

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ИНГУШСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ
Кафедра психологии и педагогики**

СОГЛАСОВАНО

Руководитель образовательной программы
_____/зав.кафедрой М.М. Точиева
« 03 » 02 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

И.о. декана педагогического факультета
_____/к.пед.н.,доцент М.Р. Бекова
« 04 » 02 2025 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.О.17 ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ

Направление подготовки
37.03.01 Психология

Направленность (*профиль подготовки*)
общий

Квалификация выпускника
бакалавр

Форма обучения:
очная, очно-заочная

Магас, 2025

1. Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины (модуля) Б1.О.17 «Организационная психология» являются: знакомство с предметной областью, теоретическим обоснованием и методами исследований в организационной психологии как комплексной научно-практической психологической дисциплины с выходом на решение практических проблем в сфере управления человеческими ресурсами в современных организациях.

Для дисциплин, формирующих профессиональные компетенции: Формируемые дисциплиной знания и умения готовят выпускника данной образовательной программы к выполнению следующих обобщенных трудовых функций (трудовых функций):

ОПК-5:

ПК-2: Способность к отбору и применению психодиагностических методик, адекватным целям, ситуации и контингенту респондентов с последующей математико-статистической обработкой данных и их интерпретаций.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата

Дисциплина «Организационная психология» относится к Блоку 1.

Изучение данной дисциплины базируется на знаниях, умениях, навыках, полученных в ходе изучения школьной программы. Дисциплина логически и содержательно-методически связана с такими дисциплинами как «Психология труда», «Философия», «Социальная психология», «Психология развития», «Учебная практика (учебно-ознакомительная).

Освоение данной дисциплины необходимо как предшествующий этап для формирования знаний, умений и навыков, требующихся при изучении следующих дисциплин: «Общепсихологический практикум», «Учебная практика (научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-исследовательской работы))», Производственная практика (научно-исследовательская (квалификационная) практика), «Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы». Изучается в 7 семестре.

3. Результаты освоения дисциплины (модуля) «Организационная психология»

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование элементов следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО по данному направлению:

Код компетенции	Наименование компетенции	Индикатор достижения компетенции	В результате освоения дисциплины обучающийся должен:
ОПК-5	Способен выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера	ОПК-5.1. Знает понятие, структуру, основные этапы психологической работы; психофизические и возрастные особенности личности. ОПК-5.2. Умеет применять основные методологические принципы, понятия, категории, этапы психологического обследования; применять основные направления и методы психодиагностики в работе с личностью. ОПК-5.3. Владеет навыками профилактической,	- знать: основные типы проблем, затрудняющих эффективное функционирование персонала современных организаций, и способы их разрешения с учетом возможностей применения в конкретных организационных условиях; основные типы проблем, затрудняющих эффективное функционирование персонала современных организаций, и способы их разрешения с учетом возможностей применения в конкретных организационных условиях; - уметь: осуществлять

		<p>развивающей, коррекционной и реабилитационной работы; основными направлениями и методами психодиагностики в работе с личностью.</p>	<p>подготовку общей схемы проведения диагностико-оптимизационной работы с персоналом организаций и выбирать конкретные методические процедуры ее реализации, соответствующие специфике организационных проблем с учетом профессиональных компетенций и этических норм работы психолога в прикладных условиях; осуществлять подготовку общей схемы проведения диагностико-оптимизационной работы с персоналом организаций и выбирать конкретные методические процедуры ее реализации, соответствующие специфике организационных проблем с учетом профессиональных компетенций и этических норм работы психолога в прикладных условиях;</p> <p>- владеть: средствами психологического анализа различных форм организационных взаимодействий с выходом на определение специфики проблем, характерных для сотрудников конкретных организаций, и конкретными методами и формами проведения организационно-психологических исследований диагностикой и оптимизационной направленности; средствами психологического анализа различных форм организационных взаимодействий с выходом на определение специфики проблем, характерных для сотрудников конкретных организаций, и конкретными методами и формами проведения организационно-психологических исследований диагностикой и</p>
--	--	--	---

			оптимизационной направленности
ПК-2	Способен к реализации психологически технологий, направленных на формирование коммуникативных навыков человека и группы	ПК-2.1. Формулирует принципы коммуникации на группы ПК-2.2. Подбирает и применяет психологически и технологии, направленные на формирование коммуникативных навыков человека и группы	- знать: основные типы проблем, затрудняющих эффективное функционирование персонала современных организаций - уметь: выбирать конкретные методические процедуры соответствующие специфике организационных проблем в прикладных условиях; выбирать конкретные методические процедуры соответствующие специфике организационных проблем; - владеть: средствами психологического анализа различных форм организационных взаимодействий

4. Структура и содержание дисциплины (модуля)

4.1. Структура дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единиц, 72 часа. Из них 14 л. – 12 сем.; 46 ч. – самостоятельная работа.

№ п/п	Наименование разделов и тем дисциплины (модуля)	семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в контактной работе)							Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)						
			Всего	Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Др. виды контакт. работы	Всего	Самостоятельная работа	Другие виды работ	Собеседование	Коллоквиум	Проверка тестов	Проверка контролн. работ	Проверка реферата	Проверка эссе и иных работ
1.	Раздел 1.															
1.1.	ТЕМА 1. Общая характеристика организационной психологии как научной дисциплины.	7	2	2				10								

5. Метод SWOT

ТЕМА 8. Психология группового поведения в организации.

План:

1. Группа. Характеристики группы
2. Структура группы
3. Стадии развития группы
4. Классификация групп.
5. Основные групповые процессы и состояния
6. Уровень развития группы

ТЕМА 9. Поведение личности в организации

План:

1. Сущность понятия «поведение». Особенности поведения.
2. Личность и организация. Влияние свойств личности на поведение.
3. Влияние сознания и самосознания личности на ее поведение в организации.
4. Типы поведения личности.
5. Влияние социально-психологических характеристик на поведение личности в организации

ТЕМА 10. Конфликт в организации

План:

1. Конфликт. Общее понятие.
2. Причины конфликтов в организации
3. Виды конфликтов в организации
4. Стили разрешения конфликтов

ТЕМА 11. Системы материального и нематериального стимулирования деятельности персонала

План:

1. Материальное стимулирование
2. Нематериальное стимулирование

ТЕМА 12. Соотношение понятий «власть», «руководство», «лидерство» в организационном контексте.

План:

1. Общая характеристика понятий «власть», «руководство», «лидерство».
2. Современные представления о стилях руководства: сравнительная характеристика

5. Образовательные технологии

В процессе преподавания учебной дисциплины (модуля) используются традиционные, инновационные, активные и интерактивные технологии.

Особый акцент при внедрении в учебный процесс образовательных технологий ставится на элементы проблемного изложения части вопросов и системы вопросов и заданий, рассчитанных на самостоятельный анализ и обобщение изучаемых фактов. Курс ориентирован на развивающую образовательную парадигму, согласно которой студент находится в процессе активного обучения, самостоятельного поиска, овладения информацией и знаниями, умениями и навыками в ходе изучения предмета. При этом образовательная деятельность должна быть реализована в тесном сотрудничестве студента и преподавателя, в рамках которой важнейшее значение приобретают знания, и умение пользоваться психологическими источниками и литературой.

Для усиления «субъект-субъектных» отношений в процессе реализации дисциплины (модуля) образовательная организация вправе заменить часть семинарских занятий очными групповыми или индивидуальными консультациями. Консультации являются необходимым типом контактной работы, в рамках которой студент и преподаватель непосредственно обсуждают те или иные вопросы психологии, преподаватель имеет возможность расставить необходимые акценты в материале и проконсультировать студента о наиболее интересных и важных источниках и литературе, выяснить уровень подготовки к итоговому мероприятию, выявить уровень понимания студентом тех или иных психологических процессов. Преподаватель ориентируется на индивидуальное сотворчество студентов в достижении цели по реализации поставленной ранее задачи. Консультации реализуются в аудиториях вуза.

Постановка учебных заданий, содержание вопросов к занятиям направлены на оптимизацию активной учебной деятельности студентов; раскрытию причинно-следственных связей, установлению последовательности фактов, выделения главного, выявлению общего и отличного в явлениях, применению и объяснению понятий, оценке явлений и процессов и т.д.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.

6.1. План самостоятельной работы студентов

№	Тема	Вид самостоятельной работы	Количество часов	Рекомендуемая литература (Указывается номер из раздела 7)
1	ТЕМА 1. Общая характеристика организационной психологии как научной дисциплины.	Изучение основной и дополнительной литературы, Интернет-ресурсов	10	1-8
2	ТЕМА 2. Методы организационной психологии	Изучение основной и дополнительной литературы, Интернет-ресурсов	10	1-8
3	ТЕМА 3. Основные характеристики и жизненный цикл организации.	Изучение основной и дополнительной литературы, Интернет-ресурсов. Диагностический тест.	10	1-8
4	ТЕМА 4. Внешняя среда организации и методы противодействия ее негативному влиянию на организационное поведение.	Изучение основной и дополнительной литературы, Интернет-ресурсов	10	1-8
5	ТЕМА 5. Организационная культура.	Изучение основной и дополнительной литературы, Интернет-ресурсов	10	1-8
6	ТЕМА 6. Коммуникационная система организации.	Изучение основной и дополнительной литературы, Интернет-ресурсов	12	1-8
7	ТЕМА 7. Управление организацией.	Изучение основной и дополнительной литературы, Интернет-ресурсов	10	1-8
8	ТЕМА 8. Психология	Изучение	10	1-8

	группового поведения в организации.	основной и дополнительной литературы, Интернет-ресурсов. Диагностический тест		
9	ТЕМА 9. Поведение личности в организации	Изучение основной и дополнительной литературы, Интернет-ресурсов	10	1-8
10	ТЕМА 10. Конфликт в организации	Изучение основной и дополнительной литературы, Интернет-ресурсов	10	1-8
11	ТЕМА 11. Системы материального и нематериального стимулирования деятельности персонала	Изучение основной и дополнительной литературы, Интернет-ресурсов. Диагностический тест	12	1-8
12	ТЕМА 12. Соотношение понятий «власть», «руководство», «лидерство» в организационном контексте.	Изучение основной и дополнительной литературы, Интернет-ресурсов. Диагностический тест.	10	1-8

6.2. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов

Студенты обязаны посещать лекции и вести их конспект, регулярно готовиться к семинарским занятиям и принимать активное участие в обсуждении их тематики, для чего им необходимо самостоятельно подготовить конспект по всем вопросам, обсуждаемым в семинаре, и устное выступление по одному из вопросов. В обязанности студентов также входит выполнение практических заданий, содержащихся в плане семинара, а также ведение словаря: определения ключевых слов-понятий по темам учебной дисциплины.

Организации самостоятельной работы студентов следует уделить особое внимание, она должна быть системной и целенаправленной. Необходимость самостоятельной работы вызвана тем, что аудиторное время крайне ограничено, и его целесообразно посвятить тем видам работы, в которых обязательно участие преподавателя (введение и объяснение новой терминологии, ознакомление с новым материалом, ответы на вопросы студентов, организации и ведение тематической дискуссии и т.д.).

Различаются 2 вида самостоятельной работы студентов:

1. самостоятельная работа во время аудиторных занятий;
2. внеаудиторная самостоятельная работа.

Самостоятельная работа студентов во время аудиторных занятий осуществляется под руководством преподавателя. Она протекает таким образом, что определенный отрезок времени отдельные студенты или группа в целом выполняют задания без прямого участия преподавателя.

Методика самостоятельной работы в аудитории направлена в основном на то, чтобы студент, усвоив предъявленный ему материал, сумел вывести его в речь. Образцами могут служить следующие задания:

- составление культурных (понятийных) карт стран Европы, в том числе России (индивидуальная/ коллективная);
- ответы на заранее поставленные вопросы по теме для коллективного обсуждения;
- поиск ответов на проблемные вопросы и т.д.

Самостоятельная внеаудиторная работа студентов является управляемой и целенаправленной. Задания предусматривают работу, как с обязательной, так и с дополнительной, рекомендованной учебной литературой, имеющейся в библиотеке и читальном зале. Задание для внеаудиторной самостоятельной работы планируются на неделю, месяц, семестр.

Необходимым элементом самостоятельной работы студентов является умение привлекать дополнительную литературу, которая обеспечивает получение ими языкового и информационного материала.

Самостоятельная работа студентов носит систематический характер.

Результаты самостоятельной работы контролируются преподавателем и учитываются при аттестации студента.

Внеаудиторная самостоятельная работа студентов включает:

- выполнение реферата (иных письменных работ);
- выполнение практических упражнений, нацеленных на формирование коммуникативной и межкультурной компетенций;
- тесты; ответы на контрольные вопросы для самоконтроля и т.п.;
- проведение сравнительного анализа проявлений вербальных и невербальных особенностей коммуникации представителями русской и иноязычной культур на примере: приветствий и прощания; представления, начала беседы; завершения беседы при личных встречах и в телефонных переговорах; выражения комплиментов; передачи особенностей восприятия цветовой гаммы; особенностей интонационных структур речи.
- проработка конспектов лекций, обязательной и дополнительной литературы (с составлением конспекта или без);
- написание конспектов к семинарам по заданным страницам источников.

Подготовка глоссария. Глоссарий делается для закрепления материала. Перед глоссарием даётся краткая, но исчерпывающая характеристика эпохи. Состоит из важнейших терминов, отражающих изучаемый период. К терминам прилагается краткое описание и анализ данного события, важнейшие его оценки. При раскрытии термина устанавливаются причинно-следственные связи, отдельные культурно-исторические феномены рассматриваются в широком социальном контексте, даются основные историографические оценки.

Примечание: в указанных заданиях на самостоятельную работу студентов, сроком выполнения задания для студентов очной формы обучения является расписание занятий, где указана дата и время проведения семинарского (практического) занятия по изучаемой теме.

6.3. Материалы для проведения текущего и промежуточного контроля знаний студентов

Контроль освоения компетенций

№ п\п	Вид контроля	Контролируемые темы (разделы)	Компетенции, компоненты которых контролируются
1.	Опрос	Тема 1-12	ОПК-5, ПК-2 ОПК-5, ПК-2
2.	Письменные работы	Тема 5,7,9	ОПК-5, ПК-2
3.	Собеседование	Тема 1	ОПК-5, ПК-2
4.	Реферат	Тема 3,4,6,7,8,11	ОПК-5, ПК-2
5.	Презентация	Темы 2,5,8,9,12	ОПК-5, ПК-2
6.	Сообщение	Темы 1,4,6,8,10	ОПК-5, ПК-2
7.	Тестирование	Темы 1-12	ОПК-5, ПК-2

7. Учебно-методическое и материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

7.1. Учебная литература:

- 1) Геберт Д., Розенштиль Л. Организационная психология. Человек и организация. Издательство: Гуманитарный центр 2006. Стр. 622
- 2) Геберт Дитер, Розенштиль Л. Организационная психология. Издательство: Гуманитарный центр, 2013 г.
- 3) Евтихов О.В. Психология управления персоналом. Теория и практика Издательство: Речь.2010. Стр. 320
- 4) Журнал «Организационная психология», учрежденный Национальным ИУ «Высшая школа экономики» в 2011 г.
- 5) Занковский А.Н. Организационная психология. Издательство: Форум: 2009. Стр. 648.
- 6) Карпов А.В. Организационная психология. Бакалавр. Базовый курс Издательство: Юрайт. 2012. С. 570
- 7) Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология: Издательство: Речь: 2002
- 8) Спивак В.А. Организационная культура. 2004 Издательство: Нева. С: 224
- 9) Стеклова О.Е. Организационная культура. Издательство: Ульяновск: УлГТУ: 2007 С: 127
- 10) Шейн Эдгар. Организационная культура и лидерство. Издательство: Питер: 2008. С: 336

7.2. Интернет-ресурсы

7.3. Интернет-ресурсы

Наряду с традиционными изданиями студенты и сотрудники имеют возможность пользоваться электронными полнотекстовыми базами данных:

Название ресурса	Ссылка/доступ
Российская государственная библиотека	http://www.rsl.ru/
ЭБС «Book.ru»	https://www.book.ru
Электронная библиотека онлайн «Единое окно к образовательным ресурсам»	http://window.edu.ru
«Образовательный ресурс России»	http://school-collection.edu.ru
Федеральный образовательный портал: учреждения, программы, стандарты, ВУЗы, тесты ЕГЭ, ГИА	http://www.edu.ru
Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов (ФЦИОР)	http://fcior.edu.ru
Русская виртуальная библиотека	http://rvb.ru
Кабинет русского языка и литературы	http://ruslit.ioso.ru
Национальный корпус русского языка	http://ruscorpora.ru
Еженедельник науки и образования Юга России «Академия»	http://old.rsue.ru/Academy/Arc_hives/Index.htm
Научная электронная библиотека «e-Library»	http://elibrary.ru/defaultx.asp
Электронно-библиотечная система IPRbooks	http://www.iprbookshop.ru
Электронно-справочная система документов в сфере образования «Информио»	http://www.informio.ru
Информационно-правовая система «Консультант-плюс»	Сетевая версия, доступна со всех компьютеров в корпоративной сети ИнГТУ
Электронно-библиотечная система «Юрайт»	https://www.biblio-online.ru

Информационно-библиотечное обеспечение учебного процесса включает в себя:

- доступ к электронно-библиотечным системам и электронным документам;
- хранение выпускных работ и ведения электронного портфолио обучающихся;
- WV-reader (IPRbooks) для мобильных устройств для незрячих и слабовидящих.

Имеющиеся в вузе адаптивные технологии для внедрения инклюзивного образования обеспечивают возможность внедрения методов инклюзивного образования для обучения людей с нарушениями зрения в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

7.3. Программное обеспечение

Лицензионное программное обеспечение, используемое в ИнГГУ

- 1.1. Microsoft Windows 7, Windows 8, Windows 8.1, Windows 10
- 1.2. Microsoft Windows server 2003, 2008, 2012, 2016
- 1.3. Microsoft Office 2007, 2010, 2016
- 1.4. Программный комплекс ММИС “Деканат”
- 1.5. Программный комплекс ММИС “Визуальная Студия Тестирования”
- 1.6. Программный комплекс ММИС "ПЛАНЫ"
- 1.7. Программный комплекс ММИС "ЭЛЕКТРОННЫЕ ВЕДОМОСТИ"
- 1.8. Программный комплекс ММИС ВЕБ-ПРИЛОЖЕНИЕ "ПРИЕМНАЯ КОМИССИЯ-ОНЛАЙН"
- 1.9. Программный комплекс ММИС "ПРИЕМНАЯ КОМИССИЯ"
- 1.10. Программный комплекс ММИС "ВЕДОМОСТИ КАФЕДРЫ"
- 1.11. 1С Зарплата и Кадры
- 1.12. 1С Кадры: расчет заработной платы
- 1.13. Антивирусное ПО Kaspersky endpoint security
- 1.14. Справочно-правовая система “Гарант”
- 1.15. 1С Бухгалтерия

7.4. Материально-техническое обеспечение

Материально-техническое обеспечение учебного процесса по дисциплине определено нормативными требованиями, регламентируемыми приказом Министерства образования и науки РФ № 986 от 4 октября 2010 г. «Об утверждении федеральных требований к образовательным учреждениям в части минимальной оснащенности учебного процесса и оборудования учебных помещений», Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки.

Для проведения всех видов учебных занятий по дисциплине и обеспечения интерактивных методов обучения, необходимы столы, стулья (на группу по количеству посадочных мест с возможностью расстановки для круглых столов, дискуссий, прочее); доска интерактивная с рабочим местом (мультимедийный проектор с экраном и рабочим местом); желателен доступ в информационно-коммуникационную сеть «Интернет».

В соответствии с требованиями ФГОС ВО при реализации настоящей дисциплины ОПОП ВО необходимо также учитывать образовательные потребности обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, обеспечивать условия для их эффективной реализации, а также возможности беспрепятственного доступа, обучающихся с ограниченными возможностями здоровья к объектам инфраструктуры образовательного учреждения.

8. Образовательные технологии обучения

Освоение учебной дисциплины «Введение в профессию» предусматривает использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения учебных занятий. При обучении используются следующие образовательные технологии:

- Диалоговая технология - предполагает партнерское взаимодействие между преподавателем и студентами и сами студентами для большей активизации процесса обучения, реализует идею взаимного обучения, осуществляя как индивидуальную, так и коллективную ответственность за

решение учебных задач.

-Технология коммуникативного обучения – направлена на формирование коммуникативной компетентности студентов, которая является базовой, необходимой для адаптации к современным условиям межкультурной коммуникации.

-Технология дифференцированного обучения – предполагает осуществление познавательной деятельности студентов с учётом их индивидуальных способностей, возможностей и интересов, поощряя их реализовывать свой творческий потенциал. Создание и использование диагностических тестов является неотъемлемой частью данной технологии.

-Технология модульного обучения – предусматривает деление содержания дисциплины на достаточно автономные разделы (модули), интегрированные в общий курс.

-Информационно-коммуникационные технологии (ИКТ) - расширяют рамки образовательного процесса, повышая его практическую направленность, способствуют интенсификации самостоятельной работы учащихся и повышению познавательной активности. В рамках ИКТ выделяются 2 вида технологий:

а) Технология использования компьютерных программ – позволяет эффективно дополнить процесс обучения языку на всех уровнях. Мультимедийные программы предназначены как для аудиторной, так и самостоятельной работы студентов и направлены на развитие грамматических и лексических навыков.

б) Интернет-технологии – предоставляют широкие возможности для поиска информации, разработки международных научных проектов, ведения научных исследований.

- Технология тестирования – позволяет преподавателю/ студенту выявить и систематизировать аспекты, требующие дополнительной проработки.

- Проектная технология – ориентирована на моделирование социального взаимодействия учащихся с целью решения задачи, которая определяется в рамках профессиональной подготовки студентов, выделяя ту или иную предметную область. Использование проектной технологии способствует реализации междисциплинарного характера компетенций, формирующихся в процессе обучения.

- Игровая технология – позволяет развивать навыки рассмотрения ряда возможных способов решения проблем, активизируя мышление студентов и раскрывая личностный потенциал каждого учащегося.

- Технология развития критического мышления – способствует формированию разносторонней личности, способной критически относиться к информации, умению отбирать информацию для решения поставленной задачи.

Реализация компетентного и личностно-деятельностного подхода с использованием перечисленных технологий предусматривает активные и интерактивные формы обучения, такие как разбор конкретных ситуаций, коллективная мыслительная деятельность, дискуссии, работа над проектами научно-исследовательского характера и др., в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся.

Комплексное использование в учебном процессе всех вышеперечисленных технологий стимулируют личностную, интеллектуальную активность, развивают познавательные процессы, способствуют формированию компетенций, которыми должен обладать будущий специалист.

В рамках учебной дисциплины «Введение в профессию» предусмотрены встречи с руководителями и работниками организаций, деятельность которых связана с направленностью (профилем) реализуемой основной профессиональной образовательной программы.

Особенности организации образовательного процесса по дисциплине для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих:

- лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;

- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением, или могут быть заменены устным ответом;
- обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
- для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;
- письменные задания оформляются увеличенным шрифтом;
- экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

• для глухих и слабослышащих:

- лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;
- письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;
- экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.

• для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением;
- экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа. Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены Академией, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Вид заболевания (группа)	Специализированное оборудование для обучающихся с различными нарушениями в развитии, которое при необходимости нужно использовать для их обучения:
Обучающиеся нарушениями зрения	с1. Принтер Брайля. 2. Дисплей Брайля. 3. Лупа настольная с подсветкой и без нее. 4. Видеоувеличители. 5. Клавиатура со специальной маркировкой. Программное обеспечение: 1. Программа экранного доступа.
Обучающиеся нарушениями слуха	с1. Специализированный комплект средств оснащения для создания безбарьерной среды для слабослышащих.
Обучающиеся нарушениями опорно-двигательного аппарата	с1. Подъемник лесничный гусеничный мобильный. 2. Беспроводная система вызова помощника тип 2. 3. Коляска инвалидная. 4. Минипандус из листового металла двусторонний. 5. Минипандус из листового металла. 6. Пандус телескопический. 7. Простой pedalный тренажер с электродвигателем.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Приложение 1

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.О.17 ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

В процессе освоения образовательной программы компетенции формируются по следующим этапам:

1) начальный этап дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач;

2) основной этап позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам;

3) завершающий этап предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении.

При освоении дисциплины (модуля) компетенции, закрепленные за ней, реализуются по темам (разделам) дисциплины (модуля), в определенной степени (полностью или в оговоренной части) и на определенном этапе, что приведено в Таблице 1.

Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Таблица 1

Код компетенции	Наименование компетенции	Индикатор достижения компетенции	В результате освоения дисциплины обучающийся должен:
ОПК-5	Способен выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера	ОПК-5.1. Знает понятие, структуру, основные этапы психологической работы; психофизические и возрастные особенности личности. ОПК-5 2. Умеет применять основные методологические принципы, понятия, категории, этапы психологического обследования; применять основные направления и методы психодиагностики	- знать: основные типы проблем, затрудняющих эффективное функционирование персонала современных организаций, и способы их разрешения с учетом возможностей применения в конкретных организационных условиях; основные типы проблем, затрудняющих эффективное функционирование персонала современных организаций, и способы их разрешения с учетом возможностей

		<p>работе с личностью.</p> <p>ОПК-5.3. Владеет навыками профилактической, развивающей, коррекционной и реабилитационной работы; основными направлениями и методами психодиагностики в работе с личностью.</p>	<p>применения в конкретных организационных условиях;</p> <ul style="list-style-type: none"> - уметь: осуществлять подготовку общей схемы проведения диагностико-оптимизационной работы с персоналом организаций и выбирать конкретные методические процедуры ее реализации, соответствующие специфике организационных проблем с учетом профессиональных компетенций и этических норм работы психолога в прикладных условиях; осуществлять подготовку общей схемы проведения диагностико-оптимизационной работы с персоналом организаций и выбирать конкретные методические процедуры ее реализации, соответствующие специфике организационных проблем с учетом профессиональных компетенций и этических норм работы психолога в прикладных условиях; - владеть: средствами психологического анализа различных форм организационных взаимодействий с выходом на определение специфики проблем, характерных для сотрудников конкретных организаций, и конкретными методами и формами проведения организационно-психологических исследований диагностикой и оптимизационной направленности; средствами психологического анализа различных форм организационных взаимодействий с выходом на определение специфики проблем, характерных для сотрудников конкретных
--	--	---	---

			организаций, и конкретными методами и формами проведения организационно-психологических исследований диагностикой и оптимизационной направленности
ПК-2	Способен к реализации психологически технологий, направленных на формирование коммуникативных навыков человека и группы	ПК-2.1. Формулирует принципы коммуникации на группы ПК-2.2. Подбирает и применяет психологически технологии, направленные на формирование коммуникативных навыков человека и группы	- знать: основные типы проблем, затрудняющих эффективное функционирование персонала и современных организаций - уметь: выбирать конкретные методические процедуры соответствующие специфике организационных проблем в прикладных условиях; выбирать конкретные методические процедуры соответствующие специфике организационных проблем; - владеть: средствами психологического анализа различных форм организационных взаимодействий

2. Паспорт фонда оценочных средств

№ п/п	Контролируемые разделы дисциплины	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1	ТЕМА 1. Общая характеристика организационной психологии как научной дисциплины.	ОПК-5 ПК-2	тест эссе презентация реферат аннотированный список рецензия составление глоссария собеседование
2	ТЕМА 2. Методы организационной психологии	ОПК-5 ПК-2	письменная работа презентация контрольная работа реферат аннотированный список рецензия деловая игра собеседование
3	ТЕМА 3. Основные характеристики и жизненный	ПК-2	презентация контрольная работа

	цикл организации.	ОПК-5	реферат аннотированный список составление глоссария работа с картой собеседование
4	ТЕМА 4. Внешняя среда организации и методы противодействия ее негативному влиянию на организационное поведение.	ОПК-5 ПК-2	тест эссе презентация реферат аннотированный список рецензия составление глоссария собеседование
5	ТЕМА 5. Организационная культура.	ОПК-5 ПК-2	письменная работа презентация контрольная работа реферат аннотированный список рецензия деловая игра собеседование
6	ТЕМА 6. Коммуникационная система организации.	ОПК-5 ПК-2	презентация контрольная работа реферат аннотированный список составление глоссария работа с картой собеседование
7	ТЕМА 7. Управление организацией.	ПК-2 ОПК-5	тест эссе презентация реферат аннотированный список рецензия составление глоссария собеседование
8	ТЕМА 8. Психология группового поведения в организации.	ОПК-5 ПК-2	письменная работа презентация контрольная работа реферат аннотированный список рецензия деловая игра собеседование

9	ТЕМА 9. Поведение личности в организации	ПК-2 ОПК-5	презентация контрольная работа реферат аннотированный список составление глоссария работа с картой собеседование
10	ТЕМА 10. Конфликт в организации	ОПК-5 ПК-2	презентация контрольная работа реферат аннотированный список составление глоссария работа с картой собеседование
11	ТЕМА 11. Системы материального и нематериального стимулирования деятельности персонала	ПК-2 ОПК-5	тест презентация аннотированный список составление глоссария собеседование
12		ПК-2 ОПК-5	

**Примерные вопросы для семинарских занятий
по дисциплине «Организационная психологии»**

Тема 1. История развития организационной психологии.	Предмет и проблематика организационной психологии. Хотторнский эксперимент и его роль в развитии организационной психологии. Понятие организации и уровни анализа организационного поведения. Характеристика системного подхода к организации. Организация как открытая система. Цикл трансформационного изменения. Организация как социотехническая система. Организация и влияние внешней среды. Основные характеристики организации. Характеристики организации, определяющие направление ее развития (цель, видение, миссия, стратегия). Источники повышения эффективности организации. Роль менеджмента.
Тема 2. Этапы жизненного цикла	Классификация организационных структур. Структура организации. Типы организаций по взаимодействию подразделений. Их влияние на организационное поведение. Типы организации по взаимодействию с внешней средой. Влияние на организационное поведение.

организации.	Сравнительная характеристика формальной и неформальной организаций. Характеристика проектного типа организационной структуры, ее влияние на организационное поведение.
Тема 3. Сфера контроля как характеристика эффективности организационной структуры.	Охват контролем и «норма управляемости». Сравнительная характеристика плоских и многоуровневых оргструктур.
Тема 4. Классические теории организации.	Организационная концепция «человеческих отношений». Ситуационные теории организации. Роль технологии в организации (подход Дж.Вудворд) Организационная культура: понятие, модели. Структура и содержание оргкультуры. Формирование организационной культуры. Методы поддержания оргкультуры. Сравнительные исследования влияния оргкультуры на эффективность организации. Влияние оргкультуры на эффективность деятельности организации.
Тема 5. Природа групп в организации. Классификация групп в организации.	Размер и состав группы. Сплоченность и групповое единomyслие. Статус и роли. Групповые нормы и санкции. Их влияние на эффективность работы группы. Факторы, определяющие эффективность работы групп. Команды, их создание и эффективность в организации.
Тема 6. Понятие конфликта.	Роль конфликтов в организациях, их функции. Структура и динамика конфликтов. Общие принципы и правила обращения с конфликтами. Методы управления конфликтами.
Тема 7. Власть, полномочия и влияние в современной организации. Лидерство	Лидерство, руководство и эффективность организации.. Мотивация и организационное поведение (понятие, общая характеристика теорий). Процессуальные теории мотивации и их применение. Содержательные теории мотивации и их применение. Мотивация и организационное поведение (понятие, общая характеристика теорий).
Тема 8. Организационное развитие: основные подходы и методы.	Характеристики личности, влияющие на организационное поведение. Индивидуальные характеристики, влияющие на организационное поведение.

Критерии оценки:

5 баллов максимально за каждое семинарское занятие при том, что:

- Знание предлагаемого к изучению содержания источников, научной литературы.
- Корректное использование психологических фактов при ответе на вопросы.
- Умение аргументированно обосновать собственное мнение.
- Активное участие в коллективных и индивидуальных формах работы на занятии.

Тематика конспектов

- 1) Характеристика системного подхода к организации.
- 2) Организация и влияние внешней среды.

- 3) Основные характеристики организации.
- 4) Источники повышения эффективности организации. Роль менеджмента.
- 5) Этапы жизненного цикла организации.
- 6) Сравнительная характеристика формальной и неформальной организаций.
- 7) Классические теории организации.
- 8) Роль технологии в организации (подход Дж.Вудворд)
- 9) Организационная культура: понятие, модели.
- 10) Природа групп в организации.
Классификация групп в организации.
- 11) Размер и состав группы.
- 12) Сплоченность и групповое единomyслие.
- 13) Статус и роли.
- 14) Групповые нормы и санкции. Их влияние на эффективность работы группы.
- 15) Факторы, определяющие эффективность работы групп.
- 16) Команды, их создание и эффективность в организации.
- 17) Понятие конфликта. Роль конфликтов в организациях, их функции. Структура и динамика конфликтов.
- 18) Общие принципы и правила обращения с конфликтами.
- 19) Методы управления конфликтами.
- 20) Организационное развитие: основные подходы и методы.
- 21) Характеристики личности, влияющие на организационное поведение.

Критерии и шкала оценивания конспектов

Отметка «зачтено» ставится при соблюдении таких критериев, как содержательность конспекта, соответствие теме; отражение основных положений, результатов и выводов; ясность, лаконичность изложения изученного материала; грамотность изложения; конспект сдан в срок.

Отметка «не зачтено» ставится при несоблюдении вышеперечисленных критериев.

Тематика опроса

Организация как социотехническая система.

Организация и влияние внешней среды.

Основные характеристики организации.

Источники повышения эффективности организации.

Классификация организационных структур. Структура организации.

Сплоченность и групповое единomyслие.

Сравнительная характеристика формальной и неформальной организаций.

Методы управления конфликтами.

Критерии и шкала оценивания опроса

Содержание, логичность и доказательность изложения в ответах обучающихся на контрольные вопросы демонстрируют степень усвоения темы.

«Отлично» – студент показывает глубокое и всестороннее знание вопроса.

«Хорошо» – студент твердо знает вопрос.

«Удовлетворительно» – студент ответил на вопрос не в полном объеме.

«Неудовлетворительно» – студент не усвоил содержания учебной дисциплины.

Тематика рефератов

ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ОРГАНИЗАЦИОННАЯ

ПСИХОЛОГИЯ»

- 1) Предмет и задачи организационной психологии
 - 2) История возникновения организационной психологии
 - 3) Взаимосвязь организационной психологии с другими смежными областями знаний
 - 4) Оформление организационной психологии в самостоятельную научную дисциплину
 - 5) Основные исторические этапы развития организационной психологии.
- Классические теории организации
- 6) Классификация групп методов
 - 7) Использование полиграфа (детектора лжи) при работе с персоналом.
 - 8) Сущность и признаки организации.
 - 9) Большие, сложные организации
 - 10) Классификация организаций
 - 11) Макроэкономические и микроэкономические факторы, влияющие на организационное поведение
 - 12) Корпоративная и индивидуалистская организация
 - 13) Организационные цели
 - 14) Жизненный цикл организации
 - 15) Внешняя среда
 - 16) Особенности внешней среды
 - 17) Противодействие негативному воздействию внешней среды.
 - 18) Способы воздействия на внешнюю среду организации
 - 19) Понятие и компоненты организационной культуры
 - 20) Формирование организационной культуры
 - 21) Типы организационных культур, классификация
 - 22) Основные параметры организационной культуры
 - 23) Свойства организационной культуры
 - 24) Цель предприятия и его организационная культура
 - 25) Коммуникации как процесс передачи информации
 - 26) Невербальное общение
 - 27) Вербальное общение и его место в коммуникации
 - 28) Коммуникативное поведение руководителя
 - 29) Понятие управления организацией
 - 30) Сопротивление. Причины и формы сопротивления
 - 31) Основные и вспомогательные процедуры функционирования системы управления
 - 32) Стратегическое управление
 - 33) Метод SWOT
 - 34) Группа. Характеристики группы
 - 35) Структура группы
 - 36) Стадии развития группы
 - 37) Классификация групп.
 - 38) Основные групповые процессы и состояния
 - 39) Уровень развития группы
 - 40) Сущность понятия «поведение». Особенности поведения.
 - 41) Личность и организация. Влияние свойств личности на поведение.
 - 42) Влияние сознания и самосознания личности на ее поведение в организации.
 - 43) Типы поведения личности.
 - 44) Влияние социально-психологических характеристик на поведение личности в организации
 - 45) Конфликт. Общее понятие.
 - 46) Причины конфликтов в организации

- 47) Виды конфликтов в организации
- 48) Стили разрешения конфликтов
- 49) Материальное стимулирование
- 50) Нематериальное стимулирование
- 51) Общая характеристика понятий «власть», «руководство», «лидерство».
- 52) Современные представления о стилях руководства: сравнительная характеристика

Критерии оценки экзамена:

85-100 баллов (отлично) – активное участие в обсуждении; наличие глубоких и исчерпывающих знаний в объёме пройденного программного материала, грамотное и логически стройное изложение материала при ответе, знание источников и дополнительной рекомендованной литературы по теме - Высокий уровень освоения компетенций

71-84 баллов (хорошо) – участие в дискуссии; наличие твердых и достаточно полных знаний программного материала, незначительные ошибки при освещении заданных вопросов, знание основных исторических событий, наличие достаточных знаний исторических источников, четкое изложение материала - Средний уровень освоения компетенций

60-70 баллов (удовлетворительно) – участие в коллективной работе, однократное дополнение к комментариям; не активное участие в обсуждении; недостаточный уровень знаний пройденного материала, изложение ответов с ошибками, необходимость наводящих вопросов, знание основных исторических фактов. - Низкий (Пороговый уровень) освоения компетенций

0 – 59 баллов (неудовлетворительно) - выставляется студенту, если он с трудом применяет некоторые формы мыслительной деятельности: анализ, синтез, сравнение, обобщение и т.д. Слабая аргументация, нарушенная логика при ответе, однообразные формы изложения мыслей. Студент не готов к работе на семинарском занятии. – Компетенции не освоены.

Критерии оценки зачета:

Зачтено - на вопросы даны в целом верные ответы, проиллюстрированные наглядными примерами там, где это необходимо. Ответы изложены грамотным научным языком, все термины употреблены корректно, все понятия раскрыты верно.

Не зачтено – ответы на вопросы носят фрагментарный характер, верные выводы перемежаются с неверными. Упущены содержательные блоки, необходимые для полного раскрытия темы. Студент в целом ориентируется в тематике учебного курса, но испытывает проблемы с раскрытием конкретных вопросов.

Тестовый контроль

Тест 1

1. Психические феномены и поведение людей в организациях - это
 - А) Предмет организационной психологии
 - Б) Объект организационной психологии
 - В) Цель организационной психологии
 - Г) Задача организационной психологии
2. Организационная психология пересекается с различными областями психологии и множеством других наук, следовательно, организационная психология – это наука:
 - А) Функциональная В) Социальная
 - Б) скоординированная Г) Междисциплинарная
3. Соотнесите отрасли психологического знания с их содержанием
 - 1) Организационная психология

- 2) Психология труда
- 3) Инженерная психология
- 4) Психология персонала
- 5) Психология управления
- А) изучение индивидуальных различий в целях подбора кадров
- Б) изучение всех аспектов психической деятельности и поведения людей в организации
- В) изучение информационного взаимодействия человека со сложной техникой
- Г) изучение психофизиологических оснований трудовой деятельности
- Д) изучение иерархических взаимоотношений работников в условиях организации
4. Организация – это
- А) дифференцированное и взаимно упорядоченное объединение индивидов и групп, действующих на базе общих целей и программ
- Б) система любых отношений
- В) все ответы верны
5. Исследование каких факторов производственной среды предполагает анализ организаций
- А) санитарно-гигиенические элементы
- Б) психофизиологические, или трудовые, элементы
- В) эстетические элементы
- Г) социально-психологические элементы труда
- Д) все ответы верны

Тест 2

1. При каком типе организационной культуры организация поощряет бригадную работу, участие людей в бизнесе и согласие
- А) рыночная культура В) клановая культура
- Б) иерархическая Г) адхократическая культура
2. При каком типе организационной культуры ценится поддержание главного хода деятельности организации
- А) рыночная культура В) клановая культура
- Б) иерархическая Г) адхократическая культура
3. К какому варианту изменений оргкультуры относится следующее утверждение: работники добросовестно выполняют свою работу на профессиональном уровне в новых условиях, однако при этом сохраняя старое мировоззрение:
- А) изменения в культуре без изменений в поведении
- Б) изменения поведения без изменений в культуре
- В) изменения происходят и в области поведения, и в области культуры.
4. Лозунги и буклеты относятся к методам оргкультуры:
- А) Административным
- Б) Психологическим
- В) Символическим
- Г) Экономическим
5. Укажите, к какому элементу оргкультуры относятся выборы лучшего менеджера года:
- А) Ценности и нормы В) Традиции и обряды
- Б) миссия, политика организации Г) Символика и визуальность персонала

Критерии оценки теста:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если студент верно ответил на 80% вопросов теста и больше;
- оценка «хорошо» – верно ответил на 60% – 80% вопросов теста;
- оценка «удовлетворительно» – верно ответил на 50% вопросов теста;
- оценка «неудовлетворительно» – верно ответил на менее чем 50% вопросов теста.

Критерии оценивания компетенций

Шкала оценивания	Навыки, умения, знания студентов	Баллы /оценка	Уровень освоения компетенций
	Студент усвоил основные психологические понятия, умеет анализировать процессы и явления, происходящие в обществе; находить и обрабатывать информацию, полученную из различных источников, трактовать различные точки зрения, аргументировано представлять собственное отношение к дискуссионным проблемам.	30-40 (отлично)	Высокий уровень освоения компетенций
2	Студент представляет собственную позицию по отношению к дискуссионным проблемам психологии; владеет основными психологическими понятиями, концепциями; но допускает ошибки в знании основных событий.	15-30 (хорошо)	Средний уровень освоения компетенций
1	Базовая терминология и основной фактический материал в основном усвоены, однако имеются определенные пробелы в знании.	10-15 (удовлетворительно)	Низкий (Пороговый уровень) освоения компетенций
0	Студент не знает теории вопроса до конца, не владеет навыками анализа и толкования первоисточников и научной литературы, путается в основных базовых понятиях и фактах, не в состоянии раскрыть содержание основных терминов.	1-9 (неудовлетворительно)	Не освоены

Критерии оценки контрольного (устного или письменного) опроса:

Критерии оценки знаний: точность, полнота, характер интерпретации и грамотность изложения учебного материала (глубина понимания).

Критерии оценки умений: точность и полнота.

Уровень	Оценка	Показатели
III	отлично	<ul style="list-style-type: none"> - Все представленные вопросы соотнесены с темой и целями опроса. - демонстрация обучающимся знаний в объеме пройденной программы и дополнительно рекомендованной литературы; - грамотное и логически стройное изложение

		материала при ответе; приведение примеров, аналогий, фактов из практического опыта;
II	хорошо	- наличие несущественных ошибок, уверенно исправляемых обучающимся после дополнительных и наводящих вопросов; - демонстрация обучающимся знаний в объеме пройденной программы; - четкое изложение учебного материала;
I	удовлетворительно	- наличие несущественных ошибок в ответе, не исправляемых обучающимся; - демонстрация обучающимся не достаточно полных знаний по пройденной программе; - не структурированное, не стройное изложение учебного материала при ответе;
0	неудовлетворительно	- наличие существенных (грубых) ошибок в ответах; - демонстрация обучающимся частичных знаний по пройденной программе; - отсутствие ответа.

Коллоквиум «Организационная психологии»

Коллоквиум – средство текущего или рубежного контроля усвоения учебного материала темы, раздела или разделов дисциплины, организованное как учебное занятие в виде собеседования преподавателя с обучающимися по вопросам, вынесенных на коллоквиум.

Целью проведения данного коллоквиума является развитие практических навыков студентов, совершенствование полученных теоретических знаний. Отличительной чертой проведения является личное общение преподавателя со студентами, что формирует у них определённые навыки: умение аргументировано излагать свою точку зрения, анализировать исторические процессы и события, формулировать собственную позицию по обсуждаемым вопросам и т.д. Это позволяет повысить познавательный интерес студентов, дает возможность преподнести, применить и закрепить знания в более яркой форме и в непринужденной обстановке, а также увидеть упущенные ранее грани рассматриваемой ситуации.

Ход коллоквиума: студенты заранее делятся на группы в соответствии с отстаиваемой точкой зрения. Каждая группа самостоятельно знакомится с соответствующей литературой и источниками. Результатом работы группы является коллективный научный доклад.

На занятии каждая группа в режиме дебатов обозначает также свою позицию по следующим вопросам:

По окончанию коллоквиума подводятся итоги работы студентов и делаются выводы по теме.

Критерии оценки:

Отлично – развернутый доклад, активное участие в обсуждении; наличие глубоких и исчерпывающих знаний в объёме пройденного программного материала, грамотное и логически стройное изложение материала при ответе, знание источников и дополнительной рекомендованной литературы по теме - **Высокий уровень освоения компетенций**

Хорошо – развернутый доклад, участие в дискуссии; наличие твердых и достаточно полных знаний программного материала, незначительные ошибки про освещении

заданных вопросов, знание основных исторических событий, наличие достаточных знаний исторических источников, четкое изложение материала - **Средний уровень освоения компетенций**

Удовлетворительно – участие в коллективной работе, однократное дополнение к комментариям; не активное участие в обсуждении; недостаточный уровень знаний пройденного материала, изложение ответов с ошибками, необходимость наводящих вопросов, знание основных исторических фактов. - **Низкий (Пороговый уровень) освоения компетенций**

Неудовлетворительно - выставляется студенту, если он с трудом применяет некоторые формы мыслительной деятельности: анализ, синтез, сравнение, обобщение и т.д. Слабая аргументация, нарушенная логика при ответе, однообразные формы изложения мыслей. Студент не готов к работе на семинарском занятии. – **Компетенции не освоены.**

Деловая игра по дисциплине «Организационная психологии»

Деловая игра представляет собой аудиторное разрешение типичных ситуаций, взятых из реальной жизни, в виде некоторой «драматической» сценки. Смысл игры заключается в том, чтобы участники игры поупражнялись в преодолении распространенных трудностей, с которыми потом придется столкнуться каждому начинающему специалисту. Игра развивает практические умения и навыки.

Цели использования деловых игр определяют и критерии оценки ее результатов, проявляемых в виде демонстрации:

- владение междисциплинарным, комплексным знанием;
- навыков анализа и критического мышления;
- умений коммуникаций;
- ответственности за последствия принимаемых решений;
- умений в применении типовых схем выработки управленческих решений в проблемных ситуациях;
- творческого мышления;
- умений работы в команде.

Критериями оценки эффективности участников в игре являются:

- предъявление каждым студентом своего понимания проблемы;
- появление у студентов нового смысла обсуждаемой проблемы;
- степень согласованности, возникшая при обсуждении проблемы.

Критерии эффективности сформулированного участниками решения выступают:

- использование при выработке решений рекомендуемых приемов, методов;
- не превышение лимита времени;
- наличие в решении новизны, оригинальности, нестандартности;
- рациональность принятого решения;
- наличие ошибок или противоречий в решении;

Критерии межгруппового взаимодействия состоят в:

- скорости принятия решений;
- аргументированности при защите своих решений;
- согласованности решения внутри группы;
- соревновательности при проведении действий, входящих в канву игры.

Деловая игра направлена на развитие практических навыков студентов, совершенствование полученных теоретических знаний.

Критерии оценки:

5 баллов (отлично) – развернутое выступление, активное участие в обсуждении; привлечение дополнительного иллюстративного материала; наличие глубоких и исчерпывающих знаний в объеме пройденного программного материала, грамотное и

логически стройное изложение материала при ответе, знание источников и дополнительной рекомендованной литературы по теме. - **Высокий уровень освоения компетенций**

3-4 баллов (хорошо) – участие в обсуждении; наличие твердых и достаточно полных знаний программного материала, незначительные ошибки при освещении заданных вопросов, знание основных исторических событий, наличие твердых знаний по историческим источникам, четкое изложение материала. - **Средний уровень освоения компетенций**

1-2 балла (удовлетворительно) – участие в коллективной работе, однократное дополнение к комментариям; участие в дискуссии; наличие знаний пройденного материала, изложение ответов с ошибками, необходимость наводящих вопросов, знание основных исторических фактов. - **Низкий (Пороговый уровень) освоения компетенций**

0 баллов (неудовлетворительно) - выставляется студенту, если он с трудом применяет некоторые формы мыслительной деятельности: анализ, синтез, сравнение, обобщение и т.д. Слабая аргументация, нарушенная логика при ответе, однообразные формы изложения мыслей. Студент не готов к работе на семинарском занятии. – **Компетенции не освоены.**

Рабочая программа дисциплины Организационная психология составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 37.03.01 Психология (уровень бакалавриат), утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 29.07.2020 г. № 839.

Программу составила:

Зав. кафедрой «Психология и педагогика», к.пс.н., доцент М.М.Точиева

Программа одобрена на заседании кафедры «Психология и педагогика»
Протокол № 4 от «03» февраля 2025 года

Программа одобрена Учебно-методическим советом педагогического факультета
Протокол № 4 от «06» февраля 2025 года

Сведения о переутверждении программы на очередной учебный год и регистрации изменений

Учебный год	Решение кафедры (№ протокола, дата)	Внесенные изменения	Подпись зав. кафедрой
		<p>1) в п 7. Учебно-методическое и материально-техническое обеспечение дисциплины обновлен список литературы.</p> <p>2) в п. 7.7. Состав оборудования и технических средств обучения обновлен перечень аудиторий, состав оборудования и технических средств обучения</p>	