенностей и тенденций развития сферы профессиональной деятельности, навыками тайм-менеджмента; проявляет инициативу в освоении новых знаний, методов, использует предоставленные возможности для приобретения новых знаний и навыков профессиональной деятельности.
Общепрофессиональные компетенции и индикаторы их достижения		
Правовые и этические основы профессиональной деятельности	ОПК-1. Способен осуществлять и оптимизировать профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере образования и нормами профессиональной этики	ИД-1_{ОПК-1} Знает: нормативные правовые документы, регламентирующие профессиональную деятельность; психолого-педагогические основы организации профессионального взаимодействия; принципы профессиональной этики ИД-2_{ОПК-1} Умеет: применять содержание основных правовых документов, регламентирующих профессиональную деятельность, разрабатывать программы мониторинга и оценки результатов реализации профессиональной деятельности в соответствии с нормативно-правовыми актами в сфере образования ИД-3_{ОПК-1} Владеет: нормами профессиональной этики при реализации профессиональной деятельности с участниками образовательных отношений; навыками оптимизации своей профессиональной деятельности в соответствии с нормативно-правовыми актами в сфере образования
Построение воспитывающей образовательной среды	ОПК-4. Способен создавать и реализовывать условия и принципы духовно-нравственного воспитания обучающихся на основе базовых национальных ценностей	ИД-1_{ОПК-4} Знает: основополагающие принципы духовно-нравственного воспитания обучающихся на основе базовых национальных ценностей, психолого-педагогические основы программ воспитательной работы с обучающимися ИД-2_{ОПК-4} Умеет: анализировать психолого-педагогические условия реализации программ духовно-нравственного воспитания на основе базовых национальных ценностей; оценивать уровень духовно-нравственного развития обучающихся ИД-3_{ОПК-4} Владеет: принципами проектирования и методами реализации программ духовно-нравственного воспитания на основе базовых национальных ценностей в конкретных условиях социальной ситуации развития
Обязательные профессиональные компетенции и индикаторы их достижения		
	ПК-3. Способен использовать	ИД-1 ПК-3 Знать: основные аспекты работы психолога с персоналом организации анализ опыта

	психологические знания и технологии в процессе организации и осуществления современных подходов в работе с субъектами образовательной среды и социальной сферы	психологические знания и технологии в процессе организации и осуществления современных подходов в работе с субъектами образовательной среды и социальной сферы (отбор кадров, психодиагностика, оценка, адаптация, мотивация и развитие персонала, формирование организационной культуры, анализ организационного поведения); базовые подходы к психологическому анализу профессиональной деятельности менеджера, явлений в сфере организационной психологии и совместной деятельности по достижению организационных целей, психологии управления организационными изменениями; ИД-2 ПК-3 Уметь: осуществлять подготовку общей схемы проведения диагностико - оптимизационной работы с персоналом организаций; отбирать конкретные методы, соответствующие специфике организационных проблем, с целью формирования системы позитивных межличностных отношений, психологического климата и организационной культуры в организации, осуществляющей образовательную деятельность, и других организациях социальной сферы; использовать современные технологии менеджмента, в рамках организационной психологии; организовать меж профессиональное взаимодействие специалистов образовательной организации и других организациях социальной сферы. ИД-3 ПК-3 Владеть: средствами психологического анализа различных форм организационных взаимодействий для определения специфики проблем, характерных для сотрудников конкретных организаций; конкретными методами и формами проведения организационно-психологических исследований; методами практической работы психолога в организации, с целью формирования системы позитивных межличностных отношений, психологического климата и организационной культуры в организации, осуществляющей образовательную деятельность и других организациях социальной сферы.
--	--	--

2. Программа оценивания контролируемой компетенции:

Текущая аттестация	Контролируемые модули, разделы (темы) дисциплины и их наименование	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	Раздел 1. Подготовительный этап	УК-1, ПК-3	Контрольные таблицы аналитического характера №1 Комплект разноуровневых задач и заданий №1

2	<i>Раздел 2. Основной этап</i>	УК-1, УК-6, ОПК-1, ОПК-4, ПК-3	Комплект разноуровневых задач и заданий №2
3	<i>Раздел 3. Заключительный этап</i>	УК-1, УК-6, ПК-3	Комплект разноуровневых задач и заданий №3
Промежуточная аттестация		Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1		УК-1, УК-6, ОПК-1, ОПК-4, ПК-3	Комплект КИМ №1

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ПРИДНЕСТРОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. Т.Г.
ШЕВЧЕНКО**
Факультет Педагогики и психологии
кафедра Психологии

Контрольные таблицы аналитического характера №1
по дисциплине
Ознакомительная (учебная) практика

***Задание.** С учетом рекомендаций руководителя практики относительно индивидуального стиля работы практиканта и профессиональной этики магистра – психолога составьте индивидуальный план работы практиканта. Оформите в таблицу.*

Примерная схема индивидуального плана учебно-ознакомительной практики

№ п-п	Содержание работы	Календарные сроки проведения планируемой работы	Отметка о выполнении, подпись преподавателя
1			
п..			

План составлен «__» _____ 2017 г.

Подпись руководителя – методиста практики _____

Подпись руководителя практики от организации _____

Примечание: заполняются **все дни** прохождения учебной практики. Указывается время начала и окончания планируемого мероприятия. **Подробно заполненный** план учебной практики согласовывается с руководителем - методистом практики в течение первых дней после начала практики (после знакомства с базой практики) в целях оптимального планирования и контроля.

Критерии оценки:

оценка «зачтено» выставляется студенту магистратуры, если грамотно составлен индивидуальный план работы практиканта, с учетом всех видов запланированных на практике видов работы и предоставлен во второй день начала практики;

оценка «не зачтено» выставляется студенту магистратуры, если индивидуальный план, не содержит всех видов запланированных на практике видов работы и предоставлен с опозданием.

Составитель


(подпись)

к.пс.н. Иванова М.Д.

«06» сентября 2019 г.

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ПРИДНЕСТРОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. Т.Г.
ШЕВЧЕНКО**

**Факультет Педагогики и психологии
кафедра Психологии**

**Комплект разноуровневых задач и заданий №1
по дисциплине
Ознакомительная (учебная) практика**

***Задание 1.** Составьте программу просветительского занятия для коллектива организации, с целью ознакомить коллектив с функциями организационного психолога и проведите анализ проведенного занятия.*

Критерии оценки:

оценка «зачтено» выставляется студенту магистратуры, программа содержит четкую структуру, описание форм и методов работы на просветительском занятии, согласно требованиям, представляемым к такому типу работ и предоставлена в первую неделю практики;

оценка «не зачтено» программа не соответствует требованиям, представляемым к такому типу работ и предоставлена не в срок.

Составитель



к.пс.н. Иванова М.Д.

«06» сентября 2019 г.

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ПРИДНЕСТРОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. Т.Г.
ШЕВЧЕНКО**

**Факультет Педагогики и психологии
кафедра Психологии**

**Комплект разноуровневых задач и заданий №2
по дисциплине
Ознакомительная (учебная) практика**

***Задание 1.** По результатам знакомства с организацией, в которой проходит практика (нормативно-правовое обеспечение деятельности организации, штатное расписание и должностные инструкции сотрудников, структура организации, цели и задачи деятельности организации, особенности процесса деятельности) составьте таблицу с перечнем положений, руководств, инструкций, приказов и распоряжений (результаты оформляются в виде перечисления и краткого описания основных документов и их анализа).*

Примерная схема протокола анализа документации

№ п/п	Название документа	Автор	Время издания	Объем	Основное содержание	Выводы
1						
2						
п..						

Примечание: в общих выводах целесообразно указать, какое количество нормативно-правовых документов, регламентирующих деятельность организации было проанализировано; что между ними общего и принципиально различного; какие дополнительные распоряжения существуют в организации и для чего; имеет смысл выразить свое рефлексивное отношение к проанализированным документам.

Задание 2. Проведите письменный анализ основных направлений деятельности организационного психолога в организации социальной сферы и образования (перечень направлений и краткое описание их содержания)

Задание 3. Изобразите при помощи диаграммы организацию с точки зрения модели открытых систем.



1. Четко определите:
 - основные цели и задачи организации;
 - вводимые ресурсы;
 - характер процесса трансформации или конверсии;
 - конечные продукты;
 - критерии эффективности в достижении целей.
2. Приведите конкретные примеры того, как факты окружающей среды оказывают влияние на структуру, систему управления и специфику функционирования организации. Насколько эффективна организация в адаптации к изменениям внешней среды?
3. Проанализируйте процесс трансформации или конверсии с учетом взаимосвязей основных подсистем (используйте модель или какие-либо рамки по собственному выбору). Насколько эффективны взаимодействия и взаимосвязи подсистем? Подкрепите свою точку зрения примером.
4. Критически прокомментируйте эффективность управления с точки зрения координации подсистем и руководства действиями организации как единого целого при достижении ее целей и задач. Приведите соответствующие примеры, подтверждающие ваш комментарий.

Список литературы:

1. Управление персоналом: Учебник для вузов. 2-е издание / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. М.: ЮНИТИ, 2006.
2. Занковский А.Н. Организационная психология. Учебное пособие для вузов. М., Флинта, МПСИ, 2000.
3. Почебут, Л. Г. Организационная социальная психология / Л.Г. Почебут, В.А. Чикер. - М.: Речь, 2000.
4. Социальная психология: Практикум: Учеб. Пособие для студентов вузов/Г.М. Андреева, Е.А. Аксенова, Т.Ю. Базаров и др.; под ред. Т.В. Фоломеевой. – М.: Аспект-Пресс, 2009.
5. Толочек В.А. Современная психология труда: Учебное пособие. -СПб.: Питер, 2005

Задание 4. Проведите диагностику социально-психологического климата коллектива в данной организации, обработайте результаты и сформулируйте выводы

Диагностика социально – психологического климата коллектива по методике «Климат» (модифицированный вариант методики Б. Д. Парыгина)

Назначение. Методика предназначена для выяснения условий, обеспечивающих благоприятный психологический климат в коллективе.

Инструкция. Дайте оценку тому, как проявляются те или иные свойства психологического климата в коллективе. Для этого необходимо прочитать в схеме сначала предложения слева, а затем справа и после этого отметить в средней части листа ту оценку, которая, по вашему мнению, соответствует истине (обведите ее кружком).

Значения оценок:

3 - свойство проявляется в коллективе всегда;

2 – свойство проявляется часто;

1 - проявляется достаточно, чтобы его заметить;

0 - противоположные свойства (ни одно из них не проявляется достаточно заметно или проявляются оба в одинаковой степени). Оценки «+» относятся к левой части таблицы, «-» к правой.

Бланк ответов

1. В коллективе преобладает бодрый и жизнерадостный тон настроения.	3 2 1 0 -1- 2 -3	Преобладают подавленные настроения, пессимистический настрой.
2. Доброжелательность во взаимоотношениях, взаимное расположение.	3 2 1 0 -1- 2 -3	Конфликтность в отношениях, агрессивность, антипатия.
3. В коллективе высоко ценится принципиальность, четность, бескорыстие, здесь велико желание трудиться.	3 2 1 0 -1- 2 -3	Принципиальность, честность, бескорыстие не в почете, нет стремления к коллективному труду.
4. Коллектив стремится общаться и сотрудничать с другими коллективами.	3 2 1 0 -1- 2 -3	Наблюдается стремление обособиться от других коллективов.
5. В отношениях между микро группами внутри коллектива существует взаимное расположение и понимание.	3 2 1 0 -1- 2 -3	Микро группы конфликтуют между собой.
6. Членам коллектива нравится бывать вместе, чаще находиться в коллективе, участвовать в совместных делах, проводить свободное время.	3 2 1 0 -1- 2 -3	Члены коллектива проявляют отрицательное отношение к более тесному общению, отказываются от участия в совместных делах.
7. Успехи и неудачи отдельных членов коллектива вызывают сопереживание и искреннее участие у всех.	3 2 1 0 -1- 2 -3	Успехи и неудачи оставляют равнодушными остальных, а иногда вызывают нездоровую зависть и злорадство.
8. Преобладают одобрение и поддержка, упреки и критика высказываются с добрыми побуждениями.	3 2 1 0 -1- 2 -3	Критические замечания носят характер явных и скрытых выпадов.
9. Члены коллектива с уважением относятся к мнению друг друга.	3 2 1 0 -1- 2 -3	В коллективе каждый считает свое мнение главным и нетерпим к мнению других.

10. В трудные для коллектива минуты происходит эмоциональное единение, когда «один за всех и все за одного».	3 2 1 0 -1- 2 -3	В трудных случаях коллектив «раскисает», наблюдается растерянность, возникают ссоры, взаимные обвинения.
11. Достижения и неудачи коллектива переживаются всеми как собственные.	3 2 1 0 -1- 2 -3	Достижения и неудачи коллектива не находят отклика у его представителей.
12. Коллектив участливо и доброжелательно относится к новым членам, старается помочь им освоиться.	3 2 1 0 -1- 2 -3	Новички чувствуют себя лишними, чужими, к ним нередко проявляют враждебность.
13. Коллектив быстро откликается, если нужно сделать полезное для всех дело.	3 2 1 0 -1- 2 -3	Коллектив невозможно поднять на совместное дело, каждый думает только о собственных интересах.
14. В коллективе справедливо относятся ко всем, здесь всегда поддерживают слабых, выступают в их защиту.	3 2 1 0 -1- 2 -3	Коллектив заметно разделяется на «привилегированных» и «пренебрегаемых», здесь снисходительно относятся к слабым, нередко высмеивают их.
15. У членов коллектива проявляется чувство гордости за свой коллектив, если его отмечают руководители.	3 2 1 0 -1- 2 -3	К похвалам и поощрениям коллектива здесь относятся равнодушно.

Обработка результатов

Подсчитывается среднее количество баллов по каждому вопросу и строится профиль ответов группы. Затем вычисляется средняя величина по всей анкете (по группе).

Литература:

Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. - М., Изд-во Института Психотерапии. 2002. - 490 с.

Задание 5. Проведите диагностику социально-психологического климата коллектива в данной организации, обработайте результаты и сформулируйте выводы

Диагностика мотивационных факторов коллектива организации социальной сферы и образования по тесту-опроснику В. Герчикова для определения типа трудовой мотивации персонала

Инструкция: Внимательно прочитайте вопрос и все варианты ответов, которые для него приведены. В каждом вопросе есть указание, сколько вариантов ответа Вы можете дать. Большинство вопросов требуют дать только один или два варианта ответа. Если в таком вопросе Вы выбираете какой-то из приведенных вариантов, обведите кружком цифру, нумерующую этот ответ.

1. Должность: 1) руководитель 2) специалист
2. Ваш пол: 1) мужской 2) женский
3. Ваш возраст: ____ лет
4. Дата заполнения _____
5. **Что Вы больше всего цените в своей работе/или хотите ценить в новой работе (если на должности, на которую претендуете вы еще не работали)? Дайте один или два ответа**
 1. Что я в основном сам решаю, что и как мне делать.
 2. Что она дает мне возможность проявить то, что я знаю и умею.
 3. Что я чувствую себя полезным и нужным.

4. Что мне за нее относительно неплохо платят.
5. Особенно ничего не ценю, но эта работа мне хорошо знакома и привычна.

6. Какое выражение из ниже перечисленных Вам подходит более всего?

Дайте только один ответ

1. Я могу обеспечить своим трудом себе и своей семье приличный доход.
2. В своей работе я – полный хозяин.
3. У меня достаточно знаний и опыта, чтобы справиться с любыми трудностями в моей работе.
4. Я - ценный, незаменимый для организации работник.
5. Я всегда выполняю то, что от меня требуют.

7. Как Вы предпочитаете работать?

Дайте один или два ответа

1. Предпочитаю делать то, что знакомо, привычно.
2. Нужно, чтобы в работе постоянно появлялось что-то новое, чтобы не стоять на месте.
3. Чтобы было точно известно, что нужно сделать и что я за это получу.
4. Предпочитаю работать под полную личную ответственность.
5. Готов(а) делать все, что нужно для организации.

8. Допустим, что Вам предлагают другую работу в Вашей организации. При каких условиях Вы бы на это согласились?

Дайте один или два ответа

1. Если предложат намного более высокую зарплату.
2. Если другая работа будет более творческой и интересной, чем нынешняя.
3. Если новая работа даст мне больше самостоятельности.
4. Если это очень нужно для организации.
5. При всех случаях я бы предпочел (предпочла) остаться на той работе, к которой привык (привыкла).

9. Попробуйте определить, что для Вас означает Ваш заработок?

Дайте один или два ответа

1. Плата за время и усилия, потраченные на выполнение работы.
2. Это, прежде всего, плата за мои знания, квалификацию.
3. Оплата за мой трудовой вклад в общие результаты деятельности организации.
4. Мне нужен гарантированный заработок - пусть небольшой, но чтобы он был.
5. Какой бы он ни был, я его заработал(а) сам(а).

10. Как Вы относитесь к перечисленным ниже источникам дохода?

Дайте ответ по каждой строке: поставьте галочку в той колонке, которая больше всего соответствует Вашему мнению

	Очень важно	Не очень важно	Совсем не важно
1. Заработная плата и премии, пенсии, стипендии			
2. Доплаты за квалификацию			
3. Доплаты за тяжелые и вредные условия			
4. Социальные выплаты и льготы, пособия			
5. Доходы от капитала, акций			
6. Любые дополнительные приработки			
7. Приработки, но не любые, а только по своей специальности			
8. Доходы от личного хозяйства, дачного хозяйства			
9. Выигрыш в лотерею, казино и пр.			

11. На каких принципах, по-вашему, должны строиться отношения между работником и организацией? Дайте только один ответ

1. Работник должен относиться к организации как к своему дому, отдавать ей все и вместе переживать трудности и подъемы. Организация должна соответственно оценивать преданность и труд работника.
2. Работник продает организации свой труд, и если ему не дают хорошую цену, он вправе найти другого покупателя.
3. Работник приходит в организацию для самореализации и относится к ней, как к месту реализации своих способностей. Организация должна обеспечивать работнику такую возможность, чтобы извлекать из этого выгоду для себя и на этой основе развиваться.
4. Работник тратит на организацию свои силы, а организация должна взамен гарантировать ему зарплату и социальные блага.

12. Как Вы считаете, почему в процессе работы люди проявляют инициативу, вносят различные предложения? Дайте один или два ответа

1. Чувствуют особую ответственность за свою работу.
2. Из-за стремления реализовать свои знания и опыт, выйти за установленные работой рамки.
3. Чаще всего из-за желания улучшить работу своей организации.
4. Просто хотят «выделиться» или завоевать расположение начальства.
5. Хотят заработать, поскольку всякая полезная инициатива должна вознаграждаться.

13. Какое суждение о коллективной работе Вам ближе? Дайте один или два ответа

1. Коллектив для меня очень важен, одному хороших результатов не добиться.
2. Предпочитаю работать автономно, но также чувствую себя хорошо, когда работаю вместе с интересными людьми.
3. Мне нужна свобода действий, а коллектив чаще всего эту свободу ограничивает.
4. Можно работать и в коллективе, но платить должны по личным результатам.
5. Мне нравится работать в коллективе, так как там я - среди своих.

14. Представьте, что у вас появился шанс стать владельцем Вашей организации. Воспользуетесь ли Вы этой возможностью? Дайте один или два ответа

1. Да, так как я смогу участвовать в управлении организацией.
2. Да, потому что это может увеличить мой доход.
3. Да, так как настоящий работник должен быть совладельцем.
4. Вряд ли: на зарплате это не скажется, участие в управлении меня не интересует, а работе это мешает.
5. Нет, не нужны мне лишние заботы.

15. Представьте, что Вы сейчас ищете работу. Вам предлагают несколько работ. Какую из них Вы выберете? Дайте один или два ответа

1. Наиболее интересную, творческую.
2. Наиболее самостоятельную, независимую.
3. За которую больше платят.
4. Чтобы за не слишком большие деньги не требовалось особенно «надрываться»
5. Не могу представить, что я уйду из организации в которой работаю. .

16. Что Вы, прежде всего, учитываете, когда оцениваете успехи другого работника в Вашей организации? Дайте один или два ответа

1. Его зарплату, доходы, материальное положение.
2. Уровень его профессионализма, квалификации.
3. Насколько хорошо он «устроился».
4. Насколько его уважают в организации.
5. Насколько он самостоятелен, независим.

17. Если положение в Вашей организации ухудшится, на какие перемены в Вашей работе и положении Вы согласитесь ради того, чтобы остаться на работе? Можете дать любое число ответов

1. Освоить новую профессию.
2. Работать неполный рабочий день или перейти на менее квалифицированную работу и меньше получать.

3. Перейти на менее удобный режим работы.
4. Работать более интенсивно.
5. Соглашусь просто терпеть потому, что деваться некуда.
6. Скорее всего, я просто уйду из организации.

18 (1) Если вы не соискатель на должность руководителя, то перейдите к вопросу 18 (2) Если Вы - РУКОВОДИТЕЛЬ, то, что Вас привлекает в этой должности больше всего?

Дайте один или два ответа

1. Возможность принимать самостоятельные, ответственные решения.
2. Возможность принести наибольшую пользу организации.
3. Высокий уровень оплаты.
4. Возможность организовывать работу других людей.
5. Возможность наилучшим образом применить свои знания и умения.
6. Ничего особенно не привлекает, за положение руководителя не держусь.

18 (2)

Если Вы НЕ ЯВЛЯЕТЕСЬ РУКОВОДИТЕЛЕМ, то хотели бы Вы им стать? Дайте один или два ответа

1. Да, поскольку это даст возможность принимать самостоятельные, ответственные решения.
2. Не против, если нужно для пользы дела.
3. Да, так как при этом я смогу лучше применить свои знания и умения.
4. Да, если это будет должным образом оплачиваться.
5. Нет, профессионал может отвечать только за самого себя.
6. Нет, руководство меня не привлекает, а хорошо заработать я могу и на своем месте.
7. Да, чем я хуже других?
8. Нет, это слишком большая нагрузка для меня.

Обработка результатов анкетирования

Тестовый вопросник состоит из 18 вопросов и содержит блоки:

- «Паспортичка» (вопросы 1-4).
- Отношение работника к своей работе, работа как деятельность (вопросы 5-8).
- Отношение работника к заработной плате (вопросы 9-10).
- Работник и организация, коллектив (вопросы 11, 13).
- Работник и совладение организацией (вопрос 14);
- Работник и занимаемая им должность (вопросы 12, 15-18).

Ручная обработка данных теста осуществляется с помощью специальной Таблицы идентификации типов трудовой мотивации по ответам респондентов (табл.1).

Таблица 1.

Идентификация типов трудовой мотивации

ЛЮ - люмпенизированный тип; ИН - инструментальный тип; ПР - профессиональный тип; ПА - патриотический тип; ХО - хозяйский тип.

Вопросы	Типы трудовой мотивации, идентифицируемые соответствующими вариантами (номерами) ответов				
	ИН	ПР	ПА	ХО	ЛЮ
5	4	2	3	1	5
6	1	3	4	2	5
7	3	2	5	4	1
8	1	2	4	3	5
9	1	2	3	5	4
10.2	1	1	3	3	
10.3	1	3	3		1
10.4		3			1
10.5	3	3	3	1	3

10.6	1		3		1
10.7	1	1		3	3
10.8				1	
10.9	3	3			1
11	2	3	1	1	4
12	5	2	3	1	4
13	4	2	1	3	5
14	2	4	1	3,1	5
15	3	1	5	2	4
16	1	2	4	5	3
17	4,7	1,4,7	1,2,4,5	1,2,4	2,5
18.1	3,7	5	2	1	4
18.2	4,6	3,5	2	1,3	7,8

Обработка результатов проводится в два этапа

На первом этапе обрабатывается каждая заполненная анкета и производится расчет индивидуального мотивационного профиля опрашиваемого.

Рассматривая поочередно вариант ответа на каждый вопрос, определите по ключевой таблице тип мотивации. Он может быть единственным для этого варианта, но есть варианты ответов, которым соответствует несколько типов мотивации. Есть и такие варианты, которым не соответствует ни один тип мотивации, например, вопрос 10.1 не имеет соответствующего типа мотивации ни при каком варианте ответа.

Проставьте рядом с вариантом ответа код соответствующего ему типа или типов мотивации, руководствуясь следующими примерами:

Вопрос 5

Даны варианты ответов:

2 – по таблице определяем тип мотивации и проставляем его – ПР;

3 – по таблице определяем тип мотивации и проставляем его – ПА.

Вопрос 7

Дан только один вариант ответа:

2 – по таблице определяем тип мотивации и проставляем его – ПР.

Вопрос 10.5

Дан вариант ответа:

3 – по таблице определяем, что этому варианту соответствует 4 типа мотивации, и проставляем их ИН, ПР, ПА, ЛЮ.

Вопрос 11

Ни один вариант не выбран. Ничего не проставляем.

Вопрос 17

Выбраны варианты:

1 – соответствует три типа мотивации – ПР, ПА, ХО;

2 – тоже три типа мотивации – ПА, ХО, ЛЮ;

5 – соответствует два типа – ПА, ЛЮ.

Проставив коды мотивации для всех вопросов и вариантов ответов, подсчитайте сколько раз встречается в проставленных кодах код каждого типа и заполните прямо на анкете табличку, например: ЛЮ – 7 раз; ИН – 4 раза; ПР – 2 раза; ПА – 8 раз; ХО – 1 раз.

Затем подсчитайте количество данных ответов. Напомним, что по многим вопросам респондент может дать не один, а два ответа (а на вопрос 17 – и большее количество), а также, что по каким-то вопросам он может выбрать вариант «другое» или вообще отказаться отвечать.

Проставьте количество ответов на анкете. Затем, набранные респондентом суммарные баллы по каждому из 5-ти типов трудовой мотивации разделите на общее число данных ответов.

В итоге получается структура трудовой мотивации опрошенного по данному тесту работника, выраженная коэффициентами (индексами мотивации), меньшими единицы.

Для прикладных задач бывает полезно превратить эти коэффициенты в ранги (от 1 до 5), которые показывают, какие типы мотивации преобладают у данного работника, а какие мало представлены в его мотивационной структуре.

Ранг 1 означает, что данный тип мотивации преобладает (на первом месте), ранг 5 – что данный тип мотивации на последнем месте. Если индексы двух типов мотивации равны, то эти типы получают одинаковый ранг.

В результате таблица на анкете дополнится индексами и рангами и примет, например, такой вид: *Ответов – 31*

Тип мотивации	Количество ответов	Индекс	Ранг
ЛЮ	2	0,065	5
ИН	4	0,129	4
ПР	9	0,290	1
ПА	5	0,161	3
ХО	7	0,226	2

На втором этапе производится статистическая обработка ответов. Ее можно проводить для каждой группы по каждому классификационному признаку отдельно и для всего коллектива.

Шаг 1. Выберите анкеты, соответствующие интересующей вас группе. Просуммируйте индексы каждого типа мотивации по всем анкетам и разделите результат на *количество анкет* в группе. Вы получите средний по группе индекс данного типа мотивации.

Проделав это по каждому типу мотивации, вы получите таблицу средних индексов. Например, группа «женщины»: ИН – 0,1632, ПР – 0,3294, ПА – 0,2172, ХО – 0,0636, ЛЮ – 0,1937.

Шаг 2. Подсчитайте, в скольких анкетах каждый тип мотивации имеет ранг 1. Полученные числа разделите на количество анкет.

Шаг 3. Подсчитайте, в скольких анкетах каждый тип мотивации имеет ранг 1 или 2. Полученные числа также разделите на количество анкет.

В результате второго и третьего шагов вы получите структуру преобладающих типов мотивации. *Например,*

	ИН	ПР	ПА	ХО	ЛЮ
На первом месте	13,3	46,7	33,3	6,7	6,7
На первом или втором месте	33,3	73,3	46,7	26,7	40,0

Средние индексы мотивации по группе или средние ранги мотивационных типов показывают, какие типы форм стимулирования применимы, нейтральны или запрещены для данной группы.

Результат последнего расчета показывает, какие типы мотивации не являются доминирующими (они находятся на втором месте, но зато встречаются часто) и могут проявиться при неадекватном стимулировании.

Определение соответствующих результатам форм стимулирования производится на основании табл. 2.

Таблица 2.

Соответствие мотивационных типов и форм стимулирования

Формы стимулирования	Мотивационный тип				
	<i>Инструментал</i>	<i>Профессионал</i>	<i>Патриот</i>	<i>Хозяин</i>	<i>Люмпен</i>
Негативные	Нейтральная	Запрещена	Применима	Запрещена	Базовая
Денежные	Базовая	Применима	Нейтральна	Применима	Нейтральна
Натуральные	Применима	Нейтральна	Применима	Нейтральна	Базовая
Моральные	Запрещена	Применима	Базовая	Нейтральна	Нейтральна
Патернализм	Запрещена	Запрещена	Применима	Запрещена	Базовая
Организационные	Нейтральна	Базовая	Нейтральна	Применима	Запрещена

Участие в управлении	Нейтральна	Применима	Применима	Базовая	Запрещена
----------------------	------------	-----------	-----------	---------	-----------

Формы мотивации

- Негативные - неудовольствие, наказания, угроза потери работы.
- Денежные - заработная плата, включая все виды премий и надбавок.
- Натуральные - покупка или аренда жилья, предоставление автомобиля и др.
- Моральные - грамоты, награды, доска почета и пр.
- Патернализм (забота о работнике) - дополнительное социальное и медицинское страхование, создание условий для отдыха и пр.
- Организационные - условия работы, ее содержание и организация. Привлечение к совладению и участию в управлении.

Примечание:

- «Базовая» – наиболее действенная форма стимулирования.
- «Применима» – может быть использована.
- «Нейтральная» – не окажет никакого воздействия.
- «Запрещена» – не допустима к применению.

Например, для приведенных данных видно, что преобладают типы мотивации «Профессиональный» (на первом месте) и «Патриотический» (на втором месте).

Следовательно, стимулирование должно базироваться на моральных и организационных формах стимулирования; применимыми являются денежные, натуральные формы и участие в собственности. Негативные формы и патернализм запрещены.

Если при определении форм стимулирования возникает противоречие, необходимо учитывать вес (т.е. индекс) типов мотивации и структуру преобладающих типов по первому-второму месту.

Критерии оценки:

оценка «зачтено» выставляется студенту магистратуры, если содержательно и сущностно выполнены все задания; грамотно и правильно оформлены протоколы диагностических методик

оценка «не зачтено» если содержательно и сущностно раскрыто меньше половины заданий, протоколы диагностических методик оформлены не верно

Составитель


(подпись)

к.пс.н. Иванова М.Д.

«06» сентября 2019 г.

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ПРИДНЕСТРОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. Т.Г.
ШЕВЧЕНКО**

**Факультет Педагогики и психологии
кафедра Психологии**

**Комплект разноуровневых задач и заданий №3
по дисциплине
Ознакомительная (учебная) практика**

***Задание 1:** Сформируйте сводный аналитический отчет о прохождении практики по следующим этапам:*

В аналитический отчет по производственной практике должны входить следующие составляющие:

1. *Титульный лист* (приложение 4)
2. *Содержание отчета (оглавление)*
3. *Введение* (2-3 стр.):
 - цель, место, дата начала и продолжительность практики;
 - перечень основных заданий и видов работ, выполняемых в процессе учебной практики (форма работы, цель, задачи, технологии)
4. *Основная часть* (10-12 стр.)
 - 4.1 *Направления деятельности и функции психолога в организациях образования и социальной сферы* (описываются основные направления работы, задачи и функции организационного психолога в сфере образования и организациях социальной сферы; основные профессиональные проблемы организационных психологов; анализ проблемных социально-психологических аспектов управления; описание и анализ форм взаимодействия в трудовых коллективах, особенностях социально-психологического климата);
 - 4.2 *Общие сведения о конкретной организации социальной сферы и образования (база практики)*. Структура организации. Материалы по изучению положений, руководств, инструкций, приказов и распоряжений (результаты оформляются в виде перечисления и краткого описания основных документов и их анализа). Описание основных направлений деятельности и функций организационного психолога в конкретной организации.
 - 4.3 *Прикладное социально-психологическое исследование*. Анализ проведения психолого-просветительского занятия по расширению представлений коллектива о функциях и задачах организационного психолога (программу и презентацию мероприятия представить в приложении к отчету по практике), а также анализ результатов диагностики социально-психологического климата организации и мотивационных факторов коллектива организации социальной сферы и образования (графические и табличные данные предоставить в приложении к отчету по практике).
5. *Заключение* предполагает подведение общих итогов по полученным результатам в рамках основных заданий и реализованных видов работ. Также, необходимо привести самоанализ итогов ознакомительной практики по таким составляющим:
 - самоанализ видов работ (что хотелось воплотить в процессе ознакомительной практики; что удалось воплотить и каким образом; что не удалось воплотить и почему);
 - описание навыков и умений, приобретенных за время ознакомительной практики;
 - индивидуальные выводы о практической значимости для себя проведенных видов учебной работы, общая удовлетворенность от практики.
6. *Литература*, использованная при прохождении практики и подготовке аналитического отчета магистра
7. *Приложения* (протоколы, таблицы, графики и т.п.). Приложения (иллюстрационный материал) в общее количество страниц отчета не входят.

Задание 2. Подготовьте презентацию опыта деятельности психолога в организации за время прохождения ознакомительной практики (устное сообщение и обязательно использование программы Power Point)

Критерии оценки:

оценка «зачтено» выставляется студенту магистратуры, если соблюдены все этапы формирования аналитического отчета, в презентации отчета по практике студент показал хорошее понимание вопроса, грамотно и логично изложил материал.

оценка «не зачтено» если не соблюдены все этапы формирования аналитического отчета, презентация подготовлена не логично, студент демонстрирует не понимание изучаемых вопросов.

Составитель


(подпись)

к.пс.н. Иванова М.Д.

«06» сентября 2019 г.

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ПРИДНЕСТРОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. Т.Г.
ШЕВЧЕНКО**

**Факультет Педагогики и психологии
кафедра Психологии**

**Комплект КИМ №1
по дисциплине**

Ознакомительная (учебная) практика

Контрольные вопросы для проведения текущей аттестации:

1. Каково понятие организации в рамках системного подхода?
2. Раскройте понятие структуры и ресурсов организации?
3. Раскройте критерии продуктивности и эффективности деятельности организаций.
4. Каковы основные направления деятельности изученной организации социальной сферы и образования?
5. Какими нормативными и организационно-распорядительными документами регламентируется деятельность организации в части психологической работы и управления персоналом?

6. Раскройте ключевые положения нормативных документов, на которых основывается деятельность организации социальной сферы и образования (приказы, положения, инструкции)?
7. Каковы должностные обязанности психолога в организации?
8. Перечислите и охарактеризуйте основные направления деятельности психолога в организации социальной сферы и образования.
9. Какие задачи ставятся перед психологом в организации?
10. С какой целью психологом проводится мониторинг социально-психологического климата в организации?
11. С какой целью психологом проводится мониторинг мотивационных факторов труда персонала организации?
12. Какова роль психолога в формировании социально-психологического климата и организационной культуры организации социальной сферы и образования?
13. Какие существуют трудности мотивирования сотрудников в современных организациях социальной сферы и образования?

Оценочный фонд результатов практики

Оценка	Критерии оценивания
«зачтено»	- все виды работ по практике выполнены самостоятельно, в полном объеме и носят творческий характер; - собран, обобщен и проанализирован достаточный объем специальной литературы, статистической информации и других практических материалов, позволивший всесторонне изучить тему и сделать аргументированные выводы; - аналитический отчет оформлен по правилам и своевременно представлен на кафедру, полностью соответствует требованиям, предъявляемым к содержанию и оформлению; - отчет представлен на итоговой конференции и сопровождается мультимедийной презентацией.
«не зачтено»	- содержание аналитического отчета не раскрывает тему, вопросы изложены бессистемно и поверхностно, нет анализа практического материала, основные положения и выводы не имеют обоснования; - отчет несвоевременно представлен на кафедру, не в полном объеме по содержанию и оформлению соответствует предъявляемым требованиям.

Составитель


(подпись)

к.пс.п. Иванова М.Д.

«06» сентября 2019 г.