Disynergy
Страница материала ↗
EXQT
Готовые ответы — на EXQT
Доступ к ответам приобретается отдельно.
Найти ответы ↗

УНИВЕРСИТЕТ СИНЕРГИЯ

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«МОСКОВСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ «СИНЕРГИЯ»

Факультет психологии
(наименование факультета/ института)

Направление подготовки/ специальность: 37.03.01 Психология
(код и наименование направления подготовки /специальности)

Профиль/ специализация: Социальная психология
(наименование профиля/специализации)

УТВЕРЖДАЮ
Декан факультета психологии
Университета «Синергия»
_____ Е.С. Аверина
(подпись) (И.О. Фамилия)
М.П.

ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ЗАДАНИЕ

НА ПРОИЗВОДСТВЕННУЮ ПРАКТИКУ
(вид практики)

ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ПРАКТИКА В ПРОФИЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ
(тип практики)

обучающегося группы_____ _____.
(Шифр и № группы) (Ф.И.О. обучающегося)

Место прохождения практики:

_____
(наименование Профильной организации/ профильного структурного подразделения Образовательной организации)

Срок прохождения практики: с «___» _____ 20__ г. по «__» _____20__ г.

Помогу с учебным заданием без предоплаты. Оплата после выполнения
Нажмите на мессенджер, чтобы написать
Telegram ↗ WhatsApp ↗ MAX ↗
+7 (924) 305-23-08 · Пишите в мессенджер
disynergy.ru

Содержание индивидуального задания на практику:

№ п/п	Виды работ
1.	Инструктаж по соблюдению правил противопожарной безопасности, правил охраны труда, техники безопасности, санитарно-эпидемиологических правил и гигиенических нормативов.
2.	Выполнение определенных практических кейсов-задач, необходимых для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности по итогам производственной (производственная практика в профильных организациях) практики (вид практики, тип практики)
1 ВАРИАНТ	
2.1.	**Кейс-задача №1.** Воспользовавшись общедоступной информацией об организации, в которой Вы проходите практику (официальный сайт, данные статистической отчетности), документами, находящимися в открытом доступе, определите и запишите: — полное официальное название и сокращенное официальное название компании; — организационно-правовую форму компании; — основные виды производимой продукции или оказываемых услуг (выполняемых работ); — территориальное размещение компании; — основные факторы внешней среды (делового окружения) компании.
2.2.	**Кейс-задача №2.** Основываясь на результатах решения предыдущей кейс-задачи, а также воспользовавшись дополнительной информацией об исследуемом предприятии (официальный сайт, данные статистической отчетности), документами, находящимися в открытом доступе, определите и запишите: — структуру, состав компании; — функциональные элементы (должности, обязанности, функции); — выявите достоинства и недостатки организационной структуры; — оцените уровень развития и внедрения цифровых технологий в деятельность компании.
2.3.	**Кейс-задача №3. Психология власти** **Анализ стилей лидерства в управлении командой с разнородным составом** **Цель:** Проанализировать и оценить эффективность различных стилей лидерства в многоуровневой организации; выявить влияние власти и авторитета руководителя на мотивацию сотрудников с разным социальным статусом и культурным багажом. **Задача:** На предприятии/организации работают руководители разных уровней с различными подходами к управлению. Один использует авторитарный стиль (жесткий контроль, единоличное принятие решений), второй — демократический (вовлечение команды в решение), третий — попустительский (минимальное вмешательство). Требуется провести анализ того, как эти стили влияют на: - психологический климат в подразделениях; - производительность работников; - уровень конфликтов и стресса; - инклюзивность и чувство принадлежности сотрудников разных групп. **Этапы выполнения:** 1. Подготовительный этап : - Провести обзор организационной структуры и определить руководителей для анализа - Изучить документацию о целях, задачах и этике управления организации - Подготовить инструментарий (опросники, структурированное интервью) 2. Диагностический этап: - Провести психодиагностику команд (4-5 сотрудников на руководителя) для выявления

Помогу с учебным заданием без предоплаты. Оплата после выполнения
Нажмите на мессенджер, чтобы написать
Telegram ↗ WhatsApp ↗ MAX ↗
+7 (924) 305-23-08 · Пишите в мессенджер
disynergy.ru

№ п/п	Виды работ
	восприятия стиля лидерства - Использовать методику «Определение стиля лидерства» (Лютенс) или анкету восприятия власти - Провести фокус-группу или интервью с ключевыми информантами о влиянии стиля управления на климат 3. Аналитический этап: - Обработать полученные данные (таблицы, графики) - Провести сравнительный анализ трех стилей по выбранным параметрам - Выявить корреляцию между стилем лидерства и показателями психологического климата, продуктивности, толерантности - Подготовить выводы и рекомендации для руководства 4. Заключительный этап: - Подготовить аналитический отчет с визуализацией данных - Разработать рекомендации по оптимизации стиля управления с учетом разнородности команды **Формат предоставления ответа:** Аналитический отчет + презентация (10-12 слайдов) с визуализацией результатов, включающие: описание методологии, таблицы с результатами, сравнительные графики, выводы и рекомендации. **Критерии оценивания:** 1. Полнота анализа 2. Применение психологических концепций 3. Практическая полезность рекомендаций 4. Качество оформления и аргументации
2.4.	**Кейс-задача №4. Профориентационная диагностика и консультирование** **Разработка программы профориентационного сопровождения молодежи из уязвимых групп** **Цель:** Создать и апробировать дифференцированную программу профориентационного консультирования для молодежи из социально уязвимых групп (сироты, инвалиды, из малообеспеченных семей) с учетом их особых потребностей и барьеров. **Задача:** На базе предприятия/социальной организации проводится программа по поддержке молодежи в профессиональном самоопределении. Требуется: - Провести диагностику целевой группы (минимум 8-10 человек) для выявления их профессиональных интересов, компетенций, барьеров и ресурсов - Разработать индивидуальные профориентационные маршруты для 3-4 участников из разных групп риска - Провести серию консультаций (минимум 2-3 сеанса на одного участника) по преодолению препятствий в профессиональном выборе - Оценить эффективность программы и готовность молодежи к карьерным шагам **Этапы выполнения:** 1. Подготовительный этап : - Ознакомиться с целевой группой (их характеристиками, потребностями, барьерами) - Подобрать адекватный диагностический инструментарий (методика Йовайши «Диагностика профессиональных предпочтений", карьерные якоря Шейна, ОРИЕНТИР) - Разработать профориентационный маршрут с учетом инклюзивности 2. Диагностический этап: - Провести индивидуальную диагностику профессиональных интересов, способностей, ценностей (8-10 участников) - Проанализировать психологические барьеры (тревожность, низкая самооценка, стереотипы) - Выявить имеющиеся ресурсы и сильные стороны - Определить группы по типам барьеров (мотивационные, когнитивные, социальные)

Помогу с учебным заданием без предоплаты. Оплата после выполнения
Нажмите на мессенджер, чтобы написать
Telegram ↗ WhatsApp ↗ MAX ↗
+7 (924) 305-23-08 · Пишите в мессенджер
disynergy.ru

№ п/п	Виды работ
	3. Интервенционный этап: - Провести индивидуальные консультации (2-3 сеанса на участника) с использованием техник решения проблем, переформулирования, планирования карьеры - Организовать групповой тренинг по преодолению профессиональных предубеждений и развитию мягких навыков (коммуникация, уверенность) - Создать профориентационные карточки с профессиями, адекватными возможностям каждого участника 4. Оценочный этап : - Провести повторную диагностику для оценки изменений в профессиональной мотивации, уверенности - Подготовить индивидуальные отчеты о прогрессе каждого участника - Разработать рекомендации для дальнейшего сопровождения **Формат предоставления ответа:** Программа профориентационного сопровождения (включая методический материал, конспекты консультаций) + индивидуальные профориентационные маршруты для 3-4 участников + аналитический отчет с диаграммами изменений. **Критерии оценивания:** 1. Адекватность диагностики 2. Дифференцированность подхода 3. Практическая эффективность консультирования 4. Качество и полнота документирования
2.5.	**Кейс-задача №5. Психология стресса** **Диагностика и профилактика профессионального выгорания в организации** **Цель:** Провести комплексную диагностику уровня профессионального выгорания в выбранном подразделении организации и разработать систему первичной профилактики на основе выявленных факторов стресса. **Задача:** В одном из подразделений предприятия (социальное учреждение, учебное заведение, компания) наблюдается повышенная текучесть кадров, снижение продуктивности, конфликты в коллективе. Предполагается, что причина — профессиональное выгорание. Требуется: - Провести диагностику выгорания у 10-12 сотрудников подразделения (или отделения), определить его уровни и профили - Выявить ведущие стрессоры и факторы, способствующие выгоранию (организационные, межличностные, личностные) - Разработать и реализовать программу первичной профилактики (3-5 мероприятий), включающую организационные и личностные вмешательства - Оценить эффективность программы через обратную связь и изменение показателей **Этапы выполнения:** 1. Подготовительный этап : - Ознакомиться с организационной культурой, условиями работы, нагрузками сотрудников - Подготовить диагностические инструменты (опросник выгорания Маслач, шкала стресса Перлина, опросник рабочей среды) - Разработать протокол диагностики и анализа 2. Диагностический этап : - Провести анонимное анкетирование 10-12 сотрудников по уровню выгорания, стресса, удовлетворенности работой - Провести 3-4 фокус-групповых интервью для выявления качественных факторов стресса - Проанализировать организационные данные (больничные листы, скорость выполнения работ, конфликты) - Составить профиль стрессоров подразделения

Помогу с учебным заданием без предоплаты. Оплата после выполнения
Нажмите на мессенджер, чтобы написать
Telegram ↗ WhatsApp ↗ MAX ↗
+7 (924) 305-23-08 · Пишите в мессенджер
disynergy.ru

№ п/п	Виды работ
	3. Интервенционный этап : - Разработать программу профилактики, включающую: • Тренинг по управлению стрессом и технике майндфулнесс (1 сеанс) • Организационные изменения (перераспределение нагрузки, введение режима отдыха) • Индивидуальные консультации для группы высокого риска (2 человека) • Улучшение коммуникации через групповое упражнение - Провести эти мероприятия и отследить реакцию 4. Оценочный этап : - Провести повторную оценку одного из показателей (удовлетворенность, восприятие стресса) через неделю после вмешательств - Собрать обратную связь участников программы - Подготовить отчет с рекомендациями для дальнейшей профилактики **Формат предоставления ответа:** Аналитический отчет с результатами диагностики (графики, таблицы профилей выгорания), описанием программы профилактики, конспектом тренинга, результатами эффективности и рекомендациями. **Критерии оценивания:** 1. Комплексность диагностики 2. Качество анализа стрессоров 3. Релевантность и реалистичность программы 4. Обоснованность выводов и рекомендаций
2 ВАРИАНТ	
2.1.	**Кейс-задача №1.** Воспользовавшись общедоступной информацией об организации, в которой Вы проходите практику (официальный сайт, данные статистической отчетности), документами, находящимися в открытом доступе, определите и запишите: — полное официальное название и сокращенное официальное название компании; — организационно-правовую форму компании; — основные виды производимой продукции или оказываемых услуг (выполняемых работ); — территориальное размещение компании; — основные факторы внешней среды (делового окружения) компании.
2.2.	**Кейс-задача №2.** Основываясь на результатах решения предыдущей кейс-задачи, а также воспользовавшись дополнительной информацией об исследуемом предприятии (официальный сайт, данные статистической отчетности), документами, находящимися в открытом доступе, определите и запишите: — структуру, состав компании; — функциональные элементы (должности, обязанности, функции); — выявите достоинства и недостатки организационной структуры; — оцените уровень развития и внедрения цифровых технологий в деятельность компании.
2.3.	**Кейс-задача №3. Социально-психологическое сопровождение инклюзивного образования** **Проектирование инклюзивной программы социальной адаптации для учащихся с особыми образовательными потребностями** **Цель:** Разработать комплексную программу социально-психологического сопровождения детей с ограниченными возможностями в учебном учреждении, направленную на их интеграцию в общеобразовательный процесс и социализацию в коллективе.

Помогу с учебным заданием без предоплаты. Оплата после выполнения
Нажмите на мессенджер, чтобы написать
Telegram ↗ WhatsApp ↗ MAX ↗
+7 (924) 305-23-08 · Пишите в мессенджер
disynergy.ru

№ п/п	Виды работ
	Задача: В образовательном учреждении обучаются дети с разными типами ограничений (нарушение слуха, зрения, опорно-двигательного аппарата, расстройства аутистического спектра и др.). Требуется: - Провести социально-психологическую диагностику этих детей (6-8 человек) для выявления их социальных потребностей, барьеров интеграции, социальных контактов - Оценить готовность сверстников (типичные развивающиеся дети) к инклюзии, выявить стереотипы и предубеждения - Разработать дифференцированную программу сопровождения, включающую как работу с детьми с ОВЗ, так и с их сверстниками и учителями - Реализовать 2-3 компонента программы и оценить их эффективность **Этапы выполнения:** 1. Подготовительный этап : - Ознакомиться с законодательной базой инклюзивного образования (ФГОС, АОП) - Провести анализ организационных условий инклюзии в учреждении - Подготовить диагностический инструментарий 2. Диагностический этап: - Провести индивидуальные беседы и наблюдения детей с ОВЗ (социальные контакты, навыки взаимодействия, эмоциональное состояние в классе) - Провести анкетирование сверстников для выявления отношения к инклюзии (10-12 человек) - Провести интервью с учителями о их готовности и опасениях - Составить социограмму класса для выявления позиции детей с ОВЗ 3. Проектировочный этап : - Разработать программу, включающую: • Тренинг для сверстников «Инклюзия и толерантность» (1 сеанс, 40 мин) • Групповые занятия социального развития для детей с ОВЗ (2-3 сеанса) • Консультации для учителей по адаптации учебного материала - Подготовить материалы и конспекты 4. Реализационный этап: - Провести запланированные мероприятия - Осуществить мониторинг социальных взаимодействий в классе 5. Оценочный этап : - Провести повторные наблюдения социальных контактов - Собрать обратную связь от участников - Подготовить заключение и рекомендации **Формат предоставления ответа:** Программа социально-психологического сопровождения с описанием целевой группы, результатами диагностики, дифференцированными компонентами программы, конспектами занятий + аналитический отчет с описанием реализации и результатов. **Критерии оценивания:** 1. Полнота анализа потребностей 2. Дифференцированность программы 3. Соответствие нормативно-правовой базе 4. Практическая реализуемость и эффективность
2.4.	**Кейс-задача №4. Психология семьи и семейное консультирование** **Разработка и проведение программы семейного консультирования для семей в кризисной ситуации** **Цель:** Спроектировать и апробировать программу социально-психологического консультирования для семей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации (потеря кормильца, развод, конфликты, экономическая нестабильность), с целью восстановления семейного благополучия и развития семейных ресурсов.

Помогу с учебным заданием без предоплаты. Оплата после выполнения
Нажмите на мессенджер, чтобы написать
Telegram ↗ WhatsApp ↗ MAX ↗
+7 (924) 305-23-08 · Пишите в мессенджер disynergy.ru

№ п/п	Виды работ
	Задача: На базе социальной организации, занимающейся поддержкой семей в кризисе, требуется: - Провести социально-психологическое интервью с 4-5 семьями для выявления их проблем, ресурсов, структуры и динамики - Разработать дифференцированные программы семейного консультирования (индивидуально для каждой семьи или групповые для семей с похожими проблемами) - Провести серию консультационных сеансов (2-3 сеанса с каждой семьей или группой) - Оценить изменения в семейных отношениях, кризисной ситуации, уровне стресса и благополучия **Этапы выполнения:** 1. Подготовительный этап : - Ознакомиться с категориями семей, их проблемами, ресурсами - Разработать первичный диагностический инструмент (полуструктурированное интервью о семейной истории, проблемах, ресурсах) - Подготовить консультационные техники 2. Диагностический этап : - Провести семейные интервью (4-5 семей) с использованием методов: • Генограмма для понимания семейной структуры и истории • Оценка семейного стресса и ресурсов • Выявление проблем и целей консультирования - Проанализировать типичные семейные проблемы и различия в динамике 3. Проектировочный этап : - Разработать дифференцированные программы в соответствии с типами проблем: • Для семей в разводе: программа по конструктивному разрешению конфликта, сохранению отношений родителя-ребенка • Для семей с потерей кормильца: программа по переживанию горя и восстановлению экономической стабильности • Для семей в межличностном конфликте: программа по улучшению коммуникации - Подготовить консультационные протоколы 4. Консультационный этап : - Провести 2-3 сеанса семейного консультирования с каждой семьей (или группой) - Использовать техники: переформулирование, активное слушание, постановка целей, решение проблем, нормализация - Вовлечь членов семьи в определение целей и шагов 5. Оценочный этап : - Провести повторное интервью для оценки изменений в восприятии проблемы, семейных отношений, уровне благополучия - Собрать обратную связь о качестве консультирования - Подготовить индивидуальные отчеты и рекомендации **Формат предоставления ответа:** Программа семейного консультирования с анализом целевой группы, описанием дифференцированных подходов, консультационных протоколов + индивидуальные или групповые отчеты о консультировании (для 1-2 семей) + аналитический отчет с результатами оценки. **Критерии оценивания:** 1. Глубина диагностики семейной ситуации 2. Дифференцированность программ 3. Качество консультационного процесса 4. Обоснованность результатов и рекомендаций
2.5.	**Кейс-задача №5. Педагогика и психология девиантного поведения** **Диагностика и профилактика девиантного поведения среди подростков в**

Помогу с учебным заданием без предоплаты. Оплата после выполнения
Нажмите на мессенджер, чтобы написать
Telegram ↗ WhatsApp ↗ MAX ↗
+7 (924) 305-23-08 · Пишите в мессенджер
disynergy.ru

№ п/п	Виды работ
	образовательном учреждении **Цель:** Провести комплексную диагностику факторов девиантного поведения подростков и разработать профилактическую программу, направленную на снижение риска и поддержку позитивного развития. **Задача:** В образовательном учреждении (школе, колледже) выявлены случаи девиантного поведения подростков (агрессия, буллинг, пропуски, нарушение дисциплины, вовлечение в рискованное поведение). Требуется: - Провести диагностику подростков с признаками девиантного поведения (6-8 человек) и группы контроля (5-6 типично развивающихся) для выявления факторов риска и защиты - Проанализировать роль микросоциума (семья, школа, сверстники, район) в формировании девиантного поведения - Разработать и реализовать дифференцированную программу профилактики, включающую работу с самими подростками, их семьями и школьной средой - Оценить эффективность программы в снижении рисков и развитии мотивации к позитивному поведению **Этапы выполнения:** 1. Подготовительный этап : - Ознакомиться с понятием девиантного поведения, его типологией, факторами риска и защиты - Провести анализ школьной документации по случаям девиантного поведения - Подготовить диагностический инструментарий (опросник факторов риска девиантного поведения, шкала социальной адаптации) 2. Диагностический этап: - Провести психологическую диагностику подростков с девиантным поведением и группы контроля: • Выявление личностных факторов (импульсивность, агрессивность, самоконтроль, ценности) • Оценка семейной ситуации (стиль воспитания, конфликты, поддержка) • Анализ школьной адаптации (отношения с учителями и сверстниками, буллинг, мотивация) - Проанализировать случаи девиантного поведения (3-4 история жизни или case study) - Выявить профиль подростков высокого риска 3. Проектировочный этап : - Разработать профилактическую программу, включающую: • Социально-психологический тренинг для подростков «Выбор и ответственность» (2-3 сеанса) • Родительский класс по воспитанию и профилактике девиантного поведения (1 сеанс) • Индивидуальное консультирование подростков высокого риска (2 сеанса) • Работа со школьной средой (улучшение климата, антибуллинг программа) 4. Реализационный этап: - Провести тренинговые сеансы, консультации, родительский класс - Осуществить внедрение компонентов программы в школьную среду 5. Оценочный этап : - Провести повторную оценку уровня агрессии, социальной адаптации через 2-3 недели - Собрать обратную связь от подростков, родителей, учителей - Подготовить отчет с результатами **Формат предоставления ответа:** Программа профилактики девиантного поведения с описанием факторов риска и защиты на основе диагностики, описанием компонентов программы, конспектами тренинга и консультаций + аналитический отчет с результатами диагностики, эффективности

Помогу с учебным заданием без предоплаты. Оплата после выполнения
Нажмите на мессенджер, чтобы написать
Telegram ↗ WhatsApp ↗ MAX ↗
+7 (924) 305-23-08 · Пишите в мессенджер disynergy.ru

№ п/п	Виды работ
	программы, рекомендациями. **Критерии оценивания:** 1. Комплексность диагностики факторов 2. Качество анализа причинности 3. Релевантность и многоуровневость программы 4. Обоснованность выводов и практическая полезность
	3 ВАРИАНТ
2.1.	**Кейс-задача №1.** Воспользовавшись общедоступной информацией об организации, в которой Вы проходите практику (официальный сайт, данные статистической отчетности), документами, находящимися в открытом доступе, определите и запишите: — полное официальное название и сокращенное официальное название компании; — организационно-правовую форму компании; — основные виды производимой продукции или оказываемых услуг (выполняемых работ); — территориальное размещение компании; — основные факторы внешней среды (делового окружения) компании.
2.2.	**Кейс-задача №2.** Основываясь на результатах решения предыдущей кейс-задачи, а также воспользовавшись дополнительной информацией об исследуемом предприятии (официальный сайт, данные статистической отчетности), документами, находящимися в открытом доступе, определите и запишите: — структуру, состав компании; — функциональные элементы (должности, обязанности, функции); — выявите достоинства и недостатки организационной структуры; — оцените уровень развития и внедрения цифровых технологий в деятельность компании.
2.3.	**Кейс-задача №3. Психология труда** **Анализ психологических детерминант производительности труда и разработка мер по оптимизации трудовой деятельности** **Цель:** Провести анализ психологических факторов, влияющих на производительность труда в выбранном подразделении, и разработать практические меры по оптимизации трудовых условий и мотивации персонала. **Задача:** На предприятии/в организации отмечается снижение производительности одного из подразделений (отдела продаж, производственной бригады, служб поддержки). Требуется: - Провести диагностику психологических факторов, влияющих на производительность (мотивация, стрессоустойчивость, компетенции, удовлетворенность работой, качество социальных контактов) у 8-10 сотрудников - Проанализировать организационные условия труда (нагрузка, режим, ресурсы, управление) - Выявить точки оптимизации и разработать рекомендации по улучшению мотивации, условий труда, организационной поддержки - Реализовать 1-2 мероприятия по оптимизации и оценить результаты **Этапы выполнения:** 1. Подготовительный этап : - Ознакомиться с показателями производительности подразделения (выполнение плана, качество продукции/услуг, текучесть кадров) - Провести наблюдение трудовой деятельности и условий работы - Подготовить инструменты диагностики

Помогу с учебным заданием без предоплаты. Оплата после выполнения
Нажмите на мессенджер, чтобы написать
Telegram ↗ WhatsApp ↗ MAX ↗
+7 (924) 305-23-08 · Пишите в мессенджер
disynergy.ru

№ п/п	Виды работ
	2. Диагностический этап: - Провести анкетирование 8-10 сотрудников по следующим параметрам: • Мотивационный профиль (материальная, социальная, личностная мотивация) • Удовлетворенность работой и компенсацией • Восприятие поддержки руководства и организационного климата • Уровень стресса и выгорания • Компетентность в выполнении работы - Провести интервью с руководителем для анализа управленческих процессов - Проанализировать организационные данные (показатели нагрузки, зарплаты, структура) 3. Аналитический этап : - Обработать данные диагностики и выявить ведущие барьеры производительности - Провести факторный анализ влияния различных психологических переменных - Разработать модель детерминант производительности в данном контексте - Сформулировать рекомендации по оптимизации 4. Интервенционный этап : - Реализовать 1-2 мероприятия: • Переговоры с руководством об организационных изменениях (перераспределение нагрузки, улучшение ресурсов) • Проведение группового совещания по повышению мотивации и прояснению целей - Если возможно, внести организационные изменения (перегруппировка, новая система оценки и т.д.) 5. Оценочный этап : - Собрать обратную связь о воспринимаемых изменениях - Если есть база для сравнения, оценить изменения в объективных показателях (производительность, качество) - Подготовить отчет **Формат предоставления ответа:** Аналитический отчет с описанием методологии, результатами диагностики (таблицы, графики мотивационных профилей, факторов стресса), моделью детерминант производительности, анализом организационных факторов, рекомендациями и описанием реализованных мероприятий. **Критерии оценивания:** 1. Полнота психологического анализа 2. Качество организационного анализа 3. Обоснованность рекомендаций 4. Практическая полезность и результативность
2.4.	**Кейс-задача №4. Основы профайлинга** **Использование психологических методов (включая элементы профайлинга) для идентификации группы риска агрессивного поведения в организации** **Цель:** Разработать и апробировать систему выявления сотрудников/клиентов с риском агрессивного поведения, используя элементы психологического профилирования и анализа вербального/невербального поведения, с целью профилактики конфликтов и обеспечения безопасности. **Задача:** На предприятии (особенно с высоким уровнем межличностного взаимодействия — торговля, администрация) возникают конфликты, иногда переходящие в агрессию. Требуется: - Разработать профиль потенциально агрессивного поведения на основе психологических признаков, вербальных и невербальных индикаторов - Провести анализ 3-4 инцидентов (конфликты или случаи агрессии), произошедших в

Помогу с учебным заданием без предоплаты. Оплата после выполнения
Нажмите на мессенджер, чтобы написать
Telegram ↗ WhatsApp ↗ MAX ↗
+7 (924) 305-23-08 · Пишите в мессенджер disynergy.ru

№ п/п	Виды работ
	организации, для выявления паттернов и предвестников - Обучить ключевых сотрудников (менеджеры, охрана, кадровики) распознавать ранние признаки агрессивного поведения - Разработать протокол действия при выявлении группы риска **Этапы выполнения:** 1. Подготовительный этап : - Изучить теорию профайлинга, психологические индикаторы агрессии - Собрать документацию об инцидентах в организации (служебные записки, акты) - Разработать профилировочный чек-лист на основе теории 2. Аналитический этап : - Провести анализ 3-4 инцидентов: • Реконструировать события, контекст, поведение участников • Выявить вербальные и невербальные предвестники • Определить триггеры и факторы риска - Развить психологический профиль потенциально агрессивного человека на основе анализа - Разработать систему оценки уровня риска 3. Проектировочный этап : - Разработать тренинг для ключевых сотрудников «Распознавание признаков агрессии и профилактика конфликтов» (40-50 минут) - Подготовить материалы: слайды о вербальных и невербальных индикаторах, примеры из практики организации - Разработать протокол действия при выявлении человека группы риска (информирование руководства, предложение помощи, безопасность) 4. Реализационный этап : - Провести обучающий тренинг для ключевых сотрудников - Апробировать систему оценки на одном-двух реальных случаях (если есть возможность) - Внедрить протокол 5. Оценочный этап : - Собрать обратную связь от участников обучения - Оценить практическую полезность системы - Подготовить отчет **Формат предоставления ответа:** Методическое пособие «Система профилирования группы риска агрессивного поведения» с описанием теоретических основ, психологического профиля, анализом инцидентов, чек-листом оценки риска + конспект тренинга (3-4 страницы) + протокол действия (1-2 страницы) + отчет об апробации. **Критерии оценивания:** 1. Теоретическая обоснованность профиля 2. Качество анализа инцидентов 3. Практическая применимость системы 4. Качество обучающего компонента и защиты
2.5.	**Кейс-задача №5. Профессиональная деятельность в условиях неопределенности** **Разработка стратегии психологической адаптации организации к условиям нестабильности и неопределенности** **Цель:** Провести анализ влияния неопределенности и нестабильности на организационную культуру и деятельность сотрудников, и разработать комплексную программу по повышению адаптивности организации и устойчивости сотрудников. **Задача:** Организация или отдельное подразделение переживают период неопределенности (смена стратегии, реструктуризация, экономическая нестабильность, технологические изменения, кадровые перестановки). Требуется:

Помогу с учебным заданием без предоплаты. Оплата после выполнения
Нажмите на мессенджер, чтобы написать
Telegram ↗ WhatsApp ↗ MAX ↗
+7 (924) 305-23-08 · Пишите в мессенджер disynergy.ru

№ п/п	Виды работ
	- Провести диагностику восприятия неопределенности и уровня тревожности у сотрудников (8-10 человек) - Выявить факторы, снижающие и повышающие адаптивность к неопределенности (личностные характеристики, организационная поддержка, информированность) - Разработать программу по повышению адаптивности, включающую: Информационную прозрачность и коммуникацию Развитие способности к адаптации (гибкость, решение проблем) Усиление командной сплоченности как буфера неопределенности - Реализовать компоненты программы и оценить изменения **Этапы выполнения:** 1. Подготовительный этап : - Ознакомиться с источниками неопределенности в организации - Провести анализ коммуникационных каналов и информационного потока - Подготовить диагностический инструментарий 2. Диагностический этап: - Провести опрос 8-10 сотрудников по: • Восприятию и переживанию неопределенности • Уровню тревожности и стресса • Удовлетворенности информацией и коммуникацией • Доверию к организации и руководству • Личностной адаптивности (гибкость, решение проблем, позитивность) - Провести фокус-группу для качественного понимания проблем - Проанализировать организационные факторы (скорость изменений, ясность видения, поддержка) 3. Проектировочный этап : - Разработать программу адаптации, включающую: • Информационное совещание руководства с четким объяснением ситуации, планов и возможностей для сотрудников • Групповой тренинг «Адаптивность и гибкость в условиях перемен» (2 сеанса) • Команд-билдинг мероприятие для укрепления сплоченности • Систему регулярной коммуникации (еженедельные брифинги) - Подготовить материалы 4. Реализационный этап: - Провести информационное совещание - Провести тренинговые сеансы - Организовать команд-билдинг мероприятие - Внедрить систему коммуникации 5. Оценочный этап : - Провести повторное анкетирование или короткую оценку после вмешательств для выявления изменений в восприятии неопределенности, уровне тревожности, доверии - Собрать качественную обратную связь - Подготовить отчет **Формат предоставления ответа:** Программа психологической адаптации к неопределенности с описанием источников неопределенности, результатами диагностики, компонентами программы, конспектами тренингов + отчет об реализации и результатах. **Критерии оценивания:** 1. Комплексность анализа неопределенности 2. Качество диагностики адаптивности 3. Комплексность и релевантность программы 4. Оценка эффективности

Помогу с учебным заданием без предоплаты. Оплата после выполнения
Нажмите на мессенджер, чтобы написать
Telegram ↗ WhatsApp ↗ MAX ↗
+7 (924) 305-23-08 · Пишите в мессенджер disynergy.ru

№ п/п	Виды работ
	4 ВАРИАНТ
2.1.	**Кейс-задача №1.** Воспользовавшись общедоступной информацией об организации, в которой Вы проходите практику (официальный сайт, данные статистической отчетности), документами, находящимися в открытом доступе, определите и запишите: — полное официальное название и сокращенное официальное название компании; — организационно-правовую форму компании; — основные виды производимой продукции или оказываемых услуг (выполняемых работ); — территориальное размещение компании; — основные факторы внешней среды (делового окружения) компании.
2.2.	**Кейс-задача №2.** Основываясь на результатах решения предыдущей кейс-задачи, а также воспользовавшись дополнительной информацией об исследуемом предприятии (официальный сайт, данные статистической отчетности), документами, находящимися в открытом доступе, определите и запишите: — структуру, состав компании; — функциональные элементы (должности, обязанности, функции); — выявите достоинства и недостатки организационной структуры; — оцените уровень развития и внедрения цифровых технологий в деятельность компании.
2.3.	**Кейс-задача №3. Правовые основы деятельности психолога** **Анализ этико-правовых вопросов в психологической практике и разработка локального нормативного документа** **Цель:** Провести анализ этико-правовых проблем в деятельности психологов организации, выявить потенциальные риски нарушения прав клиентов и соответствия профессиональным стандартам, и разработать локальный нормативный документ (положение или регламент) для минимизации этих рисков. **Задача:** В организации работают психологи (или практикант должен выявить потенциальные зоны риска) в области консультирования, диагностики, профилактики. Требуется: - Провести анализ действующей практики (3-5 случаев или интервью) для выявления потенциальных этико-правовых проблем (конфиденциальность, информированное согласие, компетентность, конфликт интересов, границы отношений и др.) - Изучить применимое законодательство (ФЗ о защите персональных данных, ФЗ о психиатрической помощи, Устав организации, профессиональные этические кодексы) - Разработать локальный нормативный документ (Положение об этико-правовых основах психологической помощи в организации) с четкими процедурами и рекомендациями - Провести обучающий семинар для психологов и персонала по этико-правовым основам **Этапы выполнения:** 1. Подготовительный этап : - Ознакомиться с применимым законодательством (ФЗ №152 о защите персональных данных, ФЗ №3 о психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании, профессиональные кодексы этики) - Провести анализ документации организации (Устав, локальные акты, договоры с клиентами) - Определить зоны риска в психологической практике 2. Аналитический этап : - Провести 3-5 интервью или анализ случаев для выявления этико-правовых проблем:

Помогу с учебным заданием без предоплаты. Оплата после выполнения
Нажмите на мессенджер, чтобы написать
Telegram ↗ WhatsApp ↗ MAX ↗
+7 (924) 305-23-08 · Пишите в мессенджер
disynergy.ru

№ п/п	Виды работ
	• Какие согласия подписывают клиенты и адекватны ли они? • Как обеспечивается конфиденциальность информации? • Как психолог управляет конфликтами интересов? • Соответствуют ли методы работы профессиональным стандартам? - Составить список выявленных проблем и рисков - Обосновать необходимость изменений с указанием правовых и этических норм 3. Проектировочный этап : - Разработать Положение об этико-правовых основах психологической помощи, включающее: • Принципы (уважение, конфиденциальность, компетентность, непричинение вреда) • Процедуры получения информированного согласия • Правила обработки и защиты персональных данных • Процедуры разрешения конфликтов интересов • Процедуры разграничения профессиональных и личных отношений • Процедуры рассмотрения жалоб и претензий - Подготовить комментарии к документу 4. Обучающий этап : - Провести семинар для психологов и администрации по содержанию Положения - Обсудить практические примеры применения норм - Ответить на вопросы 5. Оценочный этап : - Собрать обратную связь от участников семинара - Внести уточнения в Положение на основе обсуждений - Подготовить окончательный вариант документа **Формат предоставления ответа:** Отчет об этико-правовом анализе с описанием выявленных проблем, анализом применимого законодательства, обоснованием необходимых изменений + локальный нормативный документ (Положение) + материалы обучающего семинара (конспект, слайды, примеры) + отчет об апробации. **Критерии оценивания:** 1. Глубина анализа этико-правовых проблем 2. Качество разработанного документа 3. Обоснованность рекомендаций 4. Эффективность обучающего компонента
2.4.	**Кейс-задача №4. Психология власти** **Анализ властных отношений и влияния в организации: выявление скрытых иерархий и микрополитики** **Цель:** Провести психологический анализ неформальных властных отношений, влияния и микрополитики в организации, выявить скрытых лидеров, системы коалиций и факторы, определяющие реальную власть, и разработать рекомендации по более здоровой организационной динамике. **Задача:** В организации наблюдаются расхождения между формальной структурой (должности, подчиненность) и реальным распределением власти и влияния. Требуется: - Провести анализ формальной организационной структуры и стратегии официального руководства - Выявить неформальные властные отношения через сетевой анализ (социограмма): кто к кому обращается за советом, кто влияет на решения, какие коалиции существуют - Провести интервью с ключевыми информантами (5-6 человек разных уровней) для выявления их восприятия власти, влияния, справедливости распределения ресурсов - Проанализировать как официальная, так и неформальная власть влияют на

Помогу с учебным заданием без предоплаты. Оплата после выполнения
Нажмите на мессенджер, чтобы написать
Telegram ↗ WhatsApp ↗ MAX ↗
+7 (924) 305-23-08 · Пишите в мессенджер disynergy.ru

№ п/п	Виды работ
	эффективность и психологический климат - Разработать рекомендации по оптимизации власти и авторитета **Этапы выполнения:** 1. Подготовительный этап : - Ознакомиться с понятиями власти, авторитета, влияния в психологии (Французский-Рейвен, Фестингер и др.) - Изучить формальную организационную структуру, стратегию руководства - Подготовить методы анализа (социограмма, интервью) 2. Аналитический этап: - Провести анонимное анкетирование 10-12 сотрудников с вопросами: • К кому ты обращаешься за советом по работе? • Кто, по твоему мнению, имеет наибольшее влияние на решения в организации? • Кому официально подчиняешься и как часто прислушиваешься к мнению этого человека? • Насколько справедливо распределена власть в организации? - Построить социограмму на основе ответов для визуализации сети влияния - Провести углубленные интервью с 5-6 ключевыми информантами (руководителем разных уровней, неформальными лидерами) о природе власти в организации, их видении справедливого распределения власти - Выявить скрытые коалиции и подгруппы 3. Интерпретационный этап : - Проанализировать расхождения между формальной и неформальной властью - Выявить источники неформальной власти (компетентность, возраст, личностные качества, симпатии) - Обсудить влияние неформальной власти на организационную эффективность, климат, развитие персонала, справедливость - Определить, является ли распределение власти здоровым или деструктивным 4. Рекомендационный этап : - Разработать рекомендации по: • Развитию официального авторитета руководителей • Использованию позитивного неформального влияния • Минимизации деструктивных коалиций и микрополитики • Повышению прозрачности и справедливости в распределении ресурсов и власти - Подготовить отчет с визуализацией **Формат предоставления ответа:** Аналитический отчет с описанием формальной структуры, социограммой или диаграммой сетей влияния, анализом интервью, выявленными паттернами неформальной власти, обсуждением их влияния, рекомендациями. **Критерии оценивания:** 1. Комплексность анализа властных отношений 2. Глубина понимания источников власти 3. Качество диагностики влияния на организацию4. Практическая полезность рекомендаций
2.5.	**Кейс-задача №4. Социально-психологическое сопровождение инклюзивного образования** **Разработка программы развития инклюзивной компетентности педагогов** **Цель:** Провести диагностику готовности и компетентности педагогов к инклюзивному образованию и разработать программу профессионального развития, направленную на повышение инклюзивной компетентности и мотивации к работе с детьми с ОВЗ. **Задача:** В образовательном учреждении внедряется инклюзивное образование, однако педагоги испытывают затруднения: недостаток знаний об особых образовательных

Помогу с учебным заданием без предоплаты. Оплата после выполнения
Нажмите на мессенджер, чтобы написать
Telegram ↗ WhatsApp ↗ MAX ↗
+7 (924) 305-23-08 · Пишите в мессенджер disynergy.ru

№ п/п	Виды работ
	потребностях, неуверенность в своих способностях, предубеждения против инклюзии, низкая мотивация. Требуется: - Провести диагностику инклюзивной компетентности педагогов (8-10 человек) по компонентам: знания об ОВЗ и методах адаптации, практические навыки, установки и готовность, мотивация - Выявить основные барьеры и ресурсы в развитии инклюзивной компетентности - Разработать дифференцированную программу профессионального развития педагогов - Провести серию обучающих и практических сеансов - Оценить изменения в компетентности и установках **Этапы выполнения:** 1. Подготовительный этап : - Ознакомиться с понятием инклюзивной компетентности и моделями ее развития - Провести анализ организационных условий инклюзии в учреждении - Подготовить диагностический инструментарий 2. Диагностический этап : - Провести анкетирование 8-10 педагогов: • Оценка знаний об особенностях разных типов ОВЗ • Практические навыки адаптации учебного материала и методов обучения • Установки на инклюзию (предубеждения, принятие) • Мотивация к работе с детьми с ОВЗ • Потребности в профессиональном развитии - Провести 2-3 интервью с педагогами для выявления качественных аспектов 3. Проектировочный этап : - Разработать программу развития инклюзивной компетентности, включающую: • Информационный семинар «Инклюзивное образование: особенности разных типов ОВЗ и методы адаптации" • Практический тренинг «Адаптация учебного материала и методов для детей с ОВЗ» (2 сеанса) • Установочный тренинг «Преодоление предубеждений и развитие принятия инклюзии" • Коучинг/консультирование для педагогов высокого риска (отсутствие мотивации, сильные предубеждения) - Подготовить раздаточные материалы и ресурсы 4. Реализационный этап : - Провести обучающие и практические сеансы - Осуществить коучинг для отдельных педагогов - Организовать группу взаимной поддержки педагогов, практикующих инклюзию 5. Оценочный этап: - Провести повторную диагностику компетентности через 1-2 недели - Собрать обратную связь от педагогов - Подготовить отчет с результатами **Формат предоставления ответа:** Программа развития инклюзивной компетентности с анализом текущего состояния, описанием компонентов программы, методическими материалами (конспекты семинара и тренингов) + отчет о реализации с результатами диагностики и оценки. **Критерии оценивания:** 1. Полнота диагностики компетентности 2. Обоснованность программы 3. Качество методического материала 4. Эффективность программы
5 ВАРИАНТ	

Помогу с учебным заданием без предоплаты. Оплата после выполнения
Нажмите на мессенджер, чтобы написать
Telegram ↗ WhatsApp ↗ MAX ↗
+7 (924) 305-23-08 · Пишите в мессенджер
disynergy.ru

№ п/п	Виды работ
2.1.	**Кейс-задача №1.** Воспользовавшись общедоступной информацией об организации, в которой Вы проходите практику (официальный сайт, данные статистической отчетности), документами, находящимися в открытом доступе, определите и запишите: — полное официальное название и сокращенное официальное название компании; — организационно-правовую форму компании; — основные виды производимой продукции или оказываемых услуг (выполняемых работ); — территориальное размещение компании; — основные факторы внешней среды (делового окружения) компании.
2.2.	**Кейс-задача №2.** Основываясь на результатах решения предыдущей кейс-задачи, а также воспользовавшись дополнительной информацией об исследуемом предприятии (официальный сайт, данные статистической отчетности), документами, находящимися в открытом доступе, определите и запишите: — структуру, состав компании; — функциональные элементы (должности, обязанности, функции); — выявите достоинства и недостатки организационной структуры; — оцените уровень развития и внедрения цифровых технологий в деятельность компании.
2.3.	**Кейс-задача №3. Профессиональная деятельность в условиях неопределенности** **Разработка программы поддержки сотрудников при переходе на новую систему работы (цифровизация, реорганизация)** **Цель:** Провести анализ факторов, связанных с адаптацией к организационным изменениям, и разработать комплексную программу психологической поддержки сотрудников при внедрении новой системы работы. **Задача:** Организация внедряет новую информационную систему, меняет процессы работы или проводит реструктуризацию. Сотрудники испытывают тревогу, сопротивляются изменениям, боятся потерять работу или не справиться. Требуется: - Провести диагностику восприятия изменений, уровня тревожности, готовности к переменам у 8-10 сотрудников - Выявить ресурсы (компьютерная грамотность, опыт адаптации, поддержка коллег) и барьеры (возраст, стресс, отсутствие информации) - Разработать программу поддержки, включающую информирование, обучение, эмоциональную поддержку, систему помощи - Реализовать программу и оценить изменения в адаптации и отношении к переменам **Этапы выполнения:** 1. Подготовительный этап : - Ознакомиться с планом организационных изменений, их временем, последствиями - Проанализировать потенциальные группы риска и ресурсные группы - Подготовить диагностический инструментарий 2. Диагностический этап : - Провести анкетирование 8-10 сотрудников: • Восприятие необходимости и справедливости изменений • Уровень тревожности и стресса • Готовность к изменениям и адаптивность • Информированность о предстоящих переменах • Наличие компетенций и ресурсов для адаптации - Провести 2-3 фокус-групповых интервью для выявления основных опасений и идей сотрудников - Проанализировать организационные факторы поддержки изменений

Помогу с учебным заданием без предоплаты. Оплата после выполнения
Нажмите на мессенджер, чтобы написать
Telegram ↗ WhatsApp ↗ MAX ↗
+7 (924) 305-23-08 · Пишите в мессенджер
disynergy.ru

№ п/п	Виды работ
	3. Проектировочный этап : - Разработать программу поддержки, включающую: • Информационный брифинг руководства с объяснением изменений, временной шкалы, возможностей для сотрудников • Обучающие сеансы по новой системе/процессам (2-3 сеанса, дифференцированные по группам компетентности) • Групповой тренинг «Адаптация к изменениям: преодоление тревоги и развитие гибкости» (2 сеанса) • Система поддержки: «супервизоры» из числа ранних адаптантов, горячую линию вопросов, регулярные Q&A сеансы - Подготовить раздаточные материалы (инструкции, памятки) 4. Реализационный этап: - Провести информационные брифинги и обучение - Провести тренинги - Внедрить систему поддержки - Осуществлять мониторинг первых трудностей и предоставлять помощь 5. Оценочный этап : - Провести повторную диагностику готовности к переменам и уровня тревожности - Собрать обратную связь о качестве поддержки - Подготовить отчет **Формат предоставления ответа:** Программа психологической поддержки при организационных изменениях с описанием изменений, результатами диагностики, компонентами программы, конспектами обучения и тренингов, материалами поддержки (памятки, инструкции) + отчет об апробации. **Критерии оценивания:** 1. Полнота анализа восприятия изменений 2. Комплексность программы 3. Качество обучающего материала 4. Эффективность и адекватность поддержки
2.4.	**Кейс-задача №4. Психология стресса** **Разработка программы коррекции психосоматических проблем, связанных со стрессом, в рабочей среде»** **Цель:** Провести анализ связи стресса с психосоматическими проблемами сотрудников и разработать программу корректирующих вмешательств, ориентированную как на управление стрессом, так и на физическое здоровье. **Задача:** В организации значительная часть сотрудников страдает от стресса, что проявляется в психосоматических проблемах (нарушения сна, головные боли, диспепсия, мышечные напряжения). Требуется: - Провести диагностику уровня стресса и психосоматических проблем у 8-10 сотрудников - Выявить связь между стрессорами работы и физическими симптомами - Разработать программу, включающую: стресс-менеджмент, физическую активность, релаксацию, изменение образа жизни - Провести программу и оценить улучшение как психологического состояния, так и физического самочувствия **Этапы выполнения:** 1. Подготовительный этап : - Ознакомиться с психосоматикой, связью стресса и физического здоровья - Проанализировать стрессоры в организации и их влияние - Подготовить диагностический инструментарий 2. Диагностический этап : - Провести анкетирование 8-10 сотрудников:

Помогу с учебным заданием без предоплаты. Оплата после выполнения
Нажмите на мессенджер, чтобы написать
Telegram ↗ WhatsApp ↗ MAX ↗
+7 (924) 305-23-08 · Пишите в мессенджер disynergy.ru

№ п/п	Виды работ
	• Уровень стресса (шкала стресса, восприятие стрессоров) • Психосоматические симптомы (нарушения сна, боли, диспепсия, утомляемость) • Физическая активность и образ жизни • Копинг-стратегии • Качество жизни - Провести 2-3 углубленных интервью о связи стрессоров работы и физических проблем 3. Проектировочный этап : - Разработать программу, включающую: • Информационный семинар «Стресс и здоровье: психосоматические связи» • Практический тренинг по управлению стрессом (техники релаксации, дыхательные упражнения, медитация) - 2 сеанса • Групповое занятие по физической активности (йога, зарядка, прогулка) - 2-3 сеанса • Индивидуальные консультации для людей с выраженными психосоматическими проблемами • Информационные материалы о здоровом образе жизни - Подготовить материалы 4. Реализационный этап: - Провести семинар, тренинги и практические занятия - Осуществить индивидуальные консультации - Установить напоминания о физической активности, релаксации 5. Оценочный этап : - Провести повторную диагностику уровня стресса и психосоматических симптомов - Собрать обратную связь о программе - Подготовить отчет **Формат предоставления ответа:** Программа коррекции психосоматических проблем с анализом стресса и его психосоматических проявлений, компонентами программы, конспектами занятий, информационными материалами + отчет об апробации с результатами. **Критерии оценивания:** 1. Глубина анализа психосоматической связи 2. Комплексность программы 3. Качество практического материала 4. Оценка эффективности
2.5.	**Кейс-задача №5. Психология семьи и семейное консультирование** **Проектирование программы поддержки работающих родителей в балансировании карьеры и семейной жизни»** **Цель:** Провести анализ вызовов, с которыми сталкиваются работающие родители в организации, при попытке сбалансировать профессиональные и семейные обязанности, и разработать программу организационной и психологической поддержки. **Задача:** В организации работают многие сотрудники с семейными обязанностями (дети, пожилые родители). Они испытывают конфликт между работой и семьей, что влияет на их благополучие, производительность, мотивацию. Требуется: - Провести диагностику работающих родителей (6-8 человек) для выявления источников конфликта работа-семья, их влияния на семейное благополучие и стресс - Оценить организационные факторы, поддерживающие или препятствующие work-life balance (гибкий график, дистанционная работа, поддержка руководства, культура организации) - Разработать программу поддержки, включающую организационные изменения и психологическое консультирование - Реализовать компоненты программы и оценить улучшения

Помогу с учебным заданием без предоплаты. Оплата после выполнения
Нажмите на мессенджер, чтобы написать
Telegram ↗ WhatsApp ↗ MAX ↗
+7 (924) 305-23-08 · Пишите в мессенджер
disynergy.ru

№ п/п	Виды работ
	Этапы выполнения: 1. Подготовительный этап : - Ознакомиться с концепциями работа-семья конфликта, work-life balance, теорией систем семьи-работы - Проанализировать организационные политики в отношении гибкости, поддержки семьи - Подготовить диагностический инструментарий 2. Диагностический этап : - Провести углубленные интервью с 6-8 работающими родителями: • Источники конфликта работа-семья (временной, ролевой, стрессовой) • Влияние конфликта на семейные отношения, детей, стресс родителя • Стратегии, используемые для балансирования • Восприятие организационной поддержки • Потребности в помощи - Провести интервью с руководителем об организационных возможностях - Проанализировать организационные политики и практики 3. Проектировочный этап : - Разработать программу, включающую: • Организационные изменения (гибкий график для одного-двух сотрудников, если возможно, обсуждение возможности дистанционной работы) • Групповое консультирование «Work-life balance: управление конфликтом и развитие интеграции» (2 сеанса) • Индивидуальные консультации для родителей с выраженным конфликтом (2-3 сеанса) • Информационную сессию для руководителей о поддержке работающих родителей - Подготовить материалы 4. Реализационный этап: - Провести консультирование и групповые сеансы - Осуществить изменения в расписании или политике (если одобрено) - Проинформировать руководителей 5. Оценочный этап : - Провести повторное интервью с участниками о изменениях в конфликте работа-семья, стрессе, семейном благополучии - Собрать обратную связь - Подготовить отчет **Формат предоставления ответа:** Программа поддержки работающих родителей с анализом конфликта работа-семья, результатами диагностики, компонентами программы, конспектами консультирования + отчет об апробации с рекомендациями для организации. **Критерии оценивания:** 1. Глубина анализа конфликта работа-семья 2. Дифференцированность подходов 3. Качество консультационного процесса 4. Практическая реализуемость и результативность
	6 ВАРИАНТ
2.1.	**Кейс-задача №1.** Воспользовавшись общедоступной информацией об организации, в которой Вы проходите практику (официальный сайт, данные статистической отчетности), документами, находящимися в открытом доступе, определите и запишите: — полное официальное название и сокращенное официальное название компании; — организационно-правовую форму компании;

Помогу с учебным заданием без предоплаты. Оплата после выполнения
Нажмите на мессенджер, чтобы написать
Telegram ↗ WhatsApp ↗ MAX ↗
+7 (924) 305-23-08 · Пишите в мессенджер
disynergy.ru

№ п/п	Виды работ
	— основные виды производимой продукции или оказываемых услуг (выполняемых работ); — территориальное размещение компании; — основные факторы внешней среды (делового окружения) компании.
2.2.	**Кейс-задача №2.** Основываясь на результатах решения предыдущей кейс-задачи, а также воспользовавшись дополнительной информацией об исследуемом предприятии (официальный сайт, данные статистической отчетности), документами, находящимися в открытом доступе, определите и запишите: — структуру, состав компании; — функциональные элементы (должности, обязанности, функции); — выявите достоинства и недостатки организационной структуры; — оцените уровень развития и внедрения цифровых технологий в деятельность компании.
2.3.	**Кейс-задача №3. Основы профайлинга** **Разработка системы рекрутинга с использованием элементов психологического профилирования для выявления кандидатов, соответствующих корпоративной культуре и требованиям позиции** **Цель:** Разработать систему оценки кандидатов при найме на основе психологического профилирования и поведенческих индикаторов для повышения качества рекрутинга и снижения текучести кадров. **Задача:** Организация часто нанимает людей, которые не подходят по личностным характеристикам, ценностям или поведенческим стилям, что приводит к их быстрому уходу или конфликтам. Требуется: - Разработать психологический профиль успешного сотрудника для выбранной должности на основе анализа текущих сотрудников и требований позиции - Разработать систему оценки кандидатов, включающую поведенческое интервью, оценку ценностей и стилей взаимодействия, проверку под стрессом - Апробировать систему на 2-3 реальных кандидатах - Подготовить рекомендации по оптимизации процесса рекрутинга **Этапы выполнения:** 1. Подготовительный этап : - Ознакомиться с теориями личности, проведения поведенческого интервью (STAR метод) - Проанализировать требования должности, корпоративную культуру, ценности организации - Подготовить материалы для интервью 2. Аналитический этап : - Провести анализ текущих успешных и неуспешных сотрудников на данной или аналогичной должности: • Какие качества определили их успех или неудачу? • Какие ценности, стили работы, поведение наиболее эффективны? • Какие красные флаги указывают на несоответствие? - Развить психологический профиль успешного кандидата 3. Проектировочный этап : - Разработать систему оценки, включающую: • Поведенческое интервью (вопросы STAR о прошлом поведении в ключевых ситуациях) • Оценку ценностей и мотивации (соответствие корпоративной культуре) • Стрессовый тест (поведение под давлением) • Практическое задание, если возможно

Помогу с учебным заданием без предоплаты. Оплата после выполнения
Нажмите на мессенджер, чтобы написать
Telegram ↗ WhatsApp ↗ MAX ↗
+7 (924) 305-23-08 · Пишите в мессенджер
disynergy.ru

№ п/п	Виды работ
	- Подготовить интервьюерский гайд и оценочный чек-лист 4. Апробационный этап: - Провести интервью и оценку 2-3 кандидатов используя разработанную систему - Собрать обратную связь о полезности оценок при прогнозировании успеха 5. Оценочный этап : - Проанализировать полученные данные - Подготовить отчет с рекомендациями по оптимизации рекрутинга **Формат предоставления ответа:** Методическое пособие по рекрутингу «Система оценки кандидатов на основе психологического профилирования» с описанием психологического профиля должности, системы оценки, интервьюерского гайда, примеров вопросов и оценочного чек-листа + отчет об апробации. **Критерии оценивания:** 1. Обоснованность профиля должности 2. Качество системы оценки 3. Профессиональное качество интервьюирования 4. Практическая полезность и результаты
2.4.	**Кейс-задача №4. Педагогика и психология девиантного поведения** **Разработка коррекционной программы для подростков с агрессивным поведением** **Цель:** Провести психологическую диагностику агрессивного поведения подростков и разработать краткосрочную коррекционную программу, направленную на развитие навыков саморегуляции, эмоционального понимания и конструктивного разрешения конфликтов. **Задача:** В образовательном учреждении работает группа подростков (4-5 человек) с выраженным агрессивным поведением (физическая, вербальная, косвенная агрессия), часто конфликтующих со сверстниками и взрослыми. Требуется: - Провести психодиагностику этих подростков для выявления типов агрессии, причин (фрустрация, дефицит навыков, ценности), факторов риска и защиты - Разработать дифференцированную коррекционную программу, учитывающую индивидуальные особенности каждого подростка - Реализовать групповой тренинг и индивидуальные консультации - Оценить изменения в агрессивности, навыках саморегуляции, отношениях со сверстниками **Этапы выполнения:** 1. Подготовительный этап : - Ознакомиться с теориями агрессии в подростковом возрасте, методами коррекции - Подготовить диагностический инструментарий (опросники агрессии, интервью, наблюдение) 2. Диагностический этап : - Провести психодиагностику 4-5 подростков с агрессивным поведением: • Оценка видов агрессии (физическая, вербальная, косвенная, аутоагрессия) • Выявление триггеров и ситуаций, вызывающих агрессию • Анализ причин (фрустрация, дефицит навыков социального взаимодействия, травма, ценности, стиль атрибуции) • Оценка навыков саморегуляции, управления гневом, разрешения конфликтов • Выявление положительных ресурсов (интересы, сильные стороны, поддержка) - Проанализировать контекст (отношения со сверстниками, семья, школа) 3. Проектировочный этап : - Разработать коррекционную программу, включающую: • Групповой тренинг «Управление гневом и агрессией: развитие навыков саморегуляции и конструктивного разрешения конфликтов» (3-4 сеанса)

Помогу с учебным заданием без предоплаты. Оплата после выполнения
Нажмите на мессенджер, чтобы написать
Telegram ↗ WhatsApp ↗ MAX ↗
+7 (924) 305-23-08 · Пишите в мессенджер
disynergy.ru

№ п/п	Виды работ
	• Индивидуальные консультации для подростков с выраженными проблемами (2-3 сеанса на человека) • Работу с семьей и школой для создания поддерживающей среды - Подготовить материалы 4. Реализационный этап : - Провести групповой тренинг с использованием техник: • Развития эмоциональной осознанности и идентификации гнева • Обучения навыкам саморегуляции (дыхание, релаксация, паузы) • Практики альтернативных способов выражения гнева • Развития навыков социального взаимодействия и разрешения конфликтов - Провести индивидуальные консультации 5. Оценочный этап : - Провести повторную оценку агрессивности и навыков саморегуляции через 2-3 недели - Собрать информацию о поведении в классе и дома - Подготовить отчет **Формат предоставления ответа:** Коррекционная программа с анализом выявленных видов агрессии и причин, описанием компонентов программы, конспектами тренинговых сеансов + отчет о реализации с результатами. **Критерии оценивания:** 1. Комплексность диагностики агрессии 2. Дифференцированность программы 3. Качество коррекционного вмешательства 4. Оценка эффективности
2.5.	**Кейс-задача №5. Правовые основы деятельности психолога** **Разработка этического протокола для психолога при работе с уязвимыми группами (несовершеннолетние, лица с нарушением психического здоровья)** **Цель:** Провести анализ этико-правовых вопросов при психологической работе с уязвимыми группами и разработать практический протокол, обеспечивающий защиту прав и достоинства клиентов. **Задача:** Психолог работает с уязвимыми группами (дети, подростки, люди с психическими расстройствами, лица в кризисном состоянии), что требует особого внимания к этико-правовым аспектам. Требуется: - Выявить специфические этико-правовые вызовы при работе с этими группами - Разработать протокол, регулирующий: Информированное согласие (как адаптировать для лиц ограниченной дееспособности) Конфиденциальность и исключения (уведомление о опасности, случаи жестокого обращения) Компетентность и границы практики Документирование и хранение информации Разрешение этических дилемм - Провести обучающий семинар для психологов **Этапы выполнения**: 1. Подготовительный этап : - Изучить применимое законодательство в отношении уязвимых групп (ФЗ о защите детей от информации, несущей вред, о психиатрической помощи и т.д.) - Ознакомиться с профессиональными этическими кодексами (ООО «Ассоциация психологов России» и др.) - Провести анализ потенциальных этических проблем 2. Аналитический этап : - Выявить специфические этико-правовые вызовы:

Помогу с учебным заданием без предоплаты. Оплата после выполнения
Нажмите на мессенджер, чтобы написать
Telegram ↗ WhatsApp ↗ MAX ↗
+7 (924) 305-23-08 · Пишите в мессенджер disynergy.ru

№ п/п	Виды работ
	• Информированное согласие для несовершеннолетних и лиц ограниченной дееспособности • Конфиденциальность: когда можно нарушить (угроза жизни, жестокое обращение с детьми) • Вмешательство без согласия в экстренных случаях • Документирование конфиденциальной информации • Отказ в услугах vs. обязанность помогать - Подготовить иллюстративные примеры и case study 3. Проектировочный этап : - Разработать Протокол этико-правовой работы с уязвимыми группами, включающий: • Получение информированного согласия (шаблоны для детей, опекунов, психически нездоровых лиц) • Процедуры при выявлении жестокого обращения или угрозы жизни • Процедуры документирования, хранения и защиты информации • Процедуры разрешения этических конфликтов - Подготовить слайды и материалы семинара 4. Обучающий этап : - Провести семинар для психологов, обсуждая реальные примеры и case study 5. Оценочный этап : - Собрать обратную связь - Подготовить окончательный вариант протокола **Формат предоставления ответа:** Отчет об этико-правовом анализе + Протокол этико-правовой работы с уязвимыми группами с шаблонами согласия, процедурами и case study + материалы обучающего семинара + отчет об апробации. **Критерии оценивания:** 1. Полнота анализа этико-правовых вызовов 2. Практичность протокола 3. Соответствие законодательству и этике 4. Качество обучающего материала
7 ВАРИАНТ	
2.1.	**Кейс-задача №1.** Воспользовавшись общедоступной информацией об организации, в которой Вы проходите практику (официальный сайт, данные статистической отчетности), документами, находящимися в открытом доступе, определите и запишите: — полное официальное название и сокращенное официальное название компании; — организационно-правовую форму компании; — основные виды производимой продукции или оказываемых услуг (выполняемых работ); — территориальное размещение компании; — основные факторы внешней среды (делового окружения) компании.
2.2.	**Кейс-задача №2.** Основываясь на результатах решения предыдущей кейс-задачи, а также воспользовавшись дополнительной информацией об исследуемом предприятии (официальный сайт, данные статистической отчетности), документами, находящимися в открытом доступе, определите и запишите: — структуру, состав компании; — функциональные элементы (должности, обязанности, функции); — выявите достоинства и недостатки организационной структуры; — оцените уровень развития и внедрения цифровых технологий в деятельность

Помогу с учебным заданием без предоплаты. Оплата после выполнения
Нажмите на мессенджер, чтобы написать
Telegram ↗ WhatsApp ↗ MAX ↗
+7 (924) 305-23-08 · Пишите в мессенджер
disynergy.ru

№ п/п	Виды работ
	компании.
2.3.	**Кейс-задача №3. Психология труда** **Диагностика и коррекция конфликтов в трудовом коллективе** **Цель:** Провести комплексный анализ межличностных конфликтов в рабочем подразделении и разработать программу их конструктивного разрешения и профилактики. **Задача:** В подразделении организации существуют выраженные межличностные конфликты между отдельными сотрудниками, которые влияют на командную работу и психологический климат. Требуется: - Провести диагностику конфликтов (участники, предмет, история, влияние на организацию) - Выявить ведущие стили разрешения конфликтов сотрудниками - Разработать программу конструктивного разрешения текущих конфликтов и профилактики будущих - Реализовать программу и оценить улучшение климата в коллективе **Этапы выполнения:** 1. Подготовительный этап: - Ознакомиться с теориями конфликта в организациях - Собрать информацию о конфликтах из документации и наблюдений - Подготовить инструменты диагностики 2. Диагностический этап: - Провести интервью с основными участниками конфликтов (3-5 человек) - Проанализировать стили разрешения конфликтов (избегание, противоборство, компромисс, интеграция) - Определить истоки конфликта (различия в ценностях, конкуренция за ресурсы, недопонимание) - Оценить влияние на производительность и климат 3. Проектировочный этап: - Разработать программу, включающую: • Медиацию/посредничество между конфликтующими сторонами (2-3 сеанса) • Групповой тренинг «Конструктивное разрешение конфликтов и управление разногласиями» (2 сеанса) • Рекомендации руководителю по профилактике конфликтов - Подготовить материалы 4. Реализационный этап: - Провести сеансы медиации - Провести групповой тренинг - Обсудить рекомендации с руководством 5. Оценочный этап: - Провести повторную оценку климата и конфликтности через 2 недели - Собрать обратную связь участников **Формат предоставления ответа:** Программа разрешения конфликтов + протоколы медиации + конспект тренинга + отчет об результатах. **Критерии оценивания:** 1. Глубина анализа конфликтов 2. Качество разрешения конфликтов 3. Практичность профилактических мер 4. Оценка эффективности:
2.4.	**Кейс-задача №4. Профессиональная деятельность в условиях неопределенности** **Разработка системы поддержки принятия решений сотрудниками в условиях риска и неопределенности**

Помогу с учебным заданием без предоплаты. Оплата после выполнения
Нажмите на мессенджер, чтобы написать
Telegram ↗ WhatsApp ↗ MAX ↗
+7 (924) 305-23-08 · Пишите в мессенджер
disynergy.ru

№ п/п	Виды работ
	Цель: Провести анализ процессов принятия решений в организации при наличии неопределенности и разработать систему поддержки, снижающей тревогу и улучшающей качество решений. **Задача:** Сотрудники организации часто сталкиваются с ситуациями, в которых необходимо принимать решения при неполной информации и высоком риске. Они испытывают неуверенность и тревогу. Требуется: - Провести анализ процессов принятия решений в организации (как принимаются решения, кто участвует, источники неопределенности) - Выявить когнитивные и эмоциональные барьеры при принятии решений в условиях неопределенности - Разработать инструменты и систему поддержки (структурированные методы анализа, развитие толерантности к неопределенности) - Провести обучение сотрудников и оценить улучшение уверенности в принятии решений Этапы выполнения: 1. Подготовительный этап: - Ознакомиться с теориями принятия решений, когнитивными предубеждениями - Проанализировать типичные решения, принимаемые в организации 2. Диагностический этап: - Провести интервью с 6-8 сотрудниками о процессе принятия решений, источниках неопределенности, трудностях - Проанализировать 2-3 реальных примера принятых решений и их исходы 3. Проектировочный этап: - Разработать систему поддержки, включающую: • Структурированный метод анализа решений (матрица решений, анализ SWOT) • Тренинг по когнитивным смещениям и рациональному мышлению (2 сеанса) • Практические примеры и case study - Подготовить инструменты и шаблоны 4. Реализационный этап: - Провести обучение - Апробировать инструменты на реальных решениях 5. Оценочный этап: - Оценить изменения в уверенности и качестве решений **Формат предоставления ответа:** Система поддержки принятия решений с анализом процессов, инструментами и методами + тренинг + отчет об апробации. **Критерии оценивания:** 1. Анализ процессов принятия решений 2. Качество разработанной системы 3. Обучающий компонент 4. Результативность
2.5.	**Кейс-задача №5. Психология стресса** **Разработка программы первичной профилактики синдрома выгорания на основе укрепления психологической резилиентности»** **Цель:** Разработать программу, направленную на развитие личностной резилиентности (способности к восстановлению после стресса) как инструмента первичной профилактики выгорания. **Задача:** Организация стремится предотвратить выгорание, укрепляя психологические ресурсы сотрудников. Требуется: - Провести диагностику текущих уровней стресса и резилиентности (8-10 человек) - Выявить компоненты резилиентности (оптимизм, самоэффективность, социальная поддержка, смысл жизни) - Разработать программу развития резилиентности

Помогу с учебным заданием без предоплаты. Оплата после выполнения
Нажмите на мессенджер, чтобы написать
Telegram ↗ WhatsApp ↗ MAX ↗
+7 (924) 305-23-08 · Пишите в мессенджер
disynergy.ru

№ п/п	Виды работ
	- Провести программу и оценить изменения **Этапы выполнения:** 1. Подготовительный этап: - Ознакомиться с концепцией резилиентности - Подготовить инструменты диагностики 2. Диагностический этап: - Провести оценку резилиентности по компонентам (оптимизм, самоэффективность, социальная поддержка) - Определить индивидуальные профили резилиентности 3. Проектировочный этап: - Разработать программу, включающую: • Групповой тренинг «Развитие резилиентности и позитивного мышления» (2-3 сеанса) • Практики самопомощи (дневник благодарности, физическая активность, социальные связи) - Подготовить материалы 4. Реализационный этап: - Провести тренинг и практики 5. Оценочный этап: - Оценить изменения в резилиентности и стрессе **Формат предоставления ответа:** Программа развития резилиентности + тренинг + материалы самопомощи + отчет об результатах. **Критерии оценивания:** 1. Понимание резилиентности 2. Программа развития 3. Практичность материалов 4. Оценка изменений
8 ВАРИАНТ	
2.1.	**Кейс-задача №1.** Воспользовавшись общедоступной информацией об организации, в которой Вы проходите практику (официальный сайт, данные статистической отчетности), документами, находящимися в открытом доступе, определите и запишите: — полное официальное название и сокращенное официальное название компании; — организационно-правовую форму компании; — основные виды производимой продукции или оказываемых услуг (выполняемых работ); — территориальное размещение компании; — основные факторы внешней среды (делового окружения) компании.
2.2.	**Кейс-задача №2.** Основываясь на результатах решения предыдущей кейс-задачи, а также воспользовавшись дополнительной информацией об исследуемом предприятии (официальный сайт, данные статистической отчетности), документами, находящимися в открытом доступе, определите и запишите: — структуру, состав компании; — функциональные элементы (должности, обязанности, функции); — выявите достоинства и недостатки организационной структуры; — оцените уровень развития и внедрения цифровых технологий в деятельность компании.
2.3.	**Кейс-задача №3. Профориентационная диагностика и консультирование** **Разработка корпоративной программы планирования карьеры и развития кадров**

Помогу с учебным заданием без предоплаты. Оплата после выполнения
Нажмите на мессенджер, чтобы написать
Telegram ↗ WhatsApp ↗ MAX ↗
+7 (924) 305-23-08 · Пишите в мессенджер
disynergy.ru

№ п/п	Виды работ
	Цель: Спроектировать и апробировать корпоративную программу карьерного развития сотрудников, включающую диагностику потенциала, консультирование, обучение и менторинг. **Задача:** Организация стремится развивать собственных кадров и предотвращать потерю способных сотрудников. Требуется: - Провести диагностику карьерных запросов, потенциала и компетенций 6-8 сотрудников - Выявить карьерные якоря и ценности каждого сотрудника - Разработать индивидуальные планы развития карьеры - Провести консультирование и установить менторинг/coaching - Оценить удовлетворенность развитием и удержание кадров **Этапы выполнения:** 1. Подготовительный этап: - Ознакомиться с процессами управления карьерой в организации - Подготовить инструменты диагностики (методика Шейна «Карьерные якоря", опросник компетенций) 2. Диагностический этап: - Провести индивидуальные консультации с 6-8 сотрудниками - Выявить карьерные ожидания, сильные стороны, области развития - Определить готовность к развитию 3. Проектировочный этап: - Разработать индивидуальные планы развития карьеры для 3-4 сотрудников - Спроектировать систему менторинга и coaching - Подготовить материалы программы 4. Реализационный этап: - Провести консультирование - Установить менторинг или coaching отношения 5. Оценочный этап: - Оценить удовлетворенность программой и изменения в мотивации **Формат предоставления ответа:** Программа карьерного развития + индивидуальные планы + протокол менторинга + отчет об результатах. **Критерии оценивания:** 1. Полнота диагностики 2. Качество планов 3. Практичность менторинга 4. Оценка эффективности
2.4.	**Кейс-задача №4. Социально-психологическое сопровождение инклюзивного образования** **Проектирование системы социальной интеграции детей с ОВЗ в общеобразовательное учреждение** **Цель:** Разработать комплексную систему мер по социальной интеграции детей с ОВЗ в образовательное учреждение, включающую как специальные условия, так и работу с коммунитетом. **Задача:** Школа принимает первых детей с ОВЗ. Требуется разработать систему, обеспечивающую не только образовательную доступность, но и социальную интеграцию в школьном сообществе. **Этапы выполнения:** 1. Подготовительный этап: - Анализ нормативной базы инклюзии - Оценка готовности учреждения 2. Диагностический этап: - Оценка особых образовательных потребностей

Помогу с учебным заданием без предоплаты. Оплата после выполнения
Нажмите на мессенджер, чтобы написать
Telegram ↗ WhatsApp ↗ MAX ↗
+7 (924) 305-23-08 · Пишите в мессенджер
disynergy.ru

№ п/п	Виды работ
	- Анализ готовности сверстников и педагогов 3. Проектировочный этап: - Разработка системы с компонентами для детей, педагогов, сверстников 4. Реализационный этап: - Реализация компонентов программы 5. Оценочный этап: - Оценка интеграции и принятия **Формат предоставления ответа:** Система социальной интеграции + компоненты программы + отчет об апробации. **Критерии оценивания:** 1. Системность подхода 2. Обоснованность мер 3. Практическая реализуемость 4. Результативность
2.5.	**Кейс-задача №5. Правовые основы деятельности психолога** **Разработка регламента психологической помощи при кризисных ситуациях и чрезвычайных обстоятельствах** **Цель:** Разработать практический регламент оказания психологической помощи в условиях кризисных ситуаций (потери, травмы, катастрофы), определяющий этико-правовые, организационные и практические основы. **Задача:** Организация (школа, компания, социальное учреждение) должна быть готова к оказанию психологической помощи при кризисных ситуациях. Требуется разработать регламент, определяющий процедуры, роли, ответственность. **Этапы выполнения:** 1. Подготовительный этап: - Анализ типичных кризисных ситуаций в организации - Изучение применимого законодательства 2. Диагностический этап: - Выявление потенциальных кризисов и уязвимостей - Оценка готовности персонала 3. Проектировочный этап: - Разработка регламента с процедурами, ролями, ответственностью 4. Обучающий этап: - Проведение обучающего семинара 5. Оценочный этап: - Оценка готовности к кризисным ситуациям **Формат предоставления ответа:** Регламент психологической помощи при кризисах + процедуры и алгоритмы + материалы обучения + отчет об апробации. **Критерии оценивания:** 1. Полнота регламента 2. Практичность 3. Соответствие законодательству 4. Обучающий эффект
9 ВАРИАНТ	
2.1.	**Кейс-задача №1.** Воспользовавшись общедоступной информацией об организации, в которой Вы проходите практику (официальный сайт, данные статистической отчетности), документами, находящимися в открытом доступе, определите и запишите: — полное официальное название и сокращенное официальное название компании; — организационно-правовую форму компании;

Помогу с учебным заданием без предоплаты. Оплата после выполнения
Нажмите на мессенджер, чтобы написать
Telegram ↗ WhatsApp ↗ MAX ↗
+7 (924) 305-23-08 · Пишите в мессенджер
disynergy.ru

№ п/п	Виды работ
	— основные виды производимой продукции или оказываемых услуг (выполняемых работ); — территориальное размещение компании; — основные факторы внешней среды (делового окружения) компании.
2.2.	**Кейс-задача №2.** Основываясь на результатах решения предыдущей кейс-задачи, а также воспользовавшись дополнительной информацией об исследуемом предприятии (официальный сайт, данные статистической отчетности), документами, находящимися в открытом доступе, определите и запишите: — структуру, состав компании; — функциональные элементы (должности, обязанности, функции); — выявите достоинства и недостатки организационной структуры; — оцените уровень развития и внедрения цифровых технологий в деятельность компании.
2.3.	**Кейс-задача №3. Психология власти** **Анализ и развитие лидерского потенциала молодых менеджеров»** **Цель:** Провести оценку лидерского потенциала молодых менеджеров и разработать программу их развития, направленную на усиление авторитета, компетентности и эффективного стиля управления. **Задача:** Организация готовит молодых менеджеров к руководящим ролям. Требуется провести диагностику их лидерского потенциала, выявить сильные стороны и области развития, разработать персонализированную программу развития. **Этапы выполнения:** 1. Подготовительный этап: - Ознакомиться с моделями лидерства - Подготовить инструменты оценки (вопросники, интервью, 360° обратная связь если возможно) 2. Диагностический этап: - Провести оценку лидерского потенциала 4-5 молодых менеджеров - Выявить стили управления, коммуникации, принятия решений - Определить сильные стороны и области развития 3. Проектировочный этап: - Разработать индивидуальные программы развития - Спроектировать обучение, coaching, наставничество 4. Реализационный этап: - Провести обучение и coaching сеансы - Организовать менторинг с опытными лидерами 5. Оценочный этап: - Оценить прогресс в развитии лидерских навыков **Формат предоставления ответа:** Программа развития лидеров + индивидуальные планы + материалы обучения + отчет об результатах. **Критерии оценивания:** 1. Полнота оценки 2. Качество программ 3. Методический уровень 4. Результативность
2.4.	**Кейс-задача №4. Психология семьи и семейное консультирование** **Разработка программы поддержки семей сотрудников и развитие семейно-ориентированной политики организации** **Цель:** Разработать программу, поддерживающую психологическое благополучие семей

Помогу с учебным заданием без предоплаты. Оплата после выполнения
Нажмите на мессенджер, чтобы написать
Telegram ↗ WhatsApp ↗ MAX ↗
+7 (924) 305-23-08 · Пишите в мессенджер
disynergy.ru

№ п/п	Виды работ
	сотрудников и интегрирующую семейные потребности в организационную политику. **Задача:** Организация стремится создать семейно-ориентированную культуру, поддерживающую не только работников, но и их семьи. Требуется разработать программу. **Этапы выполнения**: 1. Подготовительный этап: - Анализ семейных потребностей сотрудников - Обзор возможностей организации 2. Диагностический этап: - Опрос сотрудников о семейных потребностях и предложения (5-6 человек) - Анализ текущей политики в отношении семей 3. Проектировочный этап: - Разработка программы с компонентами поддержки разных типов семей - Предложения по политике (гибкие графики, отпуска, психологическая поддержка) 4. Реализационный этап: - Реализация компонентов программы - Обсуждение предложений по политике 5. Оценочный этап: - Оценка удовлетворенности сотрудников **Формат предоставления ответа:** Программа поддержки семей + предложения по политике + компоненты поддержки + отчет об результатах. **Критерии оценивания:** 1. Анализ потребностей 2. Программа поддержки 3. Политика организации 4. Результативность
2.5.	**Кейс-задача №5. Основы профайлинга** **Разработка системы оценки психологической готовности кандидатов к высокорисковым должностям** **Цель:** Разработать систему психологического профилирования для выявления кандидатов, обладающих необходимыми личностными и когнитивными характеристиками для работы в высокорисковых условиях. **Задача:** Организация нанимает людей на должности, связанные с высоким риском (охрана, управление в чрезвычайных ситуациях, транспортировка опасных грузов). Требуется разработить систему оценки. **Этапы выполнения:** 1. Подготовительный этап: - Анализ требований к должности и рисков - Развитие профиля успешного сотрудника 2. Диагностический этап: - Анализ текущих сотрудников высокого риска для выявления общих характеристик - Определение психологических предикторов успеха и неудачи 3. Проектировочный этап: - Разработка системы оценки (тесты, интервью, сценарные задачи) - Подготовка инструкций и критериев 4. Апробационный этап: - Апробация системы на 2-3 кандидатах 5. Оценочный этап: - Оценка валидности системы **Формат предоставления ответа:** Методология оценки + инструменты и критерии + отчет об апробации.

Помогу с учебным заданием без предоплаты. Оплата после выполнения
Нажмите на мессенджер, чтобы написать
Telegram ↗ WhatsApp ↗ MAX ↗
+7 (924) 305-23-08 · Пишите в мессенджер
disynergy.ru

№ п/п	Виды работ
	Критерии оценивания: 1. Анализ профиля должности 2. Система оценки 3. Методический уровень 4. Результативность
	10 ВАРИАНТ
2.1.	**Кейс-задача №1.** Воспользовавшись общедоступной информацией об организации, в которой Вы проходите практику (официальный сайт, данные статистической отчетности), документами, находящимися в открытом доступе, определите и запишите: — полное официальное название и сокращенное официальное название компании; — организационно-правовую форму компании; — основные виды производимой продукции или оказываемых услуг (выполняемых работ); — территориальное размещение компании; — основные факторы внешней среды (делового окружения) компании.
2.2.	**Кейс-задача №2.** Основываясь на результатах решения предыдущей кейс-задачи, а также воспользовавшись дополнительной информацией об исследуемом предприятии (официальный сайт, данные статистической отчетности), документами, находящимися в открытом доступе, определите и запишите: — структуру, состав компании; — функциональные элементы (должности, обязанности, функции); — выявите достоинства и недостатки организационной структуры; — оцените уровень развития и внедрения цифровых технологий в деятельность компании.
2.3.	**Кейс-задача №3. Профессиональная деятельность в условиях неопределенности** **Разработка программы развития адаптивности и инновационного мышления сотрудников** **Цель:** Провести диагностику адаптивности персонала организации и разработать программу развития гибкого, инновационного мышления и способности к быстрой адаптации к переменам. **Задача:** В условиях быстро меняющегося рынка организация нуждается в сотрудниках, способных адаптироваться и генерировать инновационные решения. Требуется разработать программу развития. **Этапы выполнения:** 1. Подготовительный этап: - Ознакомиться с концепциями адаптивности и инновационности - Проанализировать организационные потребности 2. Диагностический этап: - Оценить текущий уровень адаптивности и инновационности (8-10 человек) - Выявить барьеры к инновациям и адаптации 3. Проектировочный этап: - Разработать программу развития с компонентами: • Тренинг «Творчество и инновационное мышление" • Тренинг «Гибкость и адаптивность" • Практика через проектную деятельность 4. Реализационный этап: - Провести тренинги - Организовать инновационный проект или челлендж 5. Оценочный этап:

Помогу с учебным заданием без предоплаты. Оплата после выполнения
Нажмите на мессенджер, чтобы написать
Telegram ↗ WhatsApp ↗ MAX ↗
+7 (924) 305-23-08 · Пишите в мессенджер
disynergy.ru

№ п/п	Виды работ
	- Оценить изменения в адаптивности и инновационности **Формат предоставления ответа:** Программа развития + конспекты тренингов + описание проекта + отчет об результатах. **Критерии оценивания:** 1. Анализ потребностей 2. Программа развития 3. Методический уровень 4. Результативность
2.4.	**Кейс-задача №4. Психология стресса** **Разработка программы содействия здоровью и благополучию сотрудников (wellness program)** **Цель:** Спроектировать комплексную программу содействия физическому, психическому и социальному благополучию сотрудников, основанную на оценке их потребностей и ресурсов. **Задача:** Организация стремится инвестировать в здоровье и благополучие сотрудников. Требуется разработать программу wellness, включающую различные компоненты. **Этапы выполнения:** 1. Подготовительный этап: - Анализ потребностей сотрудников в области здоровья и благополучия - Оценка ресурсов организации 2. Диагностический этап: - Опрос сотрудников о здоровье, стрессе, образе жизни (6-8 человек) - Анализ текущих показателей здоровья и благополучия 3. Проектировочный этап: - Разработка программы с компонентами: • Физическое здоровье (занятия спортом, эргономика) • Психическое здоровье (управление стрессом, практики осознанности) • Социальное здоровье (командные мероприятия, поддержка) • Питание и образ жизни 4. Реализационный этап: - Реализация компонентов программы - Организация мероприятий и сеансов 5. Оценочный этап: - Оценка участия и удовлетворенности **Формат предоставления ответа:** Wellness программа с описанием компонентов, расписанием мероприятий, информационные материалы + отчет об апробации. **Критерии оценивания:** 1. Анализ потребностей 2. Программа благополучия 3. Практичность реализации 4. Результативность
2.5.	**Кейс-задача №5. Социально-психологическое сопровождение инклюзивного образования** **Разработка программы развития инклюзивной компетентности школьного коллектива (администрация, педагоги, технический персонал)** **Цель:** Спроектировать программу комплексного развития инклюзивной компетентности всех уровней школьного коллектива для создания по-настоящему инклюзивной образовательной среды. **Задача:** Школа внедряет инклюзивное образование, однако его успех зависит не только от педагогов, но и от целого коллектива. Требуется разработать программу развития

Помогу с учебным заданием без предоплаты. Оплата после выполнения
Нажмите на мессенджер, чтобы написать
Telegram ↗ WhatsApp ↗ MAX ↗
+7 (924) 305-23-08 · Пишите в мессенджер
disynergy.ru

№ п/п	Виды работ
	компетентности всех уровней. **Этапы выполнения:** 1. Подготовительный этап: - Анализ организационной культуры в отношении инклюзии - Подготовка инструментов оценки 2. Диагностический этап: - Оценка готовности администраторов, педагогов, персонала к инклюзии - Выявление различных потребностей разных групп 3. Проектировочный этап: - Разработка дифференцированных программ для разных групп - Спроектировать обучающие сеансы, обсуждения, практики 4. Реализационный этап: - Провести программы развития для разных групп 5. Оценочный этап: - Оценить изменения в компетентности и установках **Формат предоставления ответа:** Комплексная программа развития инклюзивной компетентности с компонентами для разных групп, конспектами обучения + отчет об апробации. **Критерии оценивания:** 1. Анализ организационной готовности 2. Дифференцированность программы 3. Методический уровень 4. Результативность
3.	Систематизация собранного нормативного и фактического материала.
4.	Оформление отчета о прохождении практики.
5.	Защита отчета по практике.

Обучающий(ая)ся индивидуальное задание получил(а):

_____ _____

(Ф.И.О.) (Подпись)

«___»_____ 20__г.[1]

[1] В соответствии с календарным учебным графиком указывается дата первого дня практики.

Помогу с учебным заданием без предоплаты. Оплата после выполнения

Нажмите на мессенджер, чтобы написать

Telegram ↗ WhatsApp ↗ MAX ↗

+7 (924) 305-23-08 · Пишите в мессенджер disynergy.ru