

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Кабардино-Балкарский государственный университет им. Х.М. Бербекова" (КБГУ)

Институт педагогики, психологии и физкультурно-спортивного образования

СОГЛАСОВАНО

Руководитель образовательной

программы _____ М.Т.Ногерова
_____ 20____ г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор института

О.И.Михайленко «____»
_____ 20____ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

"Организационная психология образования"

Направление подготовки (специальность)

44.04.02 – Психолого-педагогическое образование

Профиль подготовки

«Психолого – педагогическое сопровождение инклюзивного образования»

Квалификация (степень) выпускника

Магистр

Форма обучения

Очная, заочная

Нальчик 2020

Рабочая программа дисциплины (модуля) "Организационная психология образования" //сост. М. Мокаева, Ногерова М.Т. - Нальчик: ФГБОУ КБГУ, 2020 – 42с.

Рабочая программа предназначена для студентов 1- го года очной и заочной форм обучения по направлению подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование, профилю «Психолого-педагогическое сопровождение инклюзивного образования».

Рабочая программа составлена с учётом: федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование (квалификация (степень) «магистр»), утверждённого приказом Министерства образования и науки Российской Федерации №127 от 22.02.2018 г.; профессионального стандарта 01.002 «Педагог - психолог», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации №514н от 24.07.2015 г.

Содержание

1.	Цели и задачи освоения дисциплины	4
2.	Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО	4
3.	Требования к результатам освоения дисциплины (модуля)	4
4.	Содержание и структура дисциплины (модуля)	4
5.	Оценочные материалы для текущего и рубежного контроля успеваемости и промежуточной аттестации	11
6.	Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	19
7.	Учебно-методическое обеспечение дисциплины (модуля)	22
7.1.	Основная литература	27
7.2.	Дополнительная литература	28
7.3.	Периодические издания (газета, вестник, бюллетень, журнал)	29
7.4.	Интернет-ресурсы	30
7.5.	Методические указания по проведению различных учебных занятий, к курсовому проектированию и другим видам самостоятельной работы	32
8.	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)	34
9.	Лист изменений (дополнений) в рабочей программе дисциплины (модуля)	36

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цель курса - выделение наиболее актуальных и значимых разделов организационной психологии, ознакомление с общими и специальными основами социально-психологических знаний, необходимых для более глубокого понимания и лучшего усвоения тех разделов «организационной психологии», которые связаны с производственной деятельностью, с принятием решений и развитием организации

Задачи курса - знакомство студентов с базовыми категориями, понятиями и исследовательскими проблемами анализа поведения человека в организации;

- формирование представления о закономерностях поведения человека на рабочем месте;
- раскрытие особенностей поведения человека на рабочем месте, в контексте организации;
- ориентироваться в психологической литературе, анализировать с опорой на психологические знания разнообразные ситуации организационного поведения в профессиональной деятельности;
- создание предпосылок для дальнейшей самостоятельной работы студентов в области организационной психологии.

2. Место дисциплины в структуре ООП ВО

дисциплина «организационная психология» относится к вариативной части блока 1 учебного плана направления подготовки 37.03.01 психология (общий профиль).

Для изучения данной учебной дисциплины необходимы следующие предшествующие дисциплины:

- общая психология;
- социальная психология.
- определение взаимосвязи организационной психологии с другими областями психологии (возрастная психология, педагогическая психология, социальная психология, политическая психология, экономическая психология, психология личности, этнопсихология, инженерная психология, патопсихология и др.); освоение дисциплины дает возможность использования полученных знаний в научно-исследовательской работе, учебной и производственной практике.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Выпускник, освоивший программу бакалавриата должен обладать следующими компетенциями:

- способностью к проведению стандартного прикладного исследования в определенной области психологии (ПК-8);

В результате изучения дисциплины студент должен знать:

- наиболее актуальные и значимые разделы организационной психологии, общие и специальные основы социально - психологических знаний, необходимых для более глубокого понимания и лучшего усвоения тех разделов «Организационной психологии», которые связаны с производственной деятельностью, с принятием решений и развитием организации.

уметь:

- использовать приемы самоорганизации и самообразования
- обоснованно выбирать методы и методики для проведения прикладного исследования;

владеть:

- процедурами и технологиями оказания психологической помощи с использованием методов и технологий организационной психологии

4. Содержание и структура дисциплины (модуля)

4.1 Содержание разделов дисциплины

Таблица 1. Содержание разделов дисциплины

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Формы текущего контроля
1	2	1. 3	2.
1	Введение в организационную психологию. Основные теоретические подходы к пониманию социальной организации	Понятие и структура социальной организации. Понятие, классификация и место социально-психологических явлений в структуре социальных организаций. Цель и миссия социальных организаций, их классификация. Функции и жизненный цикл социальных организаций. Западные социально-психологические теории организаций. Отечественные социально-психологические теории организаций	Устный опрос Задания
2	Социально-психологические явления в структуре организации	Понятие, структура и функции организационной культуры. Социально-психологическая характеристика культуры различных социальных организаций. Понятие и показатели социально-психологического климата социальных организаций. Характеристика социально-психологического климата в различных социальных организациях. Понятие, структура и функции репутации социальных организаций. Социально-психологическая характеристика репутации различных социальных организаций. Понятие, структура, виды, функции и основные стадии конфликтов в организации. Социально-психологическая характеристика конфликтов в различных организациях	Устный опрос Задания. Работа на семинар. занятия, реферат
3	Прикладная психология организации	Программное обеспечение диагностики организаций. Диагностика организаций. Социально-психологический аудит организации. Социально-психологическая диагностика культуры организаций. Диагностика социально-психологического климата социальных организаций. Социально-психологическая диагностика репутации социальных организаций. Социально-психологическая диагностика	Устный опрос Задания. Работа на семинар. занятия, реферат

		<p>конфликтов в социальных организациях. Социально- психологическая диагностика личности руководителя. Социально-психологическая диагностика карьерного роста. Социально- психологическая диагностика делового общения. Социально- психологическая диагностика управленческого общения. Социально-психологическая диагностика профессиональной идентичности персонала. Диагностика социально-психологической компетентности персонала. Диагностика профессиональной адаптивности персонала организации. Особенности социально- психологической диагностики криминальных конфликтов, делинквентного поведения и угроз безопасности организаций Понятие мониторинга организаций. Особенности мониторинга социально-психологических явлений в различных организациях Понятие, виды и функции менеджмента организациями. Социально-психологическая характеристика стратегического планирования Личность руководителя: социально-психологический аспект. Управленческая команда: понятие структура и функции. Профотбор персонала. Карьерный рост персонала. Социально-психологические основы маркетинга. Управление профессиональной деятельностью по сбыту персонала различных организаций. Социально- психологические особенности делового общения. Управленческое общение. Понятие, задачи, сферы применения и виды управленческого консультирования. Методы и техники управленческого консультирования. Понятие, структура и функции профессиональной идентичности персонала. Анализ практики развития профессиональной идентичности и пути её совершенствования. Сущность корпоративного поведения. Понятие, структура и механизмы социально-психологической адаптации персонала. Анализ практики развития адаптивности персонала и пути ее совершенствования. Развитие социально- психологической компетентности персонала. Понятие и виды социально-психологического</p>	
--	--	---	--

		тренинга. Социально-психологический тренинг управленческой команды. Основные направления развития репутации социальных организаций. Значение рекламы в развитии социальных организаций. Понятие, структура, функции негативных социально- психологических явлений. Социально- психологическая характеристика негативных социально- психологических явлений. Дезорганизация и сопротивление в социальных организациях. Анализ практики преодоления негативных социально- психологических явлений и пути совершенствования. Понятие, структура и функции корпоративной безопасности. Профессиональная компетентность персонала в обеспечении корпоративной безопасности	
--	--	---	--

4.2 Структура дисциплины (модуля)

Таблица 2. Структура дисциплины (модуля)

Очная форма обучения

Вид работы	Трудоемкость, часы	
	1 семестр	Всего
Общая трудоемкость (в зачетных единицах)	108	108
Контактная работа (в часах):	68	68
Лекции (Л)	34	34
Практические занятия (ПЗ)	34	34
Семинарские занятия (СЗ)	-	-
Лабораторные работы (ЛР)	-	-
Самостоятельная работа (в часах):	31	31
Курсовой проект (КП), курсовая работа (КР)	-	-
Расчетно-графическое задание (РГЗ)	-	-
Реферат (Р)	2	2
Задания, задачи	10	10
Самостоятельное изучение разделов	19	19
Контрольная работа (К)	-	-
Подготовка и прохождение промежуточной аттестации	9	9
Вид промежуточной аттестации	зачет	зачет

Заочная форма обучения

Вид работы	Трудоемкость, часы	
	1 семестр	Всего
Общая трудоемкость (в часах)	108	108

Контактная работа (в часах):	6	6
Лекции (Л)	2	2
Практические занятия (ПЗ)	4	4
Семинарские занятия (СЗ)	-	-
Лабораторные работы (ЛР)	-	-
Самостоятельная работа (в часах):	98	98
Задачи (З)		
Задания (З)		
Реферат (Р)	10	10
Доклад (Д)		
Самостоятельное изучение разделов	88	88
Контрольная работа (К)		
Подготовка и прохождение промежуточной аттестации	4	4
Вид промежуточной аттестации	зачет	зачет

Таблица 3. Лекционные занятия (ОФО, 5-й семестр)

№	Тема
1	Понятие, официальная и неофициальная структура, функции и классификация организаций
2	Основные теоретические подходы к пониманию социальной организации
3	Организационная культура социальной организации.
4	Социально-психологический климат социальной организации
5	Репутация социальной организации
6	Организационные конфликты
7	Программное обеспечение и 1 - 2 3 6 5 неделя методики диагностики организации
8	Личность руководителя и управленческая команда
9	Маркетинг: управленческий аспект
10	Деловое и управленческое общение

Таблица 4. Семинарские занятия (ОФО 7-й семестр)

№	Тема
1	Сущность менеджмента социальной организации
2	Основы управления персоналом: профотбор и карьерный рост персонала
3	Консультирование в социальной организации
4	Профессиональная идентичность и корпоративное поведение персонала
5	Развитие профессиональной адаптивности и социально - психологической компетентности персонала
6	Социально-психологический тренинг управленческой команды

7	Развитие репутации социальной организации
8	Профилактика и преодоление негативных социально- психологических явлений
9	Корпоративная безопасность

Таблица 5. Самостоятельное изучение разделов (ОФО 7-й семестр)

№	Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение
1	Сущность менеджмента социальной организации
2	Основы управления персоналом: профотбор и карьерный рост персонала
3	Консультирование в социальной организации
4	Профессиональная идентичность и корпоративное поведение персонала
5	Развитие профессиональной адаптивности и социально - психологической компетентности персонала
6	Социально-психологический тренинг управленческой команды
7	Развитие репутации социальной организации
8	Профилактика и преодоление негативных социально- психологических явлений
9	Корпоративная безопасность

5. Оценочные материалы текущего и рубежного контроля успеваемости и промежуточной аттестации

5.1.1. Оценочные материалы для текущего контроля

Конечными результатами освоения программы дисциплины являются сформированные когнитивные дескрипторы «знать», «уметь», «владеть», расписанные по отдельным компетенциям. Формирование этих дескрипторов происходит в течение всего семестра по этапам в рамках различного вида занятий и самостоятельной работы.

В ходе изучения дисциплины предусматриваются **текущий, рубежный контроль и промежуточная аттестация**.

1.1. Оценочные материалы для текущего контроля. Цель *текущего контроля* – оценка результатов работы в семестре и обеспечение своевременной обратной связи, для коррекции обучения, активизации самостоятельной работы обучающегося. Объектом текущего контроля являются конкретизированные результаты обучения (учебные достижения) по дисциплине

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины и включает: ответы на теоретические вопросы на практическом занятии, выполнение заданий на практическом занятии, самостоятельное выполнение домашних заданий.

Оценка качества подготовки на основании выполненных заданий ведется преподавателем (с обсуждением результатов), баллы начисляются в зависимости от сложности задания

Вопросы к разделам дисциплины

Вопросы по разделам 1-го модуля:

1. Понятие и структура социальной организации

2. Понятие, классификация социально-психологических явлений в структуре социальных организаций
3. Проанализируйте место социально-психологических явлений в структуре социальных организаций
4. Цель и миссия социальных организаций, их классификация
5. Проанализируйте функции и жизненный цикл социальных организаций
6. Проанализируйте и сопоставьте западные социально-психологические теории организаций
7. Проанализируйте и сопоставьте отечественные социально-психологические теории организаций
8. Понятие, структура и функции организационной культуры
9. Проанализируйте и сопоставьте социально-психологическую культуру различных социальных организаций
10. Понятие и показатели социально-психологического климата социальных организаций
11. Проанализируйте и сопоставьте социально-психологический климат в различных социальных организациях
12. Понятие, структура и функции репутации социальных организаций
13. Проанализируйте и сопоставьте репутации различных социальных организаций
14. Понятие, структура, виды конфликтов в организации
15. Функции и основные стадии протекания конфликтов в организации
16. Проанализируйте и сопоставьте характеристики конфликтов в различных организациях

Вопросы по разделам 2-го модуля:

1. Программное обеспечение диагностики организаций
2. Выделите методы и методики диагностики социальных организаций
3. Социально-психологический аудит организации
4. Понятие мониторинга организаций
5. Понятие, виды и функции менеджмента организациями
6. Дайте социально-психологическую характеристику стратегическому планированию
7. Проанализируйте личность руководителя с точки зрения социально-психологического аспекта
8. Управленческая команда: понятие структура и функции
9. Профотбор персонала. Карьерный рост персонала
10. Проанализируйте социально-психологические основы маркетинга
11. Социально- психологические особенности делового общения
12. Управленческое общение
13. Понятие, задачи и виды управленческого консультирования
14. Проанализируйте и приведите примеры основных техник управленческого консультирования
15. Выделите сферы применения и виды управленческого консультирования
16. Проанализируйте методы и техники управленческого консультирования
17. Понятие, структура и функции профессиональной идентичности персонала
18. Сопоставьте различные техники развития профессиональной идентичности персонала
19. Сущность корпоративного поведения
20. Понятие, структура и механизмы социально-психологической адаптации персонала

Вопросы по разделам 3-го модуля:

1. Проанализируйте и приведите примеры персонала с различными уровнями профессиональной идентичности

2. Сопоставьте различные техники развития адаптивности персонала
3. Сопоставьте различные техники развития социально-психологической компетентности персонала
4. Понятие и виды социально-психологического тренинга
5. Социально-психологический тренинг управленческой команды
6. Сопоставьте различные направления развития репутации социальных организаций
7. Проанализируйте значение рекламы в развитии социальных организаций
8. Понятие, структура, функции негативных социально-психологических явлений
9. Социально-психологическая характеристика негативных социально-психологических явлений
10. Дезорганизация и сопротивление в социальных организациях
11. Сопоставьте различные техники преодоления негативных социально-психологических явлений в социальных организациях
12. Понятие, структура и функции корпоративной безопасности
13. Проанализируйте и приведите примеры социальных организаций с различными уровнями корпоративной безопасности
14. Профессиональная компетентность персонала в обеспечении корпоративной безопасности

Контроль и оценка усвоения по разделам модулей:

(посещаемость - 3 балла, коллоквиум - 7 баллов, задания для самостоятельной работы – 6 баллов, компьютерное тестирование – 7 баллов).

Критерии формирования оценок (оценивания) устного опроса

Устный опрос является одним из основных способов учёта знаний обучающегося по дисциплине. Развёрнутый ответ студента должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на заданную тему, показывать его умение применять определения.

В результате устного опроса знания, обучающегося оцениваются по следующей шкале:

5-6 баллов ставится, если обучающийся:

- 1) полно излагает изученный материал, даёт правильное определение понятий;
- 2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебнику, но и самостоятельно составленные;
- 3) излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.

3-5 баллов ставится, если обучающийся даёт ответ, удовлетворяющий всем требованиям, но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1-2 недочёта в последовательности и языковом оформлении излагаемого.

1-2 баллов ставится, если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но:

- 1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий;
- 2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;
- 3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.

0 баллов ставится, если обучающийся обнаруживает незнание большей части соответствующего раздела изучаемого материала, допускает ошибки в формулировке.

Баллы «6-7», «3-5», «1-2» могут ставиться не только за единовременный ответ, но и за рассредоточенный во времени, т.е. за сумму ответов, данных студентом на протяжении занятий

5.1.2. Оценочные материалы для самостоятельной работы обучающегося (типовые задания)

Задания для самостоятельной работы по разделам первого модуля:

1. Организационная психология как наука.
2. Научный менеджмент Ф.У. Тейлора.
3. Концепция человеческих отношений Э. Мейо.
4. Проблемы взаимодействия человека и организации.
5. Виды групп в организациях.
6. Соотношение формальной и неформальной структур в организации.
7. Теории трудовой мотивации: двухфакторная теория, теория ожидания, теория справедливости.
8. Трудовая мотивация и удовлетворенность работой.
9. Удовлетворенность работой: структура и параметры.
10. Приверженность организации, вовлечённость и увлечённость работой.

Задания для самостоятельной работы по разделам второго модуля:

1. Баланс между работой и личной жизнью.
2. Трудоголизм: виды и следствия.
3. Организационный стресс.
4. Межгрупповые отношения в организации.
5. Подходы к пониманию лидерства.
6. Соотношение лидера и менеджера.
7. Общая характеристика процессов коммуникации в организациях.
8. Каналы и сети организационных коммуникаций.
9. Барьеры коммуникаций в организациях.
10. Понятие организационной культуры. Основные проблемы ее изучения.
11. Психологический климат в организации, его соотношение с организационной культурой.
12. Содержание организационной культуры и ее структура (Э. Шейн).
13. Типологии организационных культур.

Задания для самостоятельной работы по разделам третьего модуля:

1. Методы отбора и оценки персонала, сравнительная характеристика.
2. Модель развития персонала.
3. Сопротивления организационным изменениям: причины и формы работы с ними.
4. Психологические факторы успеха и неуспеха процессов слияния и поглощения.
5. Контрпродуктивное, недостойное поведение на рабочем месте
6. Насилие, агрессия на рабочем месте. Моббинг

Темы рефератов:

Тема 1. Организационная Психология И Другие Социальные Науки (Социология, Менеджмент, Организационное Поведение).

Тема 2. Организация Как Объект Изучения Организационной Психологии (Многозначность Понятия Организации. Организация Как Социальная Система. Организация Как Средняя Социальная Группа. Модели Организаций. Модель Организации Как Теоретическая Основа Организационной Диагностики И Консультирования. Ситуационный Подход — Ведущая Методология В Исследовании Организаций. Уровни Анализа Психологических Явлений В Организации: Индивид, Группа, Организация. Цели Организации, Их Многообразие. Миссия Организации. Психологически Значимые Типологии Целей.)

Тема 3. Индивидуальные Особенности Как Фактор Поведения В Организации (Индивидуальные Переменные, Значимые В Организационном Контексте: Биографические Характеристики, Способности, Ценности, Установки, Личностные Черты (Большая Пятёрка, Локус Контроля И Самоэффективность, Авторитаризм, Склонность К Риску, Догматизм, Макиавеллизм).

Тема 4. Социализация Индивида В Организации (Понятие Организационной Социализации. Стадии Социализации. Социализация В Организации Как Непрерывный Процесс. Параметры Социализации. Факторы Социализации (Отбор, Обучение, Оценка Выполняемой Работы, Наставничество). Социализация И Карьера В Организации.)

Тема 5. Мотивация Труда (Потребности Как Основа Мотивации Труда. Содержательные Теории Мотивации: Иерархия Потребностей Маслоу, Теория Альдерфера, Двухфакторная Теория Херцберга, Теория Приобретенных Потребностей Макклелланда. Трудовая Деятельность Как Фактор Мотивации. Процессуальные Теории Мотивации: Теория Ожиданий, Теория Справедливости, Модель Портера-Лоулера. Самоэффективность И Мотивация. Теория Постановки Целей. Модель Подкрепляемой Мотивации. Понятие Внешней И Внутренней Мотивации.)

Тема 6. Удовлетворенность Трудом (Удовлетворенность Трудом Как Атитюд. Подходы К Определению Удовлетворенности Трудом (Работой). Измерение Удовлетворенности. Индивидуальные Факторы Удовлетворенности Работой. Удовлетворенность Трудом И Удовлетворенность Жизнью. Влияние Удовлетворенности Работой На Трудовое Поведение {Продуктивность, Абсентеизм, Опоздания, Хищения, Увольнение). Удовлетворенность Трудом И Организационное Гражданство.)

Тема 7. Проблема Стресса В Организации (Понятие Стресса, Дистресса, Эустресса. Психосоциальные Стрессоры В Организации. Личностные Факторы, Способствующие Преодолению Стресса. Поведение Типа А И В. Последствия Стресса. Синдром Выгорания. Организационные Программы Снижения Стресса.)

Тема 8. Преданность Организации (Понятие Преданности. Трактовки Преданности: Как Установки, Как Поведения, Подход Л. Зандера, Преданность Как Степень Идентификации С Организацией. Влияние Преданности На Трудовое Поведение. Индивидуальные И Организационные Факторы Преданности.)

Тема 9. Группы Как Фактор Организационной Деятельности (Многообразие Групп В Организациях. Постоянные И Временные Группы. Формальные И Неформальные Группы. Значимость Неформальных Групп. Выводы Хоуторнских Экспериментов. Референтные Группы. Преимущества И Недостатки Групповой Работы. Ситуационные Факторы Групповой Деятельности. Межгрупповые Отношения В Организациях.)

Тема 10. Лидерство Как Групповой Психологический Феномен.(Лидерство Как Групповой Психологический Феномен. Соотношение Руководства И Лидерства. Ролевая Дифференциация Лидерства. Когда Лидерство Излишне.)

Тема 11. Основы Группового Поведения (Регламентация Группового Поведения. Нормы Как Средство Социального Контроля. Функции И Содержание Норм. Конформное Поведение. Нормы Как Власть Большинства. Отклонение От Групповых Норм. Групповые Санкции. Значение Меньшинства В Группе. Сплоченность. Факторы Сплоченности. Позитивные И Негативные Последствия Сплоченности. Сплоченность И Групповая Продуктивность.)

Тема 12. Команды В Организациях (Команды Как Группы Высокого Уровня Развития. Признаки Команд. Основные Закономерности Командообразования. Роль Руководителя В Формировании Команд.)

Тема 13. Индивид В Группе (Положение Индивида В Группе: Статус, Его Признаки. Ролевое Поведение. Ролевые Конфликты. Психологический Контракт. Особенности Психологических Контрактов В Современных Организациях.)

Тема 14. Общая Характеристика Управления (Управление И Менеджмент. Руководитель Как Субъект Управленческой Деятельности. Уровни Организационного Руководства. Система Основных Управленческих Функций. Принятие Решения И Коммуникация Как Связующие Процессы В Управлении.)

Тема 15. Психологические Аспекты Принятия Управленческого Решения (Функция Принятия Решений Как Системообразующая В Деятельности Руководителя. Принятие Решений Как Процесс. Организационный (Нормативный, Классический) И Психологический (Описательный, Административный) Подходы К Его Изучению. Психологические Характеристики Процесса Принятия Управленческих Решений: Форма, Этапы, Феноменология, Индивидуальные Различия. Индивидуальные И Групповые Решения. Формы Участия Группы В Принятии Решений.)

Тема 16. Коммуникации В Организациях (Коммуникация Как Связующий Процесс В Организации. Виды Коммуникаций. Модели Коммуникативных Сетей. Неформальное Общение В Организации: Функции, Особенности. «Виноградная Лоза», Ее Схемы. Слухи. Структура Коммуникативного Акта. Каналы Коммуникации. Влияние Новых Средств Связи На Коммуникации В Организации. Психологические Причины Плохих Коммуникаций В Организации. Правила Построения Эффективных Коммуникаций. Основные Виды Коммуникативного Поведения Руководителя: Беседа, Переговоры, Совещания, Публичные Выступления. Психологический Аспект Их Реализации.)

Тема 17. Психологический Аспект Организационной Функции В Управлении (Функция Организации В Управлении. Делегирование Как Способ Осуществления Организационной Функции. Психологические Проблемы И Принципы Делегирования. Организационное Проектирование. Механистические И Органические Структуры. Командная Работа - Основа Органических Организационных Форм.)

Тема 18. Управление Мотивацией Труда (Понятие Мотива И Стимула. Методы Стимулирования Труда. Психологические Аспекты Экономического Стимулирования. Целевой Метод. Требования К «Хорошей Цели». Обогащение Труда. Теория Характеристик Работ. Метод Соучастия.)

Тема 19. Власть И Политика В Организации (Понятие Власти. Власть И Управление. Потребность Во Власти. Формы Межличностной Власти. Власть Подразделений. Власть Подчиненных. Наделение Властью. Власть И Повиновение. Приемы Использования Власти. Политика Как Средство Усиления Власти. Политические Приемы. Макиавеллизм.)

Тема 20. Управление Организационными Конфликтами (Конфликты В Организации: Необходимость Управления. Типы Конфликтов, Причины, Последствия. Организационные И Личностные Факторы Конфликтов. Особенности Конфликтов В Российских Организациях. Административные И Психологические Методы Управления Конфликтами. Модели Арбитража И Посредничества В Разрешении Конфликтов. Факторы Управляемости Организационного Конфликта.)

Критерии формирования оценок по заданиям для самостоятельной работы студента (типовые задачи):

«отлично» - обучающийся показал глубокие знания материала по поставленным вопросам, грамотно, логично его излагает, структурировал и детализировал информацию, избегая простого повторения информации из текста, информация представлена в переработанном виде. Свободно использует необходимые категории при ответе на вопрос и выполнении задания;

«хорошо» - обучающийся твердо знает материал, грамотно его излагает, не допускает существенных неточностей в процессе выполнения задания;

«удовлетворительно» - обучающийся имеет знания основного материала по поставленным вопросам, но не усвоил его деталей, допускает отдельные неточности при выполнении задания ;

«неудовлетворительно» - обучающийся допускает грубые ошибки в ответе на поставленные вопросы.

5.2. Оценочные материалы для рубежного контроля.

Рубежный контроль осуществляется по более или менее самостоятельным разделам – учебным модулям курса и проводится по окончании изучения материала модуля в заранее

установленное время. Рубежный контроль проводится с целью определения качества усвоения материала учебного модуля в целом. В течение семестра проводится **три таких контрольных мероприятия по графику**. Формы контроля по дисциплине определяются в соответствии с учебным планом образовательной программы и в соответствии с действующим Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости студентов КБГУ: тестирование, коллоквиум.

Контроль и оценка усвоения разделов 1-го модуля:

(посещаемость - 3 балла, коллоквиум-7 баллов, задания для самостоятельной работы – 6 баллов, компьютерное тестирование – 7 баллов).

В качестве формы рубежного контроля используются коллоквиум и тестирование. На рубежные контрольные мероприятия рекомендуется выносить весь программный материал (все разделы) по дисциплине.

Вопросы к коллоквиуму 1.

1. Понятие и структура социальной организации
2. Понятие, классификация социально-психологических явлений в структуре социальных организаций
3. Проанализируйте место социально-психологических явлений в структуре социальных организаций
4. Цель и миссия социальных организаций, их классификация
5. Проанализируйте функции и жизненный цикл социальных организаций
6. Проанализируйте и сопоставьте западные социально-психологические теории организаций
7. Проанализируйте и сопоставьте отечественные социально-психологические теории организаций
8. Понятие, структура и функции организационной культуры
9. Проанализируйте и сопоставьте социально-психологическую культуру различных социальных организаций
10. Понятие и показатели социально-психологического климата социальных организаций
11. Проанализируйте и сопоставьте социально-психологический климат в различных социальных организациях
12. Понятие, структура и функции репутации социальных организаций
13. Проанализируйте и сопоставьте репутации различных социальных организаций
14. Понятие, структура, виды конфликтов в организации
15. Функции и основные стадии протекания конфликтов в организации
16. Проанализируйте и сопоставьте характеристики конфликтов в различных организациях

Вопросы к коллоквиуму 2

1. Программное обеспечение диагностики организаций
2. Выделите методы и методики диагностики социальных организаций
3. Социально-психологический аудит организации
4. Понятие мониторинга организаций
5. Понятие, виды и функции менеджмента организациями
6. Дайте социально-психологическую характеристику стратегическому планированию
7. Проанализируйте личность руководителя с точки зрения социально-психологического аспекта
8. Управленческая команда: понятие структура и функции
9. Профотбор персонала. Карьерный рост персонала
10. Проанализируйте социально-психологические основы маркетинга
11. Социально- психологические особенности делового общения
12. Управленческое общение

13. Понятие, задачи и виды управленческого консультирования
14. Проанализируйте и приведите примеры основных техник управленческого консультирования
15. Выделите сферы применения и виды управленческого консультирования
16. Проанализируйте методы и техники управленческого консультирования
17. Понятие, структура и функции профессиональной идентичности персонала
18. Сопоставьте различные техники развития профессиональной идентичности персонала
19. Сущность корпоративного поведения
20. Понятие, структура и механизмы социально-психологической адаптации персонала

Вопросы к коллоквиуму 3.

1. Проанализируйте и приведите примеры персонала с различными уровнями профессиональной идентичности
2. Сопоставьте различные техники развития адаптивности персонала
3. Сопоставьте различные техники развития социально-психологической компетентности персонала
4. Понятие и виды социально-психологического тренинга
5. Социально-психологический тренинг управленческой команды
6. Сопоставьте различные направления развития репутации социальных организаций
7. Проанализируйте значение рекламы в развитии социальных организаций
8. Понятие, структура, функции негативных социально-психологических явлений
9. Социально-психологическая характеристика негативных социально-психологических явлений
10. Дезорганизация и сопротивление в социальных организациях
11. Сопоставьте различные техники преодоления негативных социально-психологических явлений в социальных организациях
12. Понятие, структура и функции корпоративной безопасности
13. Проанализируйте и приведите примеры социальных организаций с различными уровнями корпоративной безопасности
14. Профессиональная компетентность персонала в обеспечении корпоративной безопасности

Методические рекомендации по подготовке студентов к сдаче коллоквиума

Подготовка к коллоквиуму начинается с установочной консультации преподавателя, на которой он разъясняет развернутую тематику проблемы, рекомендует литературу для изучения и объясняет процедуру проведения коллоквиума. Как правило, на самостоятельную подготовку к коллоквиуму студенту отводится 3-4 недели. Методические указания состоят из рекомендаций по изучению источников и литературы, вопросов для самопроверки и кратких конспектов ответа с перечислением основных фактов и событий, относящихся к пунктам плана каждой темы. Это должно помочь студентам целенаправленно организовать работу по овладению материалом и его запоминанию. При подготовке к коллоквиуму следует, прежде всего, просмотреть конспекты лекций и практических занятий и отметить в них имеющиеся вопросы коллоквиума. Если какие-то вопросы вынесены преподавателем на самостоятельное изучение, следует обратиться к учебной литературе, рекомендованной преподавателем в качестве источника сведений.

Коллоквиум проводится в форме индивидуальной беседы преподавателя с каждым студентом или беседы в небольших группах (2-3 человека). Обычно преподаватель задает несколько кратких конкретных вопросов, позволяющих выяснить степень добросовестности работы с литературой, проверяет конспект. Далее более подробно обсуждается какая-либо

сторона проблемы, что позволяет оценить уровень понимания. По итогам коллоквиума выставляются баллы.

Критерии оценивания:

«7 баллов» ставится, если: студент демонстрирует полные и глубокие знания теоретического материала курса, уверенно применяет полученные знания на практике, приобрёл умение быстро ориентироваться в содержании материала, понимает и умеет логично и последовательно разъяснить смысл своего ответа, доказать необходимость использования тех или иных теоретических положений, аргументированно и корректно отстаивает свою позицию, во всех случаях способен предложить альтернативные варианты решения проблемы.

«6 баллов» ставится, если: студент демонстрирует полные и глубокие знания теоретического материала курса, уверенно применяет полученные знания на практике, приобрёл умение быстро ориентироваться в содержании материала, понимает и умеет логично и последовательно разъяснить смысл своего ответа, доказать необходимость использования тех или иных теоретических положений, аргументированно и корректно отстаивает свою позицию, в более чем 50% случаев способен предложить альтернативные варианты решения проблемы.

«5 баллов» ставится, если: студент демонстрирует знание теоретического материала, но применение теоретических положений на практике вызывает несущественные затруднения, связанные с аргументацией своей позиции. Студент в полной мере понимает суть проблемы. Основные требования к заданию выполнены. В более чем 50% случаев способен предложить альтернативные варианты решения проблемы.

«4 балла» ставится, если: студент демонстрирует знание теоретического материала, но применение теоретических положений на практике вызывает некоторые затруднения, связанные с аргументацией своей позиции. Студент в полной мере понимает суть проблемы. Основные требования к заданию выполнены. В принципе способен предложить альтернативные варианты решения проблемы.

«3 балла» ставится, если: студент обладает знанием необходимого минимума теоретического материала, способен дать ответ не менее, чем на 50% поставленных заданий, но не способен аргументированно излагать свою позицию, не видит альтернативных вариантов разрешения проблемной ситуации, не может последовательно изложить суть решения.

«2 балла» ставится, если: студент не обладает знанием требуемым объёмом знаний теоретического материала, способен дать ответ менее, чем на 50% поставленных заданий, не способен аргументированно излагать свою позицию, не видит альтернативных вариантов разрешения проблемной ситуации, не может последовательно изложить суть решения.

«1 балл» ставится, если: студент не обладает требуемым объёмом знаний теоретического материала и не может решить практическое задание.

5.2.1 Оценочные материалы: Тестовые задания

Примерные варианты тестовых заданий по разделам 1-го модуля:

1. Одним из основоположников организационной психологии является:
А) М.Вебер
Б) Ф.Тейлор
В) В.Врум
Г) Ф. Герцберг
Д) Д. Адамс
2. Признание организационной психологии как самостоятельной дисциплины произошло:
А) 1973 году Б) 1953 В) 1963 Г) 1993 Д) 1983
3. Термин организационная культура ввел:

- А) Э.Мэйо,
- Б) Файоль,
- В) Э.Шейн,
- Г) Рингельман
- Д) Меде

4.Группа, состав которой интегрирован наилучшим образом, где все члены группы в наибольшей мере разделяют цели групповой деятельности и те ценности, которые связаны с этой деятельностью означает:

- А) совместимость
- Б) сплоченность
- В) конформность
- Г) ассертивность
- Д) аттракция

5. Показатель личностного отношения человека к своему труду и членам группы:

- а) удовлетворенность
- Б)сработанность
- В) продуктивность
- Г) сплоченность
- Д) результативность

6.Что не относится к социально-психологическим факторам эффективности организации (по Ю. П. Платонову)

- А) Целенаправленность.
- Б) Мотивированность
- В) Эмоциональность
- Г) Интегративность.
- Д) Рентабельность

7.Определите в каких предприятиях, службах приемлема формализованная культура:

- А) адвокатские конторы
- Б) инвестиционные
- В) торговые
- Г) промышленные предприятия
- Д) рекламные агентства

8.Двухфакторная модель теории мотивации, показывающая удовлетворенность работой принадлежит:

- А) Ф. Герцбергу
- Б) Е. Локку;
- В)Д. Адамсу
- Г)Д. Мак-Грегору
- Д)В. Вруму

9. Автор теории мотивации, в которой сравнивается то, что работники получили за свою работу (материальное ли морально вознаграждение), с тем, что они вложили (время, знания):

- А) Д. Адамс
- Б) Ф. Герцбергу
- В) Е. Локку;
- Г) Д. Мак-Грегору
- Д) В. Вруму

10. Команда, состоящая из высоко способных индивидуумов, но работающая недостаточно эффективно:

- А) Эффект Рингельмана
- Б) Канадский эффект
- В) Эффект «Синдром Аполлона»
- Г) Эффект «Двойной Аполло»

Примерные варианты тестовых заданий по разделам 2-го модуля:

1. Определите к какому мотивационному типу относится сотрудник, которого интересует содержание работы, трудные задания, считает важной свободу в оперативных действиях:
А) Инструментальный
Б) Люмпенизированный
В) Профессиональный
Г) Патриотический
Д) Хозяйский
2. Определите тип сети, в которой общение среди членов группы ограничено несколькими каналами, где основной поток информации проходит через ключевую позицию в сети называется:
А) Централизованная сеть
Б) Децентрализованная
В) Структурная
Г) Многоканальная
Д) Вариативная
3. Типология Хейманса—Ле Сенна определяет насколько у сотрудника выражена:
А) Эмоциональность и Активность
Б) Мышление—Чувствование
В) Экстраверсия—Интроверсия
Г) Сенсорность -Интуиция
Д) Решение—Восприятие»
4. В типологии Майерс—Бригс в зависимости от преобладания данных характеристик ISTJ (интроверт, сенсорный, мыслительный, решающий), рекомендуется профессия:
А) санитары, заведующие канцеляриями, воспитатели, библиотекари, санитарные врачи.
Б) администраторы и менеджеры, дантисты, полицейские и следователи, ревизоры и фининспектора, военные.
В) санитары, заведующие канцеляриями, воспитатели, библиотекари, санитарные врачи.
Г) адвокаты, ученые, специалисты по компьютерным системам, инженеры-химики, преподаватели университетов.
Д) психологи и психиатры, писатели, художники и редакторы, учителя, воспитатели, музыканты и композиторы.
5. Автор мотивационной теории, получившей название «теории Z, базирующейся на принципах доверия:
А) Д. Мак-Грегор;
Б) Д. Мак- Келланд;
В) У. Оучи
Г) Ф. Герцберг
Д) Е. Локк
6. Укрепление самоуправления в группе, высокая степень сплоченности, демократический стиль управления, коллегиальность при принятии решения это:
А) номинальная группа
Б) ассоциативная
В) кооперация
Г) коллектив
Д) диффузная
7. Определите тип структуры управления:

Руководители подразделений низших ступеней подчиняются одному руководителю, принцип единоначалия, вертикальная иерархия, отсутствие гибкости и адаптивности не позволяет ей решать комплексные задачи:

- А) функциональная структура;
- Б) линейная структура;
- В) органическая структура;
- Г) матричная структура;
- Д) механистическая структура.

8. Определите порядок этапов в модели изменений в организации по К.

Левину:

- А) замораживание, размораживание, изменение, напряжение;
- Б) размораживание, замораживание, изменение, напряжение;
- В) напряжение, размораживание, изменение, замораживание;
- Г) изменение, замораживание, размораживание, напряжение.
- Д) напряжение; изменение, размораживание, замораживание

9. Организационная культура, в которой сотрудники ориентированы на результат, на решение поставленных задач и достижение измеримых целей:

- А) Бюрократическая
- Б) Предпринимательская
- В) Конкурентная
- Г) Клановая
- Д) Центристская

10. К процессуальным методам организационного развития относят:

- А) ротацию кадров
- Б) создание автономных рабочих групп
- В) обогащение и «расширение» трудового процесса
- Г) гибкий график работы
- Д) тренинги сензитивности

11. Совокупность внутрифирменных принципов и правил взаимоотношения персонала, своеобразная система ценностей, убеждений:

- А) миссия
- Б) философия организации
- В) ритуалы
- Г) стратегическая цель
- Д) оперативная цель

12. Автор типологии корпоративной культуры, в которую входят такие аспекты, как индивидуализм, коллективизм, дистанцирование власти, стремление избегать неопределенности :

- А) Р. Акофф
- Б) Г. Хофштед
- В) С. Ханди
- Г) Д. Дейл
- Д) К. Кеннеди

13. Тип культуры, в которой высокая степень привлечения работников к установлению целей, но низкая степень привлечения к выбору средств для достижения целей:

- А) Корпоративная
- Б) Консультативная В) «Партизанский»
- Г) Предпринимательская
- Д) Культура перспектив

14. Второй кризисный период у мужчин- «кризис карьерного роста» наблюдается:

- А) с 17-22 лет

- Б) с 25-26 лет
- В) с 28-33 лет
- Г) с 37-39 лет
- Д) с 40-45

15. Группа сотрудников, находящаяся на этапе развития, для которой характерно частичное согласование целей и мотивов, имеющая элементы совместной деятельности, структура взаимоотношений не охватывает всех членов группы:

- А) номинальная
- Б) ассоциативная
- В) кооперация
- Г) диффузная
- Д) коллектив

Период среднего палеолита продолжался:

- А) 3000-200 тыс. лет назад;
- Б) 300-200 тыс. лет назад;
- В) 30-20 тыс. лет назад;
- Г) 7-5 тыс. лет назад.

.

Примерные варианты тестовых заданий по разделам 3-го модуля:

1. Определите структуру неформальной группировки в коллективе: данная структура имеет двух лидеров, не очень хороший психологический климат, наибольший дискомфорт испытывают члены группы, занимающие крайние позиции в структуре:

- А) конверт
- Б) игрек
- В) крест
- Г) диада
- Д) цепочка

2. Определите профессионально-ролевой тип сотрудника, занимаемую в коллективе (по Дафт Р.): проводит реальную проверку идеи, ищет недостатки, устанавливает реалистичные критерии:

- А) защитник
- Б) организатор
- В) изобретатель
- Г) критик
- Д) эрудит

3. Определите профессионально-ролевой тип сотрудника, занимаемую в коллективе по присущим им качествам (по Е. К. Завьялову): легко вступает в контакт, быстро узнает обо всем новом, легко разрешает возникающие трудности:

- А) практик-организатор
- Б) председатель
- В) оформитель решений
- Г) разведчик ресурсов
- Д) доводчик

4. Определите форму проявления мотива сотрудника: осознание условий и средств достижения желаемого, проявляющееся в «инструментальном планировании» процесса достижения желаемого:

- А) склонность
- Б) намерение
- В) интерес
- Г) убеждение

Д) стремление

5.В содержание структуры личности сотрудника в социальнопсихологический блок по К.К. Платонову входит:

А) пол

Б) возраст

В) восприятие

Г) умения

Предпосылкой развития дискурсивного мышления было:

А) ораторское искусство;

Б) развитие письменности;

В) участие в политической жизни;

Г) товарно-денежные отношения.

Критерии формирования оценок по тестовым заданиям:

(__6 -7__ баллов) – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы. Выполнено 100 % предложенных тестовых вопросов;

(__3-5__ баллов) – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 80 –99 % от общего объема заданных тестовых вопросов;

(__1-2__ балла) – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 60 –79% от общего объема заданных тестовых вопросов;

(__0__ баллов) – получают обучающиеся правильным количеством ответов на тестовые вопросы – менее 40-59 % от общего объема заданных тестовых вопросов.

5.2. Оценочные материалы для промежуточной аттестации.

Целью промежуточных аттестаций по дисциплине является оценка качества освоения дисциплины обучающимися.

Промежуточная аттестация предназначена для объективного подтверждения и оценивания достигнутых результатов обучения после завершения изучения дисциплины. Осуществляется в конце семестра и представляет собой итоговую оценку знаний по дисциплине в виде проведения экзамена.

Промежуточная аттестация может проводиться в устной, письменной форме, и в форме тестирования. На промежуточную аттестацию отводится до 30 баллов.

Вопросы для итоговой аттестации

1. Понятие и структура социальной организации
2. Понятие, классификация социально-психологических явлений в структуре социальных организаций
3. Проанализируйте место социально-психологических явлений в структуре социальных организаций
4. Цель и миссия социальных организаций, их классификация
5. Проанализируйте функции и жизненный цикл социальных организаций
6. Проанализируйте и сопоставьте западные социально-психологические теории организаций
7. Проанализируйте и сопоставьте отечественные социально-психологические теории организаций
8. Понятие, структура и функции организационной культуры
9. Проанализируйте и сопоставьте социально-психологическую культуру различных социальных организаций
10. Понятие и показатели социально-психологического климата социальных организаций
11. Проанализируйте и сопоставьте социально-психологический климат в различных социальных организациях

12. Понятие, структура и функции репутации социальных организаций
13. Проанализируйте и сопоставьте репутации различных социальных организаций
14. Понятие, структура, виды конфликтов в организации
15. Функции и основные стадии протекания конфликтов в организации
16. Проанализируйте и сопоставьте характеристики конфликтов в различных организациях
17. Программное обеспечение диагностики организаций
18. Выделите методы и методики диагностики социальных организаций
19. Социально-психологический аудит организации
20. Понятие мониторинга организаций
21. Понятие, виды и функции менеджмента организациями
22. Дайте социально-психологическую характеристику стратегическому планированию
23. Проанализируйте личность руководителя с точки зрения социально-психологического аспекта
24. Управленческая команда: понятие структура и функции
25. Профотбор персонала. Карьерный рост персонала
26. Проанализируйте социально-психологические основы маркетинга
27. Социально- психологические особенности делового общения
28. Управленческое общение
29. Понятие, задачи и виды управленческого консультирования
30. Проанализируйте и приведите примеры основных техник управленческого консультирования
31. Выделите сферы применения и виды управленческого консультирования
32. Проанализируйте методы и техники управленческого консультирования
33. Понятие, структура и функции профессиональной идентичности персонала
34. Сопоставьте различные техники развития профессиональной идентичности персонала
35. Сущность корпоративного поведения
36. Понятие, структура и механизмы социально-психологической адаптации персонала
37. Проанализируйте и приведите примеры персонала с различными уровнями профессиональной идентичности
38. Сопоставьте различные техники развития адаптивности персонала
39. Сопоставьте различные техники развития социально-психологической компетентности персонала
40. Понятие и виды социально-психологического тренинга
41. Социально-психологический тренинг управленческой команды
42. Сопоставьте различные направления развития репутации социальных организаций
43. Проанализируйте значение рекламы в развитии социальных организаций
44. Понятие, структура, функции негативных социально-психологических явлений
45. Социально-психологическая характеристика негативных социально-психологических явлений
46. Дезорганизация и сопротивление в социальных организациях
47. Сопоставьте различные техники преодоления негативных социально-психологических явлений в социальных организациях
48. Понятие, структура и функции корпоративной безопасности
49. Проанализируйте и приведите примеры социальных организаций с различными уровнями корпоративной безопасности
50. Профессиональная компетентность персонала в обеспечении корпоративной безопасности

Критерии формирования оценок по промежуточной аттестации:

«отлично» (91-100 баллов) – получают обучающиеся, которые свободно ориентируются в материале и отвечают без затруднений. Обучающийся способен к выполнению сложных заданий, постановке целей и выборе путей их реализации. Работа выполнена полностью без ошибок;

«хорошо» (81-90 баллов) – получают обучающиеся, которые относительно полно ориентируются в материале, отвечают без затруднений, допускают незначительное количество ошибок. Обучающийся способен к выполнению сложных заданий. Работа выполнена полностью, но имеются не более двух ошибок;

«удовлетворительно» (61-80 баллов) – получают обучающиеся, у которых недостаточно высок уровень владения материалом. В процессе ответа на экзамене допускаются ошибки и затруднения при изложении материала. Обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы.;

«неудовлетворительно» (36-60 баллов) – получают обучающиеся, которые допускают значительные ошибки. Обучающийся имеет лишь начальную степень ориентации в материале. Обучающийся дает неверную оценку ситуации, правильно ответил на менее чем, 50% вопросов.

6. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Максимальная сумма (100 баллов), набираемая студентом по дисциплине включает две составляющие:

- *первая составляющая* – оценка регулярности, своевременности и качества выполнения студентом учебной работы по изучению дисциплины в течение периода изучения дисциплины (семестра, или нескольких семестров) (сумма – не более 70 баллов). Баллы, характеризующие успеваемость студента по дисциплине, набираются им в течение всего периода обучения за изучение отдельных тем и выполнение отдельных видов работ.

- *вторая составляющая* – оценка знаний студента по результатам промежуточной аттестации (не более 30 –баллов).

Критерием оценки уровня сформированности компетенций в рамках учебной дисциплины является экзамен.

Целью промежуточных аттестаций по дисциплине является оценка качества освоения дисциплины обучающимися.

Критерии оценки качества освоения дисциплины

Оценка «отлично» – от 91 до 100 баллов – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы. Все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному. На экзамене студент демонстрирует глубокие знания предусмотренного программой материала, умеет четко, лаконично и логически последовательно отвечать на поставленные вопросы.

Оценка «хорошо» – от 81 до 90 баллов – теоретическое содержание курса освоено, необходимые практические навыки работы сформированы, выполненные учебные задания содержат незначительные ошибки. На экзамене студент демонстрирует твердые знания основного (программного) материала, умеет четко, грамотно, без существенных неточностей отвечать на поставленные вопросы.

Оценка «удовлетворительно» – от 61 до 80 баллов – теоретическое содержание курса освоено не полностью, необходимые практические навыки работы сформированы частично, выполненные учебные задания содержат грубые ошибки. На экзамене студент демонстрирует знание только основного материала, ответы содержат неточности, слабо аргументированы, нарушена последовательность изложения материала

Оценка «неудовлетворительно» – от 36 до 60 баллов – теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к существенному повышению качества выполнения учебных заданий. На экзамене студент демонстрирует незнание значительной части программного материала, существенные ошибки в ответах на вопросы, неумение ориентироваться в материале, незнание основных понятий дисциплины.

Типовые задания, обеспечивающие формирование компетенций УК-3, представлены в таблице 7

Таблица 7. Результаты освоения учебной дисциплины, подлежащие проверке

Результаты обучения (компетенции)	Индикатор достижения компетенции	Основные показатели оценки результатов обучения	Вид оценочного материала, обеспечивающий формирование компетенций
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК - 3.1 Способен к организации работы команды:	знать психологию малых социальных групп, сущность социализации как социально-психологического и социально-педагогического явления	Типовые оценочные материалы для устного опроса (раздел 5.1.1); типовые оценочные материалы к коллоквиуму (раздел 5.2.1., №№ 1 – 27.) типовые оценочные материалы к экзамену (раздел 5.2.)
		Уметь использовать знания психологии малых социальных групп, сущность социализации как социально-психологического и социально-педагогического явления, в организации командной работы	типовые тестовые задания (раздел 5.2.2.) примерные темы докладов и рефератов (раздел 5.1.3.);
		владеть навыками использования знания психологии малых социальных групп, сущность социализации как социально-психологического и социально-педагогического явления, в организации и реализации командной работы	Оценочные материалы для самостоятельной работы (типовые задания раздел 5.1.2.);

	УК - 3.2 Готов к выработке командной стратегии для достижения цели	знать социальную психологию организации и управления образовательным учреждением	Типовые оценочные материалы для устного опроса (раздел 5.1.1); типовые оценочные материалы к коллоквиуму (раздел 5.2.1., №№ 1 – 27.) типовые оценочные материалы к экзамену (раздел 5.2.)
		Уметь использовать знания социальной психологии организации и психологии управления в процессе выработки командной стратегии для достижения цели	типовые тестовые задания (раздел 5.2.2.) примерные темы докладов и рефератов (раздел 5.1.3.);
		владеть навыками выработки командной стратегии для достижения цели организации и управления образовательным учреждением	Оценочные материалы для самостоятельной работы (типовые задания раздел 5.1.2.);
	УК - 3.3 Организует и руководит воспитательной работой обучающихся	знать основные понятия социального воспитания, а также актуальные проблемы социально-педагогической виктимологии	Типовые оценочные материалы для устного опроса (раздел 5.1.1); типовые оценочные материалы к коллоквиуму (раздел 5.2.1., №№ 1 – 27.) типовые оценочные материалы к экзамену (раздел 5.2.)
		уметь пользоваться методами социально-психологической и педагогической диагностики, коррекции и развития личности ребенка в условиях семьи, школы и других социальных институтов	типовые тестовые задания (раздел 5.2.2.) примерные темы докладов и рефератов (раздел 5.1.3.);

		владеть навыками организации жизнедеятельности социальной группы, позитивного социального опыта взаимодействия с родителями и другими социальными партнерами	Оценочные материалы для самостоятельной работы (типовые задания раздел 5.1.2.);
--	--	---	---

Таким образом, выполнение типовых заданий, представленных в разделе 5 «Оценочные материалы для текущего и рубежного контроля успеваемости и промежуточной аттестации» позволит обеспечить контроль за формированием компетенции УК-3.

7. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

Социальная психология [Электронный ресурс] : [учебное пособие для студентов вузов] / под ред. А. Н. Сухова; [А. Н. Сухов [и др.]. - 7-е изд., перераб. и доп. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 615 с. Рек. Научно- исследовательским ин-том образования и науки.- Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118148> [Электронный ресурс: www.psylib.org.ua, <http://www.iprbookshop.ru>]

Организационная психология. Учебное пособие. Занковский А. М., 2002 - Режим доступа: www.psylib.org.ua, <http://www.iprbookshop.ru/75582.html>

7.2 Дополнительная литература

Социальная психология организации: учебн. пособие /под ред. А.Н. Сухова. Сухов А.Н. и др. М.:Юнити-Дана», 2010. 1-3 3 41 - 3 Теория организации: Учебник / Б. З. Мильнер. 2-е изд. перераб. и доп. Мильнер Б. З. М. : ИНФРА- М, Режим доступа: www.psylib.org.ua, <http://www.iprbookshop.ru/75582.html>

Мильнер Б. З. Теория организации [Текст] : учебник / Б. З. Мильнер. - 8-е изд., перераб. и доп. - М : ИНФРА-М, 2015. - 848 с. - (Высшее образование. Бакалавриат). - Библиогр.: с. 794- Режим доступа: www.psylib.org.ua, <http://www.iprbookshop.ru/75582.html>

Менеджмент. Учебник. Виханский О.С., Наумов А.И., М., 2001— [Электронный ресурс: <http://www.iprbookshop.ru>]

Смирнов Э. А. Теория организации [Текст] : учебное пособие / Э. А. Смирнов; Государственный университет управления. - М: ИНФРА-М, 2014. - 248 с. - (Вопрос-ответ). - Библиогр.: с. 240. Режим доступа: www.psylib.org.ua, <http://www.iprbookshop.ru/75582.html>

7.3. Периодические издания

1. Журнал «Вопросы психологии». [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.voppsy.ru/news.htm>.
2. Журнал «Вопросы философии». [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://vphil.ru/>.
3. Журнал «Психологический журнал». [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.ipras.ru/cntnt/rus/top_menu_rus/psihologic4.html

7.4. Интернет-ресурсы

3. www.medpsy.ru
4. www.lossofsoul.com/
5. www.psylib.org.ua

4. www.flogiston.ru
5. www.iprbooks.ru

При изучении дисциплины обеспечены доступом (удаленный доступ) к ресурсам:

– **общие информационные, справочные и поисковые:**

1. Справочная правовая система «Гарант». URL: <http://www.garant.ru>.
2. Справочная правовая система «Консультант Плюс». URL: <http://www.consultant.ru>

- **к современным профессиональным базам данных: (для гуманитарных направлений)**

– **Кроме того, обучающиеся могут воспользоваться профессиональными поисковыми системами:**

1. Полнотекстовая база данных ScienceDirect: URL: <http://www.sciencedirect.com>.
2. Служба тематических толковых словарей <http://glossary.ru/>

7.5. Методические указания по проведению различных учебных занятий, к курсовому проектированию и другим видам самостоятельной работы

7.5.1. Методические указания к практическим занятиям (семинары)

Целью практических занятий, как и других форм учебной деятельности, является саморазвитие обучающихся в процессе и результате усвоения новых знаний, умений, навыков. В отечественной педагогической психологии традиционно выделяется четыре этапа усвоения: ознакомление с новым материалом (его восприятие), осмысление (сравнение, анализ и синтез, абстрагирование и обобщение, систематизация и классификация, умозаключения в индуктивной и дедуктивной форме), закрепление (запоминание, сохранение, воспроизведение) и собственно усвоение. Критерием усвоения является умение применять полученные знания на практике. Под практикой в рамках данной дисциплины понимается планирование, организация и проведение научного психолого-педагогического исследования (курсовые и диссертационная работы, научные статьи).

Из вышеизложенного следует, что логика процесса подготовки к практическому занятию должна отвечать структуре усвоения новых занятий, умений и навыков. Наиболее распространенной формой проведения практического занятия является семинар.

Для подготовки к семинарским занятиям необходимо перечитать основную и дополнительную литературу, рекомендуемую к соответствующей теме и составить конспект по ней.

Написание конспекта предполагает ознакомление с изучаемым материалом и его глубокое осмысление. Каждый пункт плана семинарского занятия представляет собой особую проблему, требующую всестороннего анализа. Конкретные направления анализа обозначены в виде контрольных вопросов, специально разработанных с этой целью. Они представлены под списком рекомендуемой литературы.

Систематизация и закрепление усвоенных в результате конспектирования новых знаний (понятий, категорий, законов) могут быть осуществлены с помощью таких форм самостоятельной работы как составление глоссария, логической схемы, таблицы, кроссворда, психологических задач, тестовых заданий. Форма или перечень форм самостоятельной работы зависит от специфики изучаемого материала и предпочтений самого обучающегося.

7.5.2. Методические указания к самостоятельной работе

Самостоятельные занятия по курсу построены с целью углубления знаний, формирования навыков использования сформированных понятий, относящихся к проблематике исследования методологии психолого-педагогических исследований. Также восполняется недостаток собственной активности студента по осмыслению понятий, теоретических положений и т.д., которые не вошли в основной курс лекционных занятий. В рамках самостоятельной работы

становится возможным осмыслить уникальность собственной личности, а также индивидуальные различия в поведении, деятельность других людей. Самопознание выступает важной задачей при освоении курса.

Содержательное наполнение программы курса «Организация учебно-исследовательской деятельности студентов» обусловлено базовым характером курса.

Содержание курса распределяется между лекционными и семинарскими занятиями на основе принципа дополнительности: практические занятия не дублируют лекции. В лекционном курсе главное место отводится общетеоретическим темам, которые обеспечивают прежде всего, методологические аспекты базовой психолого-педагогической подготовки студентов, формируют многоаспектное понимание научного знания.

Предлагаемая программа ориентируется на принципы фундаментальности, систематичности. В процессе усвоения знаний по дисциплине студент неизбежно опирается на определенную систему категоризации психологических явлений.

Информационный материал извлекается студентом из рекомендованной литературы и лекций преподавателя. Материал, требующий самостоятельного осмысления и профессиональной интерпретации, студент обсуждает на семинарских занятиях и научно-практических конференциях. С целью формирования у студента способностей интерпретационного понимания материала в учебный курс включены типовые задания, а также задания, требующие творческого, самостоятельного поиска решения. Обязательным компонентом в образовательном процессе является составление студентом словаря психолого-педагогических понятий.

Предлагаемое построение курса «Организация учебно-исследовательской деятельности студентов» должно помочь студентам сориентироваться в предмете и показать, как используются знания по психологии в реальном процессе обучения.

1. Рекомендации к проведению семинарских занятий.

В соответствии с учебным планом семинарские занятия необходимо проводить, делая акцент на наиболее трудных теоретических темах курса. Также нужно учитывать, что студенты должны овладеть конкретными методиками изучения различных сфер личности.

Самостоятельная работа студентов – особая форма организации учебного процесса, представляющая собой планируемую, познавательную, организационно и методически направляемую деятельность студентов, ориентированную на достижение конкретного результата, осуществляемую без прямой помощи преподавателя.

Семинар необходимо рассматривать, как групповые практические занятия, которые проводятся в вузе под руководством преподавателя, по заранее определённом плану. Подготовкой этих занятий студенты занимаются самостоятельно.

По дисциплине, в силу специфики её предмета, семинарские занятия могут проводиться как чисто теоретические. Что, однако, не исключает их проведения как дискуссий, конкурса рефератов и т.д. это обычно происходит в форме беседы со всеми студентами группы одновременно или с отдельными студентами при участии остальных. Важно помнить, что семинарские занятия – это не ответ домашнего задания, аналогичное школьному уроку. Семинар – это коллективное обсуждение проблем, список которых заранее подготовлен и роздан преподавателем.

Семинарские занятия требуют серьёзной предварительной теоретической подготовки по соответствующей теме - изучения основной и дополнительной литературы, а не пересказ материала учебника. Рекомендуется придерживаться при этом следующего. Вначале необходимо изучить вопросы темы по учебной литературе. Если по теме прочитана лекция, то непременно надо использовать материал лекции хотя бы потому, что учебники часто устаревают уже в момент выхода в свет. Кроме того, у преподавателя может иметься и собственный взгляд на те или иные проблемы

В планах СЗ дается довольно внушительный перечень такой литературы. Но это вовсе не означает, что студент обязан прочитать ее всю (хотя к этому надо стремиться, что и отличает хорошего студента!). Студент выбирает из перечня источники, которые ему доступнее или больше импонируют. Но если тот или иной источник указан как обязательный к прочтению, то с ним надо детально ознакомиться.

2. Рекомендации по подготовке к коллоквиумам и «круглым столам»

В вузе коллоквиум является одной из разновидностей учебных занятий, проводимых в форме беседы преподавателя со студентами для выяснения их знаний. Под коллоквиумом принято понимать: 1) беседу преподавателя с учащимися с целью выяснения их знаний; 2) научное собрание с обсуждением докладов на определенную тему. В переводе с латинского коллоквиум означает собеседование.

Исходя из данного определения коллоквиум является эффективной формой контроля за самостоятельным изучением монографий. Преподаватель может заранее объявить вопросы, выносимые на обсуждение, по изучаемой работе. Другим видом коллоквиума является итоговое занятие по какому-либо разделу изучаемого курса. Вопросы, выносимые на коллоквиум, объявляются преподавателем не позднее, чем за неделю до проведения подобного итогового занятия. На коллоквиумах такого рода могут быть заслушаны доклады на базе лучших, по мнению преподавателя, рефератов, относящихся к данному разделу изучаемого курса. Такой коллоквиум может быть также проведен в форме конкурса рефератов, где лучший реферат выбирается самими студентами в ходе обсуждения. Необходимо отметить, что коллоквиумы не являются формой проверки исключительно самостоятельной работы, а предполагает комплексный подход к контролю за качеством усвоенного учебного материала, полученного как в ходе аудиторных занятий, так и выполненных самостоятельно. Наряду с контролем за выполнением самостоятельных заданий, коллоквиумы служат прекрасным тренингом для подготовки выступления студентов на различных олимпиадах, научных конференциях, защитах курсовых и дипломных работ.

3. Рекомендации по работе с монографиями и первоисточниками

Изучение монографий может выступать и в качестве одного из видов самостоятельной работы студентов. В последнем случае, данный вид работы имеет своей целью целостное, а не фрагментарное, знакомство студента с важнейшими для курса «Организация учебно-исследовательской деятельности студентов», первоисточниками, как это происходит при подготовке к семинарским занятиям. Эта особенность изучения монографий приводит к требованию: в качестве изучаемых источников не могут быть использованы учебники, учебные пособия, рецензии на данную работу и т.п.

Изучение монографий, включает ряд приемов самостоятельной работы:

- 1) Конспектирование - краткое изложение, краткая запись прочитанного текста.
- 2) Составление плана текста разбиение прочитанного текста на более или менее самостоятельные по смыслу фрагменты и грамотное наименование каждого фрагмента.
- 3) Тезисирование - краткое изложение основных мыслей, тезисов прочитанного текста,
- 4) Цитирование - дословная выдержка из текста с обязательным указанием выходных данных цитируемого издания: автор, название работы, место издания, издательство, год издания, страница,
- 5) Аннотирование - краткая характеристика содержания произведения, перечисление вопросов рассматриваемых автором или авторами той или иной работы без потери существенного смысла.
- 6) Рецензирование- написание краткого отзыва с выражением своего отношения к прочитанному тексту.
- 7) Составление справки - подборка сведений, имеющих статистический, биографический, библиографический, терминологический и прочий характер, полученных в результате поиска;

- 8) Составление формально-логической модели - словесно-схематическое изображение прочитанного;
- 9) Составление тематического тезауруса - упорядоченного комплекса базовых понятий по определенному разделу или теме;
- 10) Составление матрицы идей – подбор сравнительных характеристик однородных предметов, явлений в трудах различных авторов.

Для более полного и осмысленного изучения рекомендованных преподавателем первоисточников студенту необходимо использовать аннотирование или конспектирование данной работы.

Конспект – обзор, очерк,- одна из важнейших форм учебных записей, представляющая собой связное, сжатое и последовательное письменное изложение содержания изучаемого материала. Конспект – эффективное средство закрепления в памяти прочитанного текста, дисциплинирующее и развивающее мышление студента, побуждающее глубоко осмыслить прочитанное и найти важное, существенное, выразить его в сжатых и точных фразах. Конспект, как правило, состоит из трех основных элементов: плана, тезисов основных мыслей конспектируемого источника и фактического материала.

Конспект дает возможность более полного и глубокого осмысления изучаемого материала. Для реализации этой возможности конспект должен быть кратким, ясным, полным и точным. Ясность и краткость конспекта достигается через усвоение мыслей автора и возможность их изложения своими словами. При этом необходимо отметить, что ясность и краткость конспекта не должны противоречить требованиям полноты и точности, без которых конспект может превратиться в свободное изложение содержания изучаемой работы. Выполнение данных требований достигается за счет дословной фиксации основных положений в авторских формулировках, сохранения авторской логики изложения материала.

Для выполнения вышеуказанных требований студент должен найти ответы на следующие вопросы: «На чьи работы опирался автор изучаемого первоисточника?», «В какой парадигме работал автор, на какие методологические принципы он опирался», «Каким образом сформулирована основная авторская гипотеза?», «Какие экспериментальные и/или теоретические доказательства приведены автором в тексте?» и т. д.

В ходе изучения литературы необходимо вести записи, состоящие из наиболее принципиальных цитат и собственных предварительных соображений по отдельным составным частям исследуемой проблемы. По основополагающим источникам целесообразно составлять сжатый либо развернутый план-конспект (особенно если этой книги нет в постоянном обращении или она достаточно объемна).

Знакомясь с книгой или статьей, целесообразно заполнить на нее библиографическую карточку такого содержания: а) выходные данные работы; б) о чем говорится в книге (с позиции вашего к ней отношения, ваших требований); в) оценка книги с точки зрения возможности ее использования в курсовой работе и магистерской диссертации. Такие библиографические карточки удобно сортировать в соответствии с пунктами рабочего плана.

Подобного рода материал может оказать неоценимую помощь не только для подготовки к семинарским занятиям, но и в написании курсовых и диссертационных работ, т.к. в любой научной работе имеется раздел, посвященный истории изучения той или иной проблемы.

5. Составление психологического глоссария и библиографического списка

Ещё одним видом самостоятельной работы является составление психологического глоссария или словаря.

Глоссарий – словарь, раскрывающий смысл используемых терминов (дескрипторов). Дескриптор – наиболее существенное понятие в виде слов или словосочетаний, обладающее семантической устойчивостью и контрастностью, основной носитель учебной информации в информационной модели обучения. Это может быть базовое понятие, умение, навык, порция учебного материала. Здесь необходимо отметить следующее. Изначально, глоссарий понимается как собрание глосс - непонятных слов и выражений. Такое понимание позволяет развести

ведение глоссария и словаря, как сходных, но не однозначных видов учебных заданий. Например, глоссарий можно составлять по заранее заданным преподавателем терминам и понятиям. Тогда ведение словаря, можно рассматривать как более свободное учебное задание, когда раскрываются, например, иные значения тех или иных терминов (метод в узком и широком смысле).

Словарь (как и глоссарий) может иметь предметный, именной или смешанный характер. В дальнейшем мы не будем подчёркивать сходство словаря и глоссария.

Предметный словарь составляется студентом, по какой - либо выбранной самостоятельно или указанной преподавателем теме учебного курса. Например, «Категориально-понятийный аппарат науки».

Именной словарь (или словарь персоналий) должен представлять собой указатель персоналий психологов, принадлежащих к тому или иному направлению в психологии, занимавшихся или занимающихся той или иной проблемой и т.д. Конкретный критерий даёт преподаватель при выдаче учебного задания.

Словарь смешанного типа может представлять собой именной указатель исследователей, занимавшихся проблемой и одновременно содержать список терминов, понятий и т.д., введенных ими в психологию (например, «Корреляционный анализ», «Парадигма» и т.д.).

Критериями для оценивания составленного студентами словаря являются:

- соответствие терминов заданной направленности словаря;
- полнота словаря;
- наличие альтернативных толкований того или иного термина;

6. Рекомендации по составлению логических схем, таблиц, кроссвордов, решение психологических задач

Составление схем, таблиц является отдельным видом самостоятельной работы студентов.

Таблицы учебные – наглядные пособия, содержащие цифры, тексты или графические изображения, иллюстрирующие темы и разделы учебных предметов.

Различают таблицы иллюстративные, графические, цифровые, тестовые и смешанные.

Значимость данного вида самостоятельной работы определяется еще тем фактом, что они формируют у студента навык работы с тестовыми заданиями, используемыми преподавателем для текущего контроля полученных знаний.

Кроссворды. Одной из форм самостоятельной работы студентов может являться составление психологических кроссвордов. При этом необходимо отметить, что данный вид работы может быть предложен в двух вариантах:

- 1) решение кроссворда, предложенного преподавателем
- 2) самостоятельное составление кроссворда.

Пример психологического кроссворда.

По вертикали: 1.Организационный метод. 2. Уровень методологии.

По горизонтали: 3.Шкала измерения. 4. Коэффициент корреляции. 5. Классификация методов. 6. Образовательная стратегия. 7.Гипотеза.

Критериями для оценивания таблиц соответствия, кроссвордов и т.д. является количество правильных ответов: 51 %- 75% удовлетворительно; 76%-90 % - хорошо; свыше 90% - отлично.

Если в качестве самостоятельной работы студентам было предложено составить кроссворд, то в качестве критериев оценки могут выступать:

-количество слов. По нашему мнению, при домашнем выполнении данного задания оценка «удовлетворительно» выставляется при количестве слов в кроссворде не ниже 20; «хорошо» 25-30 слов; «отлично» - свыше 31 слова. При аудиторном выполнении этого задания количественные показатели должны быть ниже.

-корректность формулировок, т.е. соответствие определения определяемому слову.

7. Рекомендации по составлению тестовых заданий.

Традиционная, «закрытая», форма представления вопросов и ответов теста предлагает слушателю четко сформулированный вопрос, после которого идут четыре варианта ответа, из которых верен (не верен) только один, который учащемуся и предлагается указать. Неправильные ответы составляются по принципам:

1. Похожи на правильные, но содержат неверный тезис.
2. Не верны, но содержат информацию, помогающую найти верный ответ к данному вопросу.
3. Не верны, только в контексте вопроса, но содержат информацию, используемую в ответах к другим вопросам по данному предмету.
4. Не верны, только в контексте предмета, но содержат информацию, используемую при тестировании по другим дисциплинам.
5. Заведомо неверные факты, даты, имена, формулировки законов и пр.

Использование тестирования способствует развитию у студентов навыков самостоятельной работы с учебной и научной литературой, воспитанию самостоятельности и самооценки своих индивидуальных возможностей и творческого подхода к самому процессу обучения.

Тестирование может проводиться, как во время аудиторных занятий, так и во внеучебное время.

Тексты тестов – многоразового использования и могут быть использованы преподавателями на разных потоках. Тестирование может проводиться как в традиционной форме, в письменном виде, так и с использованием информационных технологий.

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

8.1. Требования к материально-техническому обеспечению

Для реализации рабочей программы дисциплины имеются специальные помещения для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания оборудования. Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа имеются демонстрационное оборудование и учебно-наглядные пособия. По дисциплине имеются презентации по отдельным темам курса, позволяющие наиболее эффективно освоить представленный учебный материал.

При проведении занятий лекционного/ семинарского типа занятий используются:

лицензионное программное обеспечение:

№ п/п	Правообладатель	Наименование программы, право использования которой предоставляется	Основание для использования
1.	Microsoft	Desktop Education ALNG LicSAPk OLVS E 1Y AcademicEdition Enterprise	Договор №6/ЭА-223 01.09.18
2.	BaseALT	Бессрочная лицензия Альт Образование 8	Договор №6/ЭА-223 01.09.18

3.	Kaspersky	Kaspersky Endpoint Security для бизнеса - Стандартный Russian Edition. 150-249 Node 1 year Educational Renewal License	Договор №6/ЭА-223 01.09.18
----	-----------	--	----------------------------

свободно распространяемые программы:

- WinZip для Windows - программ для сжатия и распаковки файлов;
- Adobe Reader для Windows – программа для чтения PDF файлов;
- Far Manager - консольный файловый менеджер для операционных систем семейства Microsoft Windows.

При осуществлении образовательного процесса студентами и преподавателем используются следующие информационно справочные системы: ЭБС «АйПиЭрбукс», ЭБС «Консультант студента», СПС «Консультант плюс», СПС «Гарант».

8.2. Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

В КБГУ создана доступная среда для инвалидов и лиц с ОВЗ. Все учебные корпуса оборудованы пандусами или подъемниками, имеется в наличии гусеничные подъемники для передвижения инвалидной коляски по лестницам внутри корпуса. Во всех входных группах предусмотрена яркая контрастная маркировка, информационно-тактильные знаки для людей с нарушением зрения с использованием рельефных знаков и символов, а также рельефно-точечного шрифта Брайля, работают системы: вызова персонала, звуковые информаторы для обучающихся с нарушением зрения и информационное табло типа бегущая строка для обучающихся с нарушением слуха. Произведена тактильная разметка.

В целях доступности получения высшего образования по образовательным программам инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья университетом обеспечивается:

1. С нарушениями зрения

Тифлотехнические средства:

- сканирующая и читающая машина SARA CE (1 шт.);
- портативный тактильный дисплей Брайля «Focus 14 Blue» (совместимый с планшетными устройствами, смартфонами и ПК) (1 шт.);
- видеоувеличитель портативный HV-MVC (4 шт.);
- ноутбук, обеспечивающий связь с интерактивной доской в классе (при наличии), с компьютером преподавателя (в подразделениях есть с каждой интерактивной доской);
- принтер для печати рельефно-точечным шрифтом Брайля VP Columbia (1 шт.);
- интерактивная доска (в подразделениях).

ПО:

- программа невизуального доступа к информации на экране компьютера JAWS for Windows (на одном компьютере);
- программа для чтения вслух текстовых файлов (Tiger Software Suit (TSS));
- программа экранного доступа с синтезом речи для слепых и слабовидящих (NVDA);
- стандартные средства операционной системы Windows (экранная лупа, голосовые функции);
- программа увеличения изображения на экране (обеспечение масштаба увеличения экрана, возможность регулировки яркости и контрастности, а также инверсии и замены цветов; возможность оптимизировать внешний вид курсора и указателя мыши, возможность наблюдать

увеличенное и не увеличенное изображение одновременно перемещать увеличенную зону при помощи клавиатуры или мыши и др.).

2. С нарушениями слуха

Специальные технические средства:

- беспроводная система линейного акустического излучения;
- беспроводная Bluetooth гарнитура с костной проводимостью «AfterShokz Trekz Titanium»

(1 шт.);

- проводная гарнитура с костной проводимостью «AfterShokz Sportz Titanium» (1 шт.);
- проводная гарнитура Defender (1 шт.);
- персональный коммуникатор EN – 101 (5 шт.);
- мультимедиа-компьютер;
- мультимедийный проектор;
- интерактивные и сенсорные доски.

ПО:

- программы для создания и редактирования субтитров, конвертирующее речь в текстовый и жестовый форматы на экране компьютера.

- Майкрософт Диктейт: <https://dictate.ms/>
- Subtitle Edit (бесплатные)
- «Сурдофон»

3. С нарушениями опорно-двигательного аппарата

Специальные технические средства:

- специальные клавиатуры (с увеличенным размером клавиш, со специальной накладкой, ограничивающей случайное нажатие соседних клавиш);

- клавиатура адаптированная с крупными кнопками + пластиковая накладка, разделяющая клавиши, беспроводная Clevy Keyboard + Clevy Cove (3шт.);
- джойстик компьютерный Joystick SimplyWorks беспроводной (3шт.);
- ноутбук + приставка для ай-трекинга к ноутбуку PCEye Mini (1 шт.);

ПО:

- специальное программное обеспечение, позволяющее воспроизводить специальные математические функции и алгоритмы

- программное обеспечение для просмотра и масштабирования для масштабируемой векторной графики (SVG) (IVEO Viewer).

ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ (ДОПОЛНЕНИЙ)

в рабочую программу по дисциплине «Организационная психология в образовании»
по направлению подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование, профиль
«Психолого-педагогическое сопровождение инклюзивного образования»

№ п/п	Элемент (пункт) РПД	Перечень вносимых изменений (дополнений)	Примечание

Обсуждена и рекомендована на заседании ученого совета ИПП и ФСО

протокол 2020 г.