

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ им. В.П. Астафьева
(КГПУ им. В.П. Астафьева)

Кафедра специальной психологии

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ

Направление подготовки: 37.03.01 Психология
Клиническая психология
Программа подготовки: прикладной бакалавриат
квалификация: Бакалавр

Красноярск 2016

Рабочая программа дисциплины «Организационная психология» составлена доцентом кафедры специальной психологии Ивановой Н.Г.

Рабочая программа дисциплины обсуждена на заседании кафедры специальной психологии протокол № 1 от 14 сентября 2016 г.

Заведующий кафедрой

С.Н. Шилов



Одобрено научно-методическим советом направления подготовки кафедры коррекционной педагогики

Протокол №1 от 14 сентября 2016 г.

Председатель



С.Н. Шилов

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Место дисциплины в структуре образовательной программы.

Дисциплина «Организационная психология» разработана согласно ФГОС ВО по направлению подготовки 37.03.01 Психология (уровень бакалавриата).

Дисциплина «Организационная психология» относится к базовой части обязательных дисциплин согласно учебного плана, изучается на пятом курсе в 9 семестре, индекс дисциплины в учебном плане – Б1.Б.20.

Трудоемкость дисциплины (общий объем времени, отведенного на изучение дисциплины) составляет 2 з.е. или 72 часа, из них 12 часов аудиторных занятий (6 часов лекционных занятий, 4 часа семинарских, 2 часа лабораторных) и 56 часов самостоятельной работы для бакалавров заочной формы обучения.

Цели освоения дисциплины: В курсе «Методика преподавания психологии в специальных учебных заведениях» основная цель освоения дисциплины является подготовка студентов к профессиональному решению организационно-психологических проблем.

Планируемые результаты обучения. В результате изучения дисциплины студент должен обладать следующими компетенциями.

Таблица 1.

Планируемые результаты обучения

Задачи освоения дисциплины	Планируемые результаты обучения по дисциплине (дескрипторы)	Код результата обучения (компетенция)
ознакомление студентов с современным состоянием организационной психологии, отечественными и зарубежными организационно-психологическими теориями и концепциями;	Знать: - проблематику, методы, основные достижения и тенденции развития организационной психологии	ПК-10 ПК-13 ПК-14
способствовать развитию студентов способностей осуществлять самостоятельную аналитическую и научно-исследовательскую работу в области организационной психологии;	Уметь: - использовать теоретические знания для анализа организационно-психологических проблем	ПК-10 ПК-13 ПК-14
Владеть практическими методами и методиками организационно-психологической работы.	Владеть: -осуществлять самостоятельно аналитическую и научно-	ПК-10 ПК-13 ПК-14

	исследовательскую работу в области организационной психологии	
--	--	--

Контроль результатов освоения дисциплины. В ходе изучения дисциплины используются такие методы текущего контроля успеваемости как подготовка к семинарам, посещение лекций, подготовка презентаций и докладов по выбранной проблеме. Оценочные средства результатов освоения дисциплины, критерии оценки выполнения заданий представлены в разделе «Фонды оценочных средств для проведения промежуточной аттестации». Итоговая форма контроля – зачет.

Перечень образовательных технологий, используемых при освоении дисциплины:

1. Современное традиционное обучение (лекционно-семинарская-зачетная система).
2. Педагогические технологии на основе активизации и интенсификации деятельности учащихся (активные методы обучения):
 - а) интерактивные технологии (дискуссия, проблемный семинар);
3. Педагогические технологии на основе эффективности управления и организации учебного процесса:
 - а) технологии индивидуализации обучения.

Технологическая карта обучения дисциплине
Методика преподавания психологии в средних учебных заведениях

(наименование дисциплины)

бакалавров ООП

37.03.01 Психология «Клиническая психология»

бакалавриат

(направление и уровень подготовки, шифр, профиль)

по заочной форме обучения

(общая трудоемкость 2 з.е.)

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего часов	Аудиторных часов				Внеаудиторных часов	Формы и методы контроля	
		всего лекций	семинаров	лаборат. работ				
Модуль 1. Введение в предмет Тема 1. Организационная психология как научная дисциплина. История становления, предмет и проблематика и методы организационной психологии.	12	2	1	1	-	10	Составление словаря специальных терминов дисциплины. Проверка содержания конспекта	
Тема 2. Теории организации	12	2	1	1	-	10	1.Подготовка к занятию по теме. 2.Чтение учебника, лекций, решение задач и тестов. Использование информационных ресурсов сайта университета, компьютерного класса, библиотеки. Написание рефератов.	Анализ работы на занятиях.
Тема 3. Организация как феномен. Структура	13	3	1	-	2	10	1.Подготовка к занятию по теме. 2.Чтение учебника, лекций, решение задач и тестов.	Анализ работы на занятиях.

организации. Групповое поведение и общение в организации.							Использование информационных ресурсов сайта университета, компьютерного класса, библиотеки. Написание рефератов.	
Тема 4. Проблема власти и лидерства в организации	12	2	1	1	-	10	1.Подготовка к занятию по теме. 2.Чтение учебника, лекций, решение задач и тестов. Использование информационных ресурсов сайта университета, компьютерного класса, библиотеки. Написание рефератов.	Анализ работы на занятиях.
Тема 5. Персонал организации: личностные характеристики, ценности, мотивация. Отбор, адаптация и карьера персонала.	12	2	1	1	-	10	1.Подготовка к занятию по теме. 2.Чтение учебника, лекций, решение задач и тестов. Использование информационных ресурсов сайта университета, компьютерного класса, библиотеки. Написание рефератов.	Анализ работы на занятиях.
Тема 6. Организационная культура и развитие организации.	7	1	1			6	1.Подготовка к занятию по теме. 2.Чтение учебника, лекций, решение задач и тестов. Использование информационных ресурсов сайта университета, компьютерного класса, библиотеки. Написание рефератов.	Анализ работы на занятиях.
ИТОГО:	68	12	6	4	2	56		
Форма итогового контроля по учебному плану	Зачет 4							
Всего:	72							

СОДЕРЖАНИЕ ОСНОВНЫХ РАЗДЕЛОВ И ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Введение

Учебная дисциплина «Организационная психология» относится к базовой части обязательных дисциплин.

Для успешного усвоения дисциплины необходимы прочные знания по психологии. Освоение дисциплины необходимо для изучения курсов педагогическая психология, организационная психология.

Дисциплина обеспечивает образовательные интересы личности студента, обучающегося по данной ОП и строится на принципах отбора содержания и организации учебного материала:

- научности содержания – соответствие содержания образования уровню современной науки;
- доступности – соответствие излагаемого материала уровню подготовки аспирантов;
- системности и последовательности – осознание места изучаемого вопроса в общей системе знаний, его связи со всеми элементами этой системы;
- преемственности и согласованности с ранее изученными дисциплинами;
- целостности – учет специфики каждого раздела дисциплины и их взаимосвязь;
- модульности – укрупнение дидактических единиц.

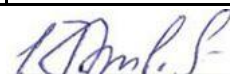
Технология обучения по дисциплине включает в себя лекции, семинарские занятия, самостоятельную работу студентов, промежуточный тестовый контроль, экзамен в конце курса. В ходе работы активно применяются мультимедийные материалы, таблицы, специальное оборудование.

Дисциплина удовлетворяет требования заказчиков выпускников университета по данной ООП бакалавриата – развитие у студентов личностных качеств, а также формирование общекультурных универсальных и профессиональных компетенций.

**Лист согласования рабочей программы дисциплины с другими
дисциплинами образовательной программы
на 2016/ 2017 учебный год**

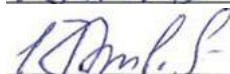
Наименование дисциплин, изучение которых опирается на данную дисциплину	Кафедра	Предложения об изменениях в дидактических единицах, временной последовательности изучения и т.д.	Принятое решение (протокол №, дата) кафедрой, разработавшей программу
Общая психология	специальной психологии		протокол № 1 от 14 сентября 2016 г.
социальная психология	специальной психологии		протокол № 1 от 14 сентября 2016 г.
Психология личности	специальной психологии		протокол № 1 от 14 сентября 2016 г.

Заведующий кафедрой



С.Н. Шилов

Председатель НМСС(Н)



С.Н. Шилов

Протокол № 1 от 14 сентября 2016 г.

Содержание теоретического курса

Тема 1. Организационная психология как научная дисциплина. История становления, предмет и проблематика и методы организационной психологии.

Предмет, задачи, структура организационной психологии. Основные понятия организационной психологии. Организационная психология и менеджмент. Место организационной психологии в системе психологической науки. История возникновения и становления организационной психологии. Организационная психология как научно-практическое направление. Общая характеристика методов исследования в организационной психологии. Эксперимент как ведущий метод организационной психологии. Критерии планирования: внутренняя и внешняя валидность. Схемы планирования исследования. Лонгитюдинальные эксперименты. Мультивалентные экспериментальные планы. Факторные эксперименты. Возможности и ограничения организационно-психологических исследований.

Тема 2. Теории организации.

Уровни анализа организационной психологии. Классические теории организации. Системные теории организации. Организация как «мусорная корзина».

Тема 3. Организация как феномен. Структура организации. Групповое поведение и общение в организации.

Организация как феномен. Структура организации. Общение в организации. Функции общения. Коммуникативная функция общения. Структура коммуникативного акта. Средства коммуникации. Вербальное общение. Невербальные средства общения. Регулятивная функция общения. Перцептивная функция общения. Идентификация. Эмпатия. Рефлексия. Интерпретация и атрибуция. «Эффекты» межличностного восприятия. Точность межличностной перцепции. Межличностная аттракция. Обратная связь. Общение и понимание. Барьеры эффективного общения. Оценка источника сообщения. Общение и статус. Система организационного общения. Информационные потоки. Типы коммуникационных сетей. Неформальное общение в организации. Общение и стиль управления. Критерии эффективности коммуникативных сетей. Пути повышения эффективности общения в организациях.

Тема 4. Проблема власти и лидерства в организации.

Феномен власти. Власть как межличностное взаимодействие. Общая классификация оснований (источников) власти. Основания власти и контроль. Косвенные методы влияния. Потребность во власти. Модель власти в межличностном взаимодействии. Власть и

свобода. Власть и повиновение. Феномен лидерства. Лидерство и руководство. Лидерство и организационная власть. Лидерство и эволюция власти в организации. Теории лидерства. Стили лидерства и оценка их эффективности.

Тема 5. Персонал организации

Мотивы и потребности людей в организациях. Теории мотивации. 2. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации. Теория мотивации А.Маслоу. Теория мотивации К.Альдерфера. Теория Х — Y Д. МакГрегора. Двухфакторная теория мотивации Херцберга. Теория подкрепления мотивов. Теория ожидания. Целевая теория мотивации. Модификация поведения (behavior modification). Практические методы стимулирования деятельности работников. Программы материального стимулирования. Система Скэнлона. Система Раккера. Управление по целям (management by objectives). Обогащение труда. Партисипативность. Цели и задачи профессионального отбора. Оценка деятельности. Можно ли прогнозировать успех кандидата? Методы получения информации о кандидатах на рабочее место. Биографические данные. Файл биографической информации. Оценочное интервью. Рекомендательные письма и телефонный запрос сведений о кандидате. Оценки сослуживцев и руководителей. Тестирование. Стандартизация. Нормы. Надежность. Валидность. Типы тестов. Достоинства и недостатки тестирования в организациях. Центр оценки кадров (assessment center). Проблема адаптации персонала. Карьера персонала. Виды карьеры.

Тема 6: Организационная культура и развитие

организации Организационная культура. Факторы, детерминирующие

формирование организационной культуры. Теории организационной культуры. Организационная культура и лидерство. Национальное в организационной культуре. Цели организационного развития. Методы развития организации. Развитие индивида. Развитие группы. Коучинг.

ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать:

- проблематику, методы, основные достижения и тенденции развития организационной психологии

Уметь:

использовать теоретические знания для анализа организационно-психологических проблем

Владеть:

-осуществлять самостоятельно аналитическую и научно-исследовательскую работу в области организационной психологии

В результате изучения дисциплины «Организационная психология» у студента должны быть сформированы элементы следующих компетенций:

Профессиональными компетенциями:

- ПК – 10
- ПК – 13
- ПК - 14

Методические рекомендации для студентов по различным формам работы

Представленная рабочая программа дисциплины «Организационная психология» отражает содержание курса и последовательность его изучения. Модуль содержит рейтинг-контроль текущей работы, промежуточный рейтинг контроль, включающие многие виды самостоятельной работы (подготовка рефератов, практические задания, тестовые задания, выступление на семинарах и др.), которые в совокупности дают общую оценку полученных знаний. При подготовке к практическим занятиям студенту необходимо ориентироваться не только на лекционный материал курса, но и на основную и дополнительную специальную литературу по курсу, современные инновационные технологии, видео, аудиоматериалы, источники Интернет.

Изучение дисциплины предполагается через лекционные и практические занятия. Содержание предмета представлено одним дисциплинарным модулем. Модуль обеспечен промежуточным рейтинг-контролем, который позволяет контролировать процесс усвоения дисциплины. Студент в праве самостоятельно выбирать форму выполнения заданий по рейтинг-контролю текущей работы.

Все задания практических занятий разделены на две категории: теоретические и практические. Это деление условное и введено для большей четкости структуры РПД. Однако в характере заданий действительно имеются некоторые отличия. Задания первой категории направлены на осмысление, обобщение и закрепление теоретического материала; на усвоение той или иной

темы; на закрепление терминологии; на проверочное, творческое осмысление материала и др.

Задания второй категории предусматривают подготовку практического материала к занятию, подбор тематического, дидактического материала. Количество баллов, которые получает студент в промежуточном рейтинг-контроле определено степенью сложности выполняемого задания.

По результатам прохождения курса «Организационная психология» студент получает баллы, которые фиксируются в рейтинговой книжке студента. Оценка результативности прохождения учебного курса студентом предполагает дифференцированный подход, в зависимости от активности работы студента при изучении дисциплины.

Методические рекомендации для студентов по самостоятельным формам работы

РПД «Организационная психология» предусматривает перечень самостоятельных форм работы, все виды заданий предусмотрены учебным планом и носят научно-практический характер. При подготовке заданий студенту необходимо ориентироваться на базовый лекционный курс, содержание практических занятий.

Подготовка к практическим занятиям (доклады, рефераты, опросы и др. виды деятельности) требуют от студентов умения успешного поиска информации и, соответственно, оформления научной мысли в реферативном ключе. В ходе самостоятельной работы по данному курсу студент должен уметь:

- осуществлять отбор существенной информации, необходимой для полного освещения изучаемой проблемы, отделять эту информацию от второстепенной;
- анализировать и синтезировать знания по исследуемой проблеме;
- обобщать и классифицировать информацию по исследовательским проблемам;
- логично и последовательно раскрывать вопросы тем разделов дисциплины;
- грамотно строить научный реферативный текст;
- стилистически правильно оформлять научную мысль.

Для более успешной работы студента мы считаем целесообразным обратить внимание на следующее. Первым этапом деятельности студента при самостоятельной подготовке к занятиям – это поиск литературных источников по конкретной теме. Основные источники – это книги, методические пособия и разработки, статьи в научных и научно-методических журналах, сборниках научных и научно-методических работ, материалы конференций, веб-страницы в Интернете. При их использовании необходимо правильное оформление ссылок на них.

При изучении публикаций по теме необходимо пользоваться научными библиотеками. Методическим кабинетом ИСГТ.

Библиотеки:

Краевая научная библиотека им.В.И. Ленина

Городская библиотека им. М. Горького

Библиотека КГПУ им В.П. Астафьева

В последнее время все успешнее развивается компьютерная сеть и возможность доступа к электронным «книгохранилищам» центральных библиотек России. Ниже мы приводим их адреса:

1. Российская государственная библиотека (РГБ) – главная библиотека страны. РГБ – это общегосударственное хранилище отечественных и зарубежных книг, журналов и других материалов.

E – mail: nbros @ rsl. ru ; http: // www. rsl. ru

1. Российская национальная библиотека (РНБ) в Санкт – Петербурге (бывшая государственная библиотека им. М.Е. Салтыкова – Щедрина) – но из богатейших книгохранилищ мира.

E – mail: office @ nrl. ru ; http: // www. nrl. ru

2. Государственная научная педагогическая библиотека им. К.Д. Ушинского Российской Академии образования (ГНПБ РАО)

E – mail: gnpbu @ gnpbu. ru ; http: // www. gnpbu. ru

3. Центральная научная библиотека Уральского отделения РАН (ЦНБ УрО РАН).

E – mail: csl @ cbibl . uran. ru; http: // www. csl.e – burg. ru; http: // www. uran. su

Для более успешной работы в библиотеках города мы рекомендуем студентам сделать собственный каталог о наличии той, или иной книги в фондах книгохранилищ. Наряду с карточными каталогами все большее распространение в библиотеках получают электронные каталоги, которые существенно облегчают поиск информации по теме. Заметим, что необходимая информация может находиться в книгах, не всегда относящихся к данной конкретной теме. Поэтому студент в процессе поиска книг по конкретному вопросу должен проявить общее знание соответствующего раздела психологии, эрудицию и творческое отношение к научно-реферативной деятельности. Также полезно поиск информации по теме начать со знакомства с учебниками и словарями, в которых, как правило, отражаются наиболее признанные учеными и устоявшиеся знания, а уже затем переходить к изучению научных монографий, статей в научных журналах и сборниках трудов.

Студенты часто задают вопросы о том, какое количество источников должно быть использовано в работе. Безусловно, список литературы должен быть полным, что, в общем, характеризует осведомленность студента в изучаемой проблеме. Поэтому объем списка литературы при написании реферата должен содержать не менее 10 источников.

Отметим, что научная и специальная литература издается сравнительно небольшими тиражами, поэтому при конспектировании и работе над рефератом следует рассчитывать в большей степени на читальные залы

библиотек, нежели на услуги абонемента. В любой библиотеке введена услуга ксерокопирования, где можно откопировать наиболее важные фрагменты изучаемых материалов. Эта услуга значительно сокращает процедуру переписывания публикаций, дает возможность работы с текстом.

Желательно все виды самостоятельной работы оформлять в электронном (письменном) виде. Задания предполагают творческий подход в решении и использовании дидактического материала. Все выполненные задания остаются в личном пользовании студента, которые будут необходимы при подготовке к государственному экзамену.

За каждое выполненное задание студент получает зачетные единицы. Сроки выполнения заданий устанавливаются преподавателем. Основные требования к выполнению самостоятельных заданий: аккуратность, точность, достоверность.

Методические рекомендации для преподавателей

В целях оптимизации учебного процесса преподавателю рекомендуется:

- 1) обеспечить студентов необходимой информацией по изучаемому курсу, а именно:
 - а) тематическими планами лекционного и практического курса;
 - б) списком необходимой литературы (основной и дополнительной);
 - в) планами семинарских занятий с вопросами для самопроверки, списком необходимой литературы и практическими заданиями;
 - г) перечнем заданий для самостоятельной работы (темами рефератов, списком источников для конспектирования, подбором тем для составления библиографий и т.д.);
 - д) перечнем вопросов к экзамену или зачету;
 - е) сведениями об основных параметрах модульно-рейтинговой системы (модули, рейтинг-контроль и пр.).
- 2) своевременно подводить промежуточные итоги успеваемости и информировать о них студентов;
- 3) внедрять в учебный процесс новые технологии, в т. ч. компьютерные (электронные учебные пособия, программы тестирования);
- 4) соблюдать единство требований;
- 5) соблюдать нормы корпоративной культуры в общении с коллегами, этические нормы во взаимоотношениях со студентами;
- 6) следить за обновлением информации по читаемому курсу в литературе, периодических изданиях, сети INTERNET, постоянно работать над совершенствованием лекционного материала.

1. Назначение фонда оценочных средств

1.1. **Целью** создания ФОС дисциплины «Организационная психология» является установление соответствия учебных достижений запланированным результатам обучения и требованиям основной образовательной программы, рабочей программы дисциплины.

1.2. ФОС по дисциплине решает задачи:

- контроль и управление процессом приобретения студентами необходимых знаний, умений, навыков и уровня сформированности компетенций, определенных в ФГОС ВО по соответствующему направлению подготовки;

- контроль (с помощью набора оценочных средств) и управление (с помощью элементов обратной связи) достижением целей реализации ООП, определенных в виде набора универсальных и общепрофессиональных компетенций выпускников;

- обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс Университета.

1.3. ФОС разработан на основании нормативных документов:

- федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 37.03.01 Психология (уровень бакалавриата);

- образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 37.03.01 Психология «Клиническая психология», программа подготовки: прикладной бакалавриат, квалификация: Бакалавр;

- положения о формировании фонда оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева» и его филиалах.

2. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе изучения дисциплины

2.1. Перечень компетенций, формируемых в процессе изучения дисциплины:

Профессиональными компетенциями:

ПК – 10 способностью к проектированию, реализации и оценке учебно-воспитательного процесса, образовательной среды при подготовке психологических кадров с учетом современных активных и интерактивных методов обучения и инновационных технологий

ПК - 13 способностью к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса

ПК - 14 способностью к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп

2.2. Этапы формирования и оценивания компетенций

Компетенция	Этап формирования компетенции	Дисциплины, практики, участвующие в формировании компетенции	Тип контроля	Оценочное средство/ КИМы	
				Номер	Форма
ПК-10 ПК – 13 ПК - 14	ориентировочный	Общая психология Социальная психология Психология личности	текущий контроль успеваемости	2	тестирование, составление словаря специальных терминов дисциплины
	когнитивный	Общая психология Социальная психология Психология личности	текущий контроль успеваемости	4	письменная работа (аудиторная), решение задач
	практико-психологический	Общая психология Социальная психология Психология личности	текущий контроль успеваемости	3	проверка доклада
	рефлексивно-оценочный	Общая психология Социальная психология Психология личности	промежуточная аттестация	1	экзамен

3. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации

3.1. Фонды оценочных средств включают: вопросы к зачету.

3.2. Оценочные средства.

3.2.1. Оценочное средство: вопросы к зачету.

Критерии оценивания по оценочному средству 1 -вопросы к зачету.

Формируемые компетенции	Высокий уровень сформированности компетенций	Продвинутый уровень сформированности компетенций	Базовый уровень сформированности компетенций
	(87 - 100 баллов) отлично/зачтено	(73 - 86 баллов) хорошо/зачтено	(60 - 72 баллов)* удовлетворительно /зачтено
ПК-10	Обучающийся на высоком уровне способен к проектированию, реализации и оценке учебно-воспитательного процесса, образовательной среды при подготовке психологических кадров с учетом современных активных и интерактивных методов обучения и инновационных технологий	Обучающийся на среднем уровне способен к проектированию, реализации и оценке учебно-воспитательного процесса, образовательной среды при подготовке психологических кадров с учетом современных активных и интерактивных методов обучения и инновационных технологий	Обучающийся на удовлетворительном уровне способен к проектированию, реализации и оценке учебно-воспитательного процесса, образовательной среды при подготовке психологических кадров с учетом современных активных и интерактивных методов обучения и инновационных технологий
ПК-13	Обучающийся на высоком уровне способен к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	Обучающийся на среднем уровне способен к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	Обучающийся на удовлетворительном уровне способен к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса
ПК-14	Обучающийся на высоком уровне	Обучающийся на среднем уровне способен	Обучающийся на удовлетворительном

	способен к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп	к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп	уровне способен к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп
--	--	---	---

*Менее 60 баллов – компетенция не сформирована

4. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости

4.1. Фонды оценочных средств включают: тестирование, составление словаря специальных терминов дисциплины; проверка презентации доклада; письменная работа (аудиторная), решение задач; индивидуальное собеседование по теме занятия.

4.2. Критерии оценивания.

4.2.1. Критерии оценивания по оценочному средству 2 - тестирование, составление словаря специальных терминов дисциплины

Критерии оценивания	Количество баллов (вклад в рейтинг)
Обучающийся опирается на теоретические знания по дисциплине	2
Применяет ранее изученные междисциплинарные знания	4
Использует дополнительную информацию (книги, компьютерные и медиа-пособия, цифровые образовательные ресурсы и др.), необходимую при решении тестовых заданий по генетики.	4
Максимальный балл	10

4.2.2. Критерии оценивания по оценочному средству 3 – составленному докладу / презентации

Критерии оценивания	Количество баллов (вклад в рейтинг)
Актуальность темы доклада	3
Полнота раскрытия содержания проблемы исследования в докладе	3
Углубленность и проработанность научной литературы по теме доклада	2
Оригинальность подачи материала, презентации доклада	2
Максимальный балл	10

4.2.3. Критерии оценивания по оценочному средству 4 -письменная работа(аудиторная), решение задач

Критерии оценивания	Количество баллов (вклад в рейтинг)
Отражение всех существующих взглядов на рассматриваемую проблему	4
Раскрытие проблемы на теоретическом уровне с корректным использованием научных понятий	2
Аргументированность выводов	2
Ясность, четкость и лаконичность изложения материала	2
Максимальный балл	10

4.2.4. Критерии оценивания по оценочному средству 5 - индивидуальное собеседование по теме занятия

Критерии оценивания	Количество баллов (вклад в рейтинг)
Ответ полный, обучающийся опирается на теоретические и практические знания по теме занятия	4
Аргументирует свою точку зрения	4
Ясность, четкость изложения материала при собеседовании	2
Максимальный балл	10

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение фондов оценочных средств (литература; методические указания, рекомендации, программное обеспечение и другие материалы, использованные для разработки ФОС).

1. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 37.03.01 Психология (уровень бакалавриата). Утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.12.2015 г. № 1457.

2. Шкерина Л.В. Измерение и оценивание уровня сформированности профессиональных компетенций студентов – будущих учителей математики: учебное пособие; Краснояр. гос. пед. ун-т им. В.П. Астафьева. Красноярск, 2014. – 136 с.

3. Шалашова М.М. Компетентностный подход к оцениванию качества химического образования. Арзамас: АГПИ, 2011. 384 с. С.244 – 253.

4. Азарова Р.Н., Золотарева Н.М. Разработка паспорта компетенции: Методические рекомендации для организаторов проектных работ и профессорско-преподавательских коллективов вузов. Первая редакция. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, Координационный совет учебно-методических объединений и научно-методических советов высшей школы, 2010. – 52 с.

6. Оценочные средства для промежуточной аттестации

6.1. Типовые вопросы к зачету по дисциплине «Организационная психология»

1. Предмет и основные направления исследований в области организационной психологии.
2. История становления организационной психологии как самостоятельной научной дисциплины.
3. Междисциплинарные связи организационной психологии.
4. Методы организационной психологии.
5. Исследовательские методы в организационной психологии. Классификации методов сбора и анализа данных.
6. Методы системно-структурного анализа организации.
7. Диагностические, консультативные и коррекционные методы в организационной психологии.
8. Классические теории организаций.
9. Системные теории организаций.
10. Понятие организации как социотехнической системы.
11. Типы организаций, их классификации по внешней целевой направленности.
12. Постиндустриальное общество и формирование организаций нового типа.
13. Основные характеристики организаций и система их взаимосвязей.
14. Цели организации, их иерархическая структура.
15. Распределение функций и спецификация задач персонала в организации.
16. Структурное строение организаций, основные структурообразующие факторы.
17. Развитие организаций, основные стадии. Факторы продолжительного существования организации.
18. Эффективность работы организации, основные критерии и их типология.
19. Анализ деятельности человека в организации.
20. Стресс-факторы организационной среды и здоровье профессионалов.
21. Трудовая мотивация, основные концепции и модели.
22. Удовлетворенность трудом, интегративный подход к оценке.
23. Ценности и групповые нормы.
24. Руководство и лидерство в организации.
25. Внутригрупповые конфликты, способы разрешения.
26. Групповая сплоченность, психологический климат в группе.
27. Реализация властных функций в организации.
28. Проблема мотивирования и стимулирования в организации.
29. Социокультурные и организационные нормы труда.
30. Организационные ценности.
31. Понятие «организационной культуры».
32. Организационное развитие и инновационные технологии.

33. Новые формы труда и организационные взаимодействия в постиндустриальном обществе.
34. Основные функциональные роли психолога в организациях.
35. Профессиональные требования и сферы компетентности организационного психолога.
36. Проблема отбора персонала организации.
37. Проблема адаптации персонала в организации.
38. Групповое поведение и общение в организации.
39. Специфика образовательного учреждения как организации.
40. Управление образовательным учреждением.

7. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости

7.1. Примеры тестовых вопросов

Тесты

Тест по базовому модулю 1.

1. Поле организационного поведения включает факторы:

- А) людей, организационные структуры, технологии и внешнюю среду организации;
- Б) людей, рабочие группы, подразделения;
- В) людей, организационные структуры, руководителей;
- Г) внутреннюю среду организации, рабочие группы, персонал.

2. Под организационным поведением

- понимают: А) поведение людей в организации;
Б) систематический научный анализ поведения индивидов, групп, организаций; В) поведение людей в рабочих группах; Г) деятельность организации в целом.

3. Что такое модели организационного поведения?

- А) Это правила поведения в организации;
- Б) Это системы убеждений, которые определяют деятельность руководителя в конкретной компании;
- В) Это организационные структуры;
- Г) Это планирование деятельности организации.

4. Выберите ответ, соответствующий определению:

«Имплицитная теория личности, в соответствии с которой человек рассматривается как ленивый, безынициативный, не амбициозный, безразличный к организационным нуждам и нуждающийся в постоянном контроле, чтобы обеспечить удовлетворительных показателей труда»

- А) Теория «Х»;
- Б) Теория «У»;
- В) Модель опеки;

Г) Организационное поведение.

5. Стиль руководства – это:

А) процесс управления группой людей, осуществляемой руководителем как посредником между социальной властью и членами общности на основе правовых полномочий;

Б) обобщенные виды поведения руководителя в отношениях с подчиненными в процессе достижения поставленных целей; В) отношения доминирования и подчинения; Г) влияние, которым пользуется руководитель.

6. Американские ученые Дж. Фрэнч и Б. Рейвен выделили основные формы власти:

А) власть принуждения, вознаграждения, традиционная, экспертная, эталонная;

Б) харизматическая, статусная, личностная, лидерская;

В) власть личности, должности, полномочий, ответственности;

Г) власть традиционная (законная) и нетрадиционная (психологическая).

7. Выделяют следующие виды приверженности работника организации: А) аффективную, поведенческую, нормативную; Б) высокую, среднюю, низкую; В) актуальную, потенциальную, реальную;

Г) организационную, групповую, личную.

8. Основными компонентами трудового потенциала работника являются: А) профессиональные знания, умения, навыки; Б) трудовая мотивация, профессиональные умения, навыки; В) психофизиологический, социально-демографический, квалификационный, личностный; Г) здоровье, возраст, трудовая мотивация, потенциал к развитию.

9. Сравнение национальных культур по четырем параметрам: дистанция власти, индивидуализм-коллективизм, мужественность-женственность, неприятие неопределенности осуществлялось в исследованиях:

А) А. Кluckхона;

Б) Г. Хофстеде;

В) Ф. Стродтбека;

Г) М. Бонда.

7.2. Напишите доклад и разработайте презентацию по актуальной проблеме в современной психологии

Критерии оценивания по оценочному средству:

1. Умеет вести научную дискуссию, демонстрирует умение публичного выступления.

2. Излагает материал логично, лаконично, выделяет существенные аспекты проблемы.
3. Способен аргументированно и обоснованно представить основные положения, значение существующих исследований и научно-методических разработок в решении проблемы.
4. Демонстрирует уважительное отношение к авторам, не нарушая этических принципов, дает сравнительный критический анализ, критически оценивает собственную позицию.
4. Умеет построить доклад с учетом особенностей аудитории.
5. Применяет информационные технологии с учетом особенностей восприятия аудитории (оформление презентации, читаемость текста, четкость представленных данных).

Примерная тематика докладов

1. Исследования организаций в социальных науках.
2. Психологические особенности различных типов организационных структур.
3. Фазы жизненного цикла организации с точки зрения концептуальных ориентаций персонала (Ю.Д.Красовский).
4. Понятие субъекта труда: индивидуального и группового. Теории деятельности.
5. Деятельность субъекта проектирования. Среда как объект проектирования.
6. Концепция "организационной цели": "целенаправленный" подход и подход "естественных систем". Основные принципы исследования организаций.
7. Теория информации К.Шеннона. Модель коммуникации К.Вейка.
8. Коммуникативные "барьеры". Принципы эффективности системы коммуникации.
9. "Принципы Круглого стола Ко" как международные принципы функционирования организаций.
10. Модель формирования организационной культуры в контексте "внутреннего" и "внешнего" имиджа организации.
11. Дифференциация типов организационных структур служб работы с персоналом: традиционный, переходный, продвинутый, перспективный. Функции, возможности и ограничения каждого типа.
12. Квалификационная характеристика организационного психолога.
13. Профессионально-важные качества организационного психолога: теоретические основы и экспериментальное изучение (Л.А.Верещагина)
14. Критерии профессиональной адаптированности сотрудников по Ф.Б.Березину, Е.А. Милеряну, С.Л. Арефьеву, В.И. Медведеву, А.А. Реану и др.
15. Двухфакторная модель мотивации Ф. Херцберга, теория Д. МакГрегора.
16. Факторы, определяющие характер (степень сформированности и содержание) имиджа организации у клиентов, персонала, руководства.

7.3. Письменная работа(аудиторная)

Задания по базовому модулю 1

1. Что является предметом организационной психологии?
2. С какими другими науками и областями психологии связана организационная психология?
3. Назовите разделы организационной психологии.
4. Раскройте понятия: «Человек», «индивид», «личность» и «индивидуальность». Дайте сравнительную характеристику.
5. Расскажите и опишите о теориях, которые существуют в зарубежных социально- психологических школах и направлениях
6. Назовите отечественных ученых, которые внесли вклад в организационную психологию
7. Охарактеризуйте в целом методы организационной психологии

7.4. **Индивидуальное собеседование по теме занятия.** Проанализируйте лекционный материал, учебники, учебно-методические пособия, монографии и научную литературу по темам (предложенные преподавателем) дисциплины. Составьте план ответа, аргументируя свою точку зрения.

Анализ результатов обучения и перечень корректирующих мероприятий по учебной дисциплине

- 1) анализ и обработка результатов преподавания дисциплины и результатов контролей (промежуточного и итогового);
- 2) возможность пересмотра и внесение изменений в учебные, методические и организационные формы и методы преподавания дисциплины;
- 3) рассмотрение возможностей внесения пожеланий заказчиков в содержание и реализацию изучения дисциплины студентами (*портфель заказчика*);
- 4) формирование перечня рекомендаций и корректирующих мероприятий для оптимизации трехстороннего взаимодействия между студентами, преподавателями и потребителями выпускников образовательной профессиональной программы (ООП);
- 5) рекомендации и мероприятия по совершенствованию преподавания и изучения дисциплины

Лист внесения изменений

Дополнения и изменения в учебной программе на 20__ / __ учебный год

В рабочую программу вносятся следующие изменения:

- 1.
- 2.
- 3.

Учебная программа пересмотрена и одобрена на заседании кафедры
Специальной психологии " ____ " _____ 20__ г., протокол №

Внесенные изменения утверждаю:

Заведующий кафедрой _____

Декан факультета (директор института) _____

" ____ " _____ 20__ г.

ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА РЕЙТИНГА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины/курса	Уровень/ступень образования	Количество зачетных единиц/кредитов	
Организационная психология	бакалавриат	2 ЗЕТ	
Смежные дисциплины по учебному плану			
Предшествующие: Общая психология, Психология развития и возрастная психология, Методологические основы психологии, История психологии			
Последующие: Педагогическая психология, этнопсихология			
БАЗОВЫЙ МОДУЛЬ № 1			
	Форма работы	Количество баллов 40 %	
		min	max
Текущая работа	Доклад, разработка презентации доклада	7	10
	Письменная работа (аудиторная), решение задач	8	10
	Тестирование, составление словаря специальных терминов	5	10
Промежуточный рейтинг-контроль	Индивидуальное собеседование	5	10
Итого		25	40
БАЗОВЫЙ МОДУЛЬ № 2			
	Форма работы	Количество баллов 40 %	
		min	max
Текущая работа	Доклад, разработка презентации доклада	7	10
	Письменная работа (аудиторная), решение задач	8	10
	Тестирование, составление словаря специальных терминов	5	10
Промежуточный рейтинг-контроль	Индивидуальное собеседование	5	10
Итого		25	40
Итоговый модуль			
Содержание	Форма работы*	Количество баллов 20 %	
		min	max
Итоговая работа	Подготовка к зачету	10	20

Итого		0	0
Общее количество баллов по дисциплине (по итогам изучения всех модулей, без учета дополнительного модуля)		min	max
		60	100
ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ МОДУЛЬ			
	Форма работы*	Количество баллов	
		min	max
БМ № 2 Тема № 9	Подготовка таблиц, рисунков, схем (стимульных материалов)	0	20
Итого		0	20

Соответствие рейтинговых баллов и академической оценки

Общее количество набранных баллов	Академическая оценка
60-72	3 (удовлетворительно)
73-86	4 (хорошо)
87-100	5 (отлично)

ФИО преподавателя: Иванова Н.Г.

Утверждено на заседании кафедры специальной психологии

14 сентября 2016 г., протокол № 1

Зав. кафедрой _____ С.Н. Шилов

КАРТА ЛИТЕРАТУРНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ
(карта литературы)

**Организационная психология
для бакалавров направления**

37.03.01 Психология «Клиническая психология»

(направление и уровень подготовки, шифр, профиль)

по заочной форме обучения

Наименование	Место хранения/ электронный адрес	Кол-во экземпляров/ точек доступа
Основная литература		
Бекоева Д. Д. Организационная психология : учебник для учреждений высш. образования, обуч. по направл. "Психология" / Д. Д. Бекоева. - М. : Академия, 2014. - 256 с.	студ. Библиотека КГПУ	28
Свенцицкий А. Л. Организационная психология : учебник для вузов, обуч. по гуманит. направл. и спец. / А. Л. Свенцицкий ; СПб. гос. ун-т. - М. : Юрайт, 2014. - 504 с.	Библиотека КГПУ	20
Дополнительная литература		
Столяренко Л.Д., Столяренко В.Е. Психология. - Ростов-на-Дону: Фикс, 2014.	Библиотека КГПУ	30
Виноградова З. И., Щербакова В. Е. Стратегический менеджмент. – М.: Академический проект : Фонд «Мир», 2004.	Библиотека КГПУ	10
Грачев А. А. Организационная среда и реализация жизненных ориентаций работника // Психол. журн. – 2009. – № 3. – С. 28-38.	Библиотека КГПУ	5
Занковский А.Н. Организационная психология : Учебное пособие для	Библиотека КГПУ	15

вузов по специальности "Организационная психология" / А.Н. Занковский, 2002. М.: Флинта МПСИ- 648 с.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы

«Психология». Ч.2. Возрастная психология. Педагогическая психология. Социальная психология.2013

Материалы (тетрадь) для самостоятельной работы по курсу «Психология». Ч.2. Возрастная психология. Педагогическая психология. Социальная психология.

Ресурсы сети Интернет

[Психология \(Н.Г. Иванова\)](#)

Информационные справочные системы

Электронная Библиотека Социологии, Психологии, Управления

Методический кабинет ИСГТ
Взлетная 20, КГПУ

Методический кабинет ИСГТ
Взлетная 20, КГПУ

<http://www.edu.kspu.ru/course/view.php?id=884>

<http://soc.lib.ru/>

Электронный вариант
Электронный вариант
для всех зарегистрированных пользователей по логину и паролю
открытый доступ

