

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ»

Утверждаю
Декан СГФ



Т.В. Поштарева

«28» октября 2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
«Организационная психология»

Направление подготовки 37.03.01 Психология
Направленность (профиль) программы Психология
Квалификация выпускника бакалавр
Форма обучения очная, заочная

год начала подготовки – 2019

Разработана
канд. психол. наук, доц. кафедры СГД
_____ Е.А. Борисенко

Согласована
зав. выпускающей кафедры
_____ Т.В. Поштарева

Рекомендована
на заседании кафедры СГД
от «28» октября 2020 г.
протокол № 3
Зав. кафедрой _____ Т.В. Поштарева

Одобрена
на заседании учебно-методической
комиссии СПФ
от «28» октября 2020 г.
протокол № 2
Председатель УМК
_____ Т.В. Поштарева

Ставрополь, 2020 г.

Содержание

	Стр.
1. Цели освоения дисциплины	3
2. Место дисциплины в структуре ООП	3
3. Планируемые результаты обучения по дисциплине	3
4. Объем дисциплины и виды учебной работы	3
5. Содержание и структура дисциплины	4
5.1. Содержание дисциплины	4
5.2. Структура дисциплины	6
5.3. Занятия семинарского типа	7
5.4. Курсовой проект (курсовая работа, расчетно-графическая работа, реферат, контрольная работа)	7
5.5. Самостоятельная работа	7
6. Образовательные технологии	9
7. Фонд оценочных средств (оценочные материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации	9
8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	9
8.1. Основная литература	9
8.2. Дополнительная литература	9
8.3. Программное обеспечение	9
8.4. Профессиональные базы данных	9
8.5. Информационные справочные системы	9
8.6. Интернет-ресурсы	9
8.7. Методические указания по освоению дисциплины	10
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины	20
10. Особенности освоения дисциплины лицами с ограниченными возможностями здоровья	
Приложение	21

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целями освоения дисциплины «Организационная психология» являются:

ознакомление студентов с основными направлениями и спецификой деятельности специалиста психолога в организациях;

изучение общих понятий организационной психологии и рассмотрение организационного консультирования как одной из сфер деятельности практического психолога в организации;

формирование у студентов представлений о структуре деятельности психологической службы в организации;

развитие навыков использования психологических методов, приемов и методик в консультативной деятельности организационного психолога.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

Дисциплина относится к базовой части Блока 1 «Дисциплины (модули)» (Б.1.Б.30) ООП ВО по данному направлению подготовки и находится в логической и содержательно-методической связи с другими дисциплинами.

Требования к входным знаниям, умениям и навыкам обучающихся при освоении данной дисциплины: умение оперировать основными понятиями из области психологии экспериментального исследования; умение использовать знания из области общей психологии; наличие знаний в области теоретической и принципиальной основ теоретической психологии.

Приобретённые в ходе изучения данной дисциплины теоретические знания должны быть закреплены студентами при прохождении соответствующих дисциплин и видов практики.

Предшествующие дисциплины (курсы, модули, практики)	Последующие дисциплины (курсы, модули, практики)
Экспериментальная психология	Организационно-управленческая практика
Общая психология	Преддипломная практика
История психологии	

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Формируемые компетенции (код компетенции, уровень)	Планируемые результаты обучения на данном этапе формирования компетенции	
ОК-6 способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	знать	особенности работы и взаимодействия в коллективе с социальными, этническими, конфессиональными и культурными различиями людей
	уметь	работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные различия людей
ПК-13 способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	знать	особенности работы с персоналом организации с целью отбора кадров и создания климата, способствующего оптимизации производственного процесса
	уметь	проводить работу с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса
	владеть	навыками отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Общий объем дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов.

ОФО

Вид учебной работы	Всего часов	Триместр
		8
Аудиторные занятия/ Контактная работа (всего)	32,5	32,5
в том числе:		
1) занятия лекционного типа (ЛК)	10	10
из них		
– лекции	10	10
2) занятия семинарского типа (ПЗ)	20	20
из них		
– семинары (С)	10	10
– практические занятия (ПР)	10	10
– лабораторные работы (ЛР)		
3) групповые консультации	2	2
4) индивидуальная работа		

5) промежуточная аттестация	0,5	0,5
Самостоятельная работа (всего) (СР)	75,5	75,5
Самоподготовка (самостоятельное изучение разделов, проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовка к лабораторным и практическим занятиям, коллоквиумам и т.д.)	49	49
Подготовка к аттестации	26,5	26,5
Общий объем, час	108	108
Форма промежуточной аттестации	Экзамен	Экзамен

ЗФО

Вид учебной работы	Всего часов	Триместр
		8
Аудиторные занятия/ Контактная работа (всего)	10,5	10,5
в том числе:		
1) занятия лекционного типа (ЛК)	4	4
из них		
– лекции	4	4
2) занятия семинарского типа (ПЗ)	6	6
из них		
– семинары (С)	6	6
– практические занятия (ПР)		
– лабораторные работы (ЛР)		
3) групповые консультации		
4) индивидуальная работа		
5) промежуточная аттестация	0,5	0,5
Самостоятельная работа (всего) (СР)	97,5	97,5
Самоподготовка (самостоятельное изучение разделов, проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовка к лабораторным и практическим занятиям, коллоквиумам и т.д.)	89	89
Подготовка к аттестации	8,5	8,5
Общий объем, час	108	108
Форма промежуточной аттестации	Экзамен	Экзамен

5. СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Содержание дисциплины

№ раздела (темы)	Наименование раздела (темы)	Содержание раздела (темы)
Раздел 1. Теоретические основы организационной психологии и деятельности психолога в организации		
1.1	Введение в организационную психологию	Понятие и предмет организационной психологии. Задачи и методы исследования в организационной психологии. Основные понятия организационной психологии: организация, организационная структура, организационная культура, организационное развитие. Краткая история развития организационной психологии. Основные направления деятельности специалистов в области организационной психологии. Перспективы развития организационной психологии.
1.2.	Представления современных организаций и направления психологических исследований в организациях	Основные теории организаций. Организационная структура. Оценка работы. Основные направления исследования сотрудников в организации. Проведение работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса. Отборочные тесты, используемые при приеме на работу. Этапы оценки эффективности менеджмента организации и анализ полученных данных. Оценка делового потенциала сотрудников организации.
1.3.	Мотивация сотрудников и удовлетворенность работой как важные	Представление об организационной мотивации: дистальный; когнитивный и средовой подходы. Оценка теорий профессиональной мотивации. Основные правила мотивации, виды и типы мотивов к труду. Удовлетворенность работой. Значение и измерение удовлетворенности работой. Обобщение теорий

	аспекты продуктивности работы организации	удовлетворенности работой. Значение и измерение удовлетворенности работой. Текучесть кадров и преданность организации.
1.4.	Профессиональное здоровье сотрудников как условие развития организации.	<p>Термин «профессиональное здоровье». Приемы психологического планирования работы. Основные симптомы, требующие проведения анализа психологических аспектов труда.</p> <p>Психологический подход к планированию работы и условиям труда. Приемы психологического планирования работы: расширение диапазона работы, обогащение работы, социотехническое планирование работы. Влияние условий труда на производительность в организации (температура, освещенность, шум). Распределение рабочего времени.</p> <p>Стрессирующие факторы в организационной среде. Стрессоры в производственной среде. Реакции на стресс. Профессиональное выгорание. Роль организации в снижении стресса. Указания по уменьшению стрессоров на рабочем месте. Качество трудовой жизни и благополучие работника.</p> <p>Культура как интегративный фактор развития организации и способ поддержания профессионального здоровья сотрудников. Понятие организационной культуры, ее функции и механизмы.</p> <p>Особенности работы и взаимодействия в коллективе, толерантное восприятие социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий людей.</p>
Раздел 2. Прикладные аспекты профессиональной деятельности психолога в организации.		
2.1.	Система психологического подбора кадров для организации	<p>Подбор кадров, соответствующих требованиям организации и должностным обязанностям. Отсевание поступающих на работу. Предварительный сбор информации. Интервьюирование претендентов. Подходы к отбору сотрудников в организации: клинический и количественный.</p> <p>Этапы подбора персонала. Разработка психологических критериев оценки профессиональной пригодности для работников организации. Отборочные тесты, используемые при приеме на работу. Разработка экспериментальной модели профессиональной пригодности и формулы оценки профпригодности сотрудников организации. Этапы подбора персонала. Описание должности и паспорт рабочего места.</p> <p>Выделение факторов, влияющих на успешность профессиональной деятельности. Схема работы психолога по отбору кандидатов для приема на работу.</p>
2.2.	Распределение сотрудников и стратегии работы психолога в организации	<p>Основные особенности подбора сотрудников в организации. Профессионально важные характеристики кандидатов. Основные особенности распределения сотрудников в организации и стратегии формирования штата сотрудников. Подходы к пониманию места психолога в организации: (ролевой, структурный и функциональный) и стратегии работы психолога в организации: «человек сам хозяин своей жизни», «все дело в недостатке общей психологической культуры», «комплексной проблеме - комплексный (междисциплинарный) подход».</p>
2.3.	Специфика организационного консультирования. Психологическая служба в организации	<p>Психологическая оценка адаптации сотрудника организации. Работа организационного психолога по повышению уровня адаптации сотрудников. Психолог в службе управления персоналом. Диагностика социально-психологического климата. Консультирование сотрудников и руководителей различного уровня. Особенности консультирования по различным формам представленной информации. Форма представления информации по психологическому обследованию сотрудника. Работа организационного психолога с увольняемыми и уходящими на пенсию сотрудниками. Организационно-методологические принципы психологической службы организации. Цели и задачи психологической службы. Принципы пользования психологической информацией. Морально-этические принципы работы психолога. Планирование и нормирование работы психологической службы. Составление плана работы психолога в организации. Структура отношений организационного психолога с заказчиком и клиентами.</p>
2.4.	Организационные изменения, развитие, обучение персонала как направления деятельности психолога в	<p>Взаимосвязь понятий «организационное развитие» и «организационные изменения». Принципы подготовки, проведения и оценки организационных изменений. Организационные изменения и организационное развитие. Научение и фазы овладения профессиональными навыками. Стратегическое значение обучения и развития. Оценка потребности в обучении. Методы и техники обучения: на работе и вне работы. Моделирование. Вопросы</p>

	организации	развития менеджмента: тренинг культурного разнообразия, наставничество. Критерии оценки программ обучения. Особенности работы с персоналом организации с целью отбора кадров и создания климата, способствующего оптимизации производственного процесса
--	-------------	---

5.2. Структура дисциплины ОФО

№	Раздел дисциплины и тема	Количество часов					
		Всего	ЛК	С	ПР	ЛР	СР
Раздел 1. Теоретические основы организационной психологии и деятельности психолога в организации		54	4	4	6		40
1.1	Введение в организационную психологию	14	2	2	-		10
1.2	Представления о современных организациях и направления психологических исследований в организациях	12	-	-	2		10
1.3	Мотивация сотрудников и удовлетворенность работой как важные аспекты продуктивности работы организации	14	2	2	-		10
1.4	Профессиональное здоровье сотрудников как условие развития организации.	12	-	-	2		10
Раздел 2. Прикладные аспекты профессиональной деятельности психолога в организации		51,5	6	6	4		35,5
2.1	Система психологического подбора кадров для организации	13	2	2	-		9
2.2	Распределение сотрудников и стратегии работы психолога в организации	11	-	-	2		9
2.3	Специфика организационного консультирования. Психологическая служба в организации	15	2	2	2		9
2.4	Организационные изменения, развитие, обучение персонала как направления деятельности психолога в организации	14,5	2	2	2		8,5
	Индивидуальная работа						
	Групповые консультации	2	2				
	Аттестация – экзамен	0,5	0,5				
	Общий объем	108	12,5	10	10		75,5

ЗФО

№	Раздел дисциплины и тема	Количество часов					
		Всего	ЛК	С	ПР	ЛР	СР
Раздел 1. Теоретические основы организационной психологии и деятельности психолога в организации		52	2	2			48
1.1	Введение в организационную психологию	12	-	-			12
1.2	Представления о современных организациях и направления психологических исследований в организациях	14	2	-			12
1.3	Мотивация сотрудников и удовлетворенность работой как важные аспекты продуктивности работы организации	14	-	2			12
1.4	Профессиональное здоровье сотрудников как условие развития организации.	12	-	-			12
Раздел 2. Прикладные аспекты профессиональной деятельности психолога в организации		55,5	2	4			49,5
2.1	Система психологического подбора кадров для организации	14	2	-			12
2.2	Распределение сотрудников и стратегии работы психолога в организации	14	-	2			12
2.3	Специфика организационного консультирования. Психологическая служба в организации	14	-	2			12
2.4	Организационные изменения, развитие, обучение персонала как направления деятельности психолога в организации	13,5	-	-			13,5
	Индивидуальная работа						
	Групповые консультации						
	Аттестация – экзамен	0,5	0,5				
	Общий объем	108	4,5	6			97,5

5.3. Практические занятия и семинары ОФО

№ п/п	№ раздела (темы)	Вид занятия	Наименование	Количество часов
1.	1.1.	С	Введение в организационную психологию	2
2.	1.2.	ПР	Представления о современных организациях и направления психологических исследований в организациях	2
3.	1.3.	С	Мотивация сотрудников и удовлетворенность работой как важные аспекты продуктивности работы организации	2
4.	1.4.	ПР	Профессиональное здоровье сотрудников как условие развития организации.	2
5.	2.1.	С	Система психологического подбора кадров для организации	2
6.	2.2.	ПР	Распределение сотрудников и стратегии работы психолога в организации	2
7.	2.3.	С	Специфика организационного консультирования. Психологическая служба в организации	2
8.	2.3.	ПР	Специфика организационного консультирования. Психологическая служба в организации	2
9.	2.4.	С	Организационные изменения, развитие, обучение персонала как направления деятельности психолога в организации	2
10.	2.4.	ПР	Организационные изменения, развитие, обучение персонала как направления деятельности психолога в организации	2

ЗФО

№ п/п	№ раздела (темы)	Вид занятия	Наименование	Количество часов
1.	1.3.	С	Мотивация сотрудников и удовлетворенность работой как важные аспекты продуктивности работы организации	2
2.	2.2.	С	Распределение сотрудников и стратегии работы психолога в организации	2
3.	2.3.	С	Специфика организационного консультирования. Психологическая служба в организации	2

5.4. Курсовой проект (курсовая работа, расчетно-графическая работа, реферат, контрольная работа) Не предусмотрен

5.5. Самостоятельная работа

ОФО

№ раздела (темы)	Виды самостоятельной работы	Количество часов
1.1	Подготовка к практическому (семинарскому) занятию Изучение специальной методической литературы и анализ научных источников Подготовка конспектов и презентаций по теме	10
1.2.	Подготовка к практическому (семинарскому) занятию Изучение специальной методической литературы и анализ научных источников Подготовка конспектов и презентаций по теме	10
1.3.	Подготовка к практическому (семинарскому) занятию Изучение специальной методической литературы и анализ научных источников Подготовка конспектов и презентаций по теме	10
1.4	Подготовка к практическому (семинарскому) занятию Изучение специальной методической литературы и анализ научных источников Подготовка конспектов и презентаций по теме	10
2.1	Подготовка к практическому (семинарскому) занятию Изучение специальной методической литературы и анализ научных источников Подготовка конспектов и презентаций по теме	9
2.2.	Подготовка к практическому (семинарскому) занятию Изучение специальной методической литературы и анализ научных источников Подготовка конспектов и презентаций по теме	9
2.3.	Подготовка к практическому (семинарскому) занятию Изучение специальной методической литературы и анализ научных источников Подготовка конспектов и презентаций по теме	9
2.4.	Подготовка к практическому (семинарскому) занятию	8,5

	Изучение специальной методической литературы и анализ научных источников Подготовка конспектов и презентаций по теме	
--	---	--

ЗФО

№ раздела (темы)	Виды самостоятельной работы	Количество часов
1.1	Подготовка к практическому (семинарскому) занятию Изучение специальной методической литературы и анализ научных источников Подготовка конспектов и презентаций по теме	12
1.2.	Подготовка к практическому (семинарскому) занятию Изучение специальной методической литературы и анализ научных источников Подготовка конспектов и презентаций по теме	12
1.3.	Подготовка к практическому (семинарскому) занятию Изучение специальной методической литературы и анализ научных источников Подготовка конспектов и презентаций по теме	12
1.4	Подготовка к практическому (семинарскому) занятию Изучение специальной методической литературы и анализ научных источников Подготовка конспектов и презентаций по теме	12
2.1	Подготовка к практическому (семинарскому) занятию Изучение специальной методической литературы и анализ научных источников Подготовка конспектов и презентаций по теме	12
2.2.	Подготовка к практическому (семинарскому) занятию Изучение специальной методической литературы и анализ научных источников Подготовка конспектов и презентаций по теме	12
2.3.	Подготовка к практическому (семинарскому) занятию Изучение специальной методической литературы и анализ научных источников Подготовка конспектов и презентаций по теме	12
2.4.	Подготовка к практическому (семинарскому) занятию Изучение специальной методической литературы и анализ научных источников Подготовка конспектов и презентаций по теме	13,5

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Лекционно-семинарско-экзаменационная система обучения.

Технологии деятельностного и диалогового обучения (практические задания)

Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

- сбор, хранение, систематизация и выдача учебной и научной информации;
- обработка текстовой, графической и эмпирической информации;
- подготовка, конструирование и презентация итогов исследовательской и аналитической деятельности;
- самостоятельный поиск дополнительного учебного и научного материала, с использованием поисковых систем и сайтов сети Интернет, электронных энциклопедий и баз данных;
- использование электронной почты преподавателей и обучающихся для рассылки, переписки и обсуждения возникших учебных проблем.

На практических занятиях студенты представляют презентации, подготовленные с помощью программного приложения MicrosoftPowerPoint, подготовленные ими в часы самостоятельной работы.

Интерактивные и активные образовательные технологии

№ раздела (темы)	Вид занятия (ЛК, ПР, С, ЛР)	Используемые интерактивные и активные образовательные технологии	Количество часов ОФО	Количество часов ЗФО
2.2.	ПР	Решение практических заданий	2	2
2.3.	ПР	Решение практических заданий	2	2

Практическая подготовка обучающихся

№ раздела (темы)	Вид занятия (ЛК, ПР, ЛР)	Виды работ	Количество часов ОФО	Количество часов ЗФО
2.2	ПР	Разработка плана распределения сотрудников и стратегии работы психолога в организации	2	2
2.3.	ПР	Практические задания на отработку навыка отбора кадров	2	2

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Фонд оценочных средств по дисциплине приводится в приложении и входит в рабочую программу данной дисциплины.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1. Основная литература

1. Организационная психология : учебник и практикум для вузов / Е. И. Рогов [и др.]; под общей редакцией Е. И. Рогова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 509 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07328-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/449971>

2. *Свенцицкий, А. Л.* Организационная психология : учебник для вузов / А. Л. Свенцицкий. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 504 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3232-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/425235>

8.2. Дополнительная литература

1. Афанасьева, Е. А. Организационная психология. Часть 1 [Электронный ресурс] : учебное пособие по курсу «Организационная психология (психология организаций)» / Е. А. Афанасьева. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2014. — 337 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/19273.html>

8.3. Программное обеспечение

Microsoft Office

8.4. Профессиональные базы данных

Международная реферативная база журналов и статей Web of Science - <https://www.clarivate.ru/products/web-of-science/>

8.5. Информационные справочные системы

АНО ВО СКСИ - 1С: Библиотека

Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» — <http://www.consultant.ru/>

Поисковые системы

<https://www.yandex.ru/>

<https://www.rambler.ru/>

<https://accounts.google.com/>

<https://www.yahoo.com/>

8.6. Интернет-ресурсы

Бесплатная электронная библиотека онлайн «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» - <http://www.window.edu.ru>

Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов - <http://school-collection.edu.ru/>

Электронная библиотека «Все учебники» - <http://www.vse-uchebniki.ru/>

Электронно-библиотечная система «IPRBooks» - <http://www.iprbookshop.ru/>

Научная электронная библиотека - <http://www.elibrary.ru/>

Портал открытых данных – <https://data.gov.ru/>

Научная электронная библиотека «Киберленинка» - <http://cyberleninka.ru/>

Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов - <http://fcior.edu.ru/>

Свободная энциклопедия «Википедия»- <https://ru.wikipedia.org>

Национальная Электронная Библиотека (НЭБ)- <https://нэб.рф>

8.7. Методические указания по освоению дисциплины

Материалы учебно-методического обеспечения самостоятельной работы приведены в методических указаниях к самостоятельной работе студентов.

Система знаний по дисциплине формируется в ходе аудиторных и внеаудиторных (самостоятельных) занятий. Используя лекционный материал, учебники или учебные пособия, дополнительную литературу, проявляя творческий подход, студент готовится к практическим занятиям, рассматривая их как пополнение, углубление, систематизацию своих теоретических знаний. Спецификой заочной формы обучения является преобладающее количество часов самостоятельной работы по сравнению с аудиторными занятиями. Ряд тем учебного курса полностью переносится на самостоятельное изучение.

Студент должен прийти в высшую школу с полным пониманием того, что самостоятельное овладение знаниями

является главным, определяющим. Высшая школа лишь создает для этого необходимые условия.

Самостоятельная работа студента начинается с внимательного ознакомления им с программой учебного курса. Изучение каждой темы следует начинать с внимательного ознакомления с набором вопросов. Они ориентируют студента, показывают, что он должен знать по данной теме. Вопросы темы как бы накладываются на соответствующую главу избранного учебника или учебного пособия. В итоге должно быть ясным, какие вопросы темы программы учебного курса и с какой глубиной раскрыты в данном учебном материале, а какие вообще опущены.

Любой научный предмет, также как и данная дисциплина, имеет свой категориально-понятийный аппарат. Научные понятия - это та база, на которой «стоит» каждая наука. Понятия - узловые, опорные пункты как научного, так и учебного познания, логические ступени движения в учебе от простого к сложному, от явления к сущности. Без ясного понимания понятий учеба крайне затрудняется, а содержание приобретенных знаний становится тусклым, расплывчатым, напоминая недостроенное здание или еще того хуже: здание без фундамента. Понятие в узком понимании – это определение (дефиниция) того или иного факта, явления, предмета. Такие определения составляют категориально-понятийный аппарат. Они, как правило, кратки по содержанию, схватывают суть дела.

Понятия в широком смысле есть обобщенная концептуальная характеристика определенного явления. Когда в заголовок темы вносится слово «понятие», то это первый признак того, что в данном случае речь идет не о дефиниции (определении), а о сжатой, обобщенной концептуальной характеристике изучаемого явления.

Нелишне иметь в виду и то, что каждый учебник или учебное пособие имеет свою логику построения, которая, естественно, не совпадает с логикой данной Программы учебного курса. Одни авторы более широко, а другие более узко рассматривают ту или иную проблему. Одни выделяют ее в отдельную главу, а другие, включают в состав главы. Учебник или учебное пособие целесообразно изучать последовательно, главу за главой, как это сделано в них. При этом, обращаясь к Программе учебного курса, следует постоянно отмечать, какие ее вопросы (пусть в иной логической последовательности) рассмотрены в данной главе учебника, учебного пособия, а какие опущены. По завершении работы над учебником у Вас должна быть ясность в том, какие темы, вопросы Программы учебного курса Вы уже изучили, а какие предстоит изучить по другим источникам.

Методические указания по ведению конспектов лекций и работе с ними

Конспект- это краткое последовательное изложение содержания статьи, книги, лекции. Его основу составляют план тезисы, выписки, цитаты. Конспект, в отличие от тезисов воспроизводит не только мысли оригинала, но и связь между ними. В конспекте отражается не только то, о чем говорится в работе, но и что утверждается, и как доказывается.

Конспектирование лекции – важный шаг в запоминании материала, поэтому конспект лекций необходимо иметь каждому студенту. Задача студента на лекции – одновременно слушать преподавателя, анализировать и конспектировать информацию. При этом как свидетельствует практика, не нужно стремиться вести дословную запись. Таким образом, лекцию преподавателя можно конспектировать, при этом важно не только внимательно слушать лектора, но и выделять наиболее важную информацию и сокращенно записывать ее. При этом одно и то же содержание фиксируется в сознании четыре раза: во-первых, при самом слушании; во-вторых, когда выделяется главная мысль; в-третьих, когда подыскивается обобщающая фраза, и, наконец, при записи. Материал запоминается более полно, точно и прочно.

Хороший конспект – залог четких ответов на занятиях, хорошего выполнения устных опросов, самостоятельных и контрольных работ. Значимость конспектирования на лекционных занятиях несомненна. Проверено, что составление эффективного конспекта лекций может сократить в четыре раза время, необходимое для полного восстановления нужной информации. Для экономии времени, перед каждой лекцией необходимо внимательно прочитать материал предыдущей лекции, внести исправления, выделить важные аспекты изучаемого материала

Конспект помогает не только лучше усваивать материал на лекции, он оказывается незаменим при подготовке экзамену. Следовательно, студенту в дальнейшем важно уметь оформить конспект так, чтобы важные моменты культурологической идеи были выделены графически, а главную информацию следует выделять в самостоятельные абзацы, фиксируя ее более крупными буквами или цветными маркерами. Конспект должен иметь поля для заметок. Это могут быть библиографические ссылки и, наконец, собственные комментарии.

Проработка лекционного курса является одной из важных активных форм самостоятельной работы. Лекция преподавателя представляет плод его индивидуального творчества. Он читает свой авторский курс со своей логикой и со своими теоретическими и методическими подходами. Это делает лекционный курс конкретного преподавателя интересным индивидуально-личностным событием. Кроме того, в своих лекциях преподаватель стремится преодолеть многие недостатки, присущие опубликованным учебникам, учебным пособиям, лекционным курсам. В лекциях находят освещение сложные вопросы Федерального образовательного стандарта, которые вызывают затруднения у студентов.

Сетка часов, отведенная для лекционного курса, не позволяет реализовать в лекциях всей учебной программы. Исходя из этого, каждый лектор создает свою тематику лекций, которую в устной или письменной форме представляет студентам при первой встрече. В создании своего авторского лекционного курса преподаватель руководствуется двумя документами – Федеральным государственным образовательным стандартом и Учебной программой. Кафедра не допускает стандартизации лекционных курсов. Именно поэтому в учебно-методическом пособии отсутствует подробный план лекционного курса, а дана лишь его тематика, носящая для лекторов рекомендательный характер.

Алгоритм составления конспекта:

- Определите цель составления конспекта.
- Читая изучаемый материал, подразделяйте его на основные смысловые части, выделяйте главные мысли, выводы.

- Если составляется план-конспект, сформулируйте его пункты и определите, что именно следует включить в план-конспект для раскрытия каждого из них.
 - Наиболее существенные положения изучаемого материала (тезисы) последовательно и кратко излагайте своими словами или приводите в виде цитат.
 - В конспект включаются не только основные положения, но и обосновывающие их выводы, конкретные факты и примеры (без подробного описания).
 - Составляя конспект, можно отдельные слова и целые предложения писать сокращенно, выписывать только ключевые слова, вместо цитирования делать лишь ссылки на страницы конспектируемой работы, применять условные обозначения.
- Чтобы форма конспекта как можно более наглядно отражала его содержание, располагайте абзацы "ступеньками" подобно пунктам и подпунктам плана, применяйте разнообразные способы подчеркивания, используйте карандаши и ручки разного цвета.
- Используйте реферативный способ изложения (например: «Автор считает...», «раскрывает...»).
 - Собственные комментарии, вопросы, раздумья располагайте на полях.

Методические указания по подготовке к занятиям семинарского типа

Семинарские занятия являются одним из основных звеньев процесса изучения дисциплины. Цель занятий заключается в уяснении и усвоении студентами важнейших правовых категорий и понятий, выработанных юриспруденцией и имеющих принципиальное методологическое и практическое значение для всего комплекса правовых наук.

В ходе семинаров студент закрепляет и углубляет знания, полученные на лекциях и в ходе самостоятельной подготовки, приобретает навыки научного мышления, обработки общей и специальной информации о праве, умение последовательно, четко и аргументировано излагать свои мысли, отстаивать собственные позиции.

Планы семинарских занятий, их тематика, рекомендуемая литература, цель и задачи ее изучения сообщаются преподавателем на вводных занятиях или в методических указаниях по данной дисциплине.

Прежде чем приступить к изучению темы, необходимо просмотреть основные вопросы плана семинара. Начиная подготовку к семинарскому занятию, студентам необходимо, прежде всего, посмотреть конспекты лекций, разделы учебников и учебных пособий, чтобы получить общее представление о месте и значении темы в изучаемом курсе. Затем следует поработать с дополнительной литературой, сделать конспекты семинарских занятий по рекомендованным источникам.

Конспекты семинарских занятий имеют первостепенное значение для самостоятельной работы студентов. Они помогают понять построение изучаемой книги, выделить основные положения, проследить их логику и тем самым проникнуть в творческую лабораторию автора.

Ведение конспекта способствует превращению чтения в активный процесс, мобилизует, наряду со зрительной, и моторную память. Следует помнить: у студента, систематически ведущего конспекты, создается свой индивидуальный фонд подсобных материалов для быстрого повторения прочитанного, для мобилизации накопленных знаний.

При конспектировании можно использовать следующие формы записи: план (простой и развернутый), выписки, тезисы.

При введении конспекта важно развивать умение сопоставлять источники, продумывать изучаемый материал, а также составлять конспект с учетом своего будущего устного выступления.

На семинаре каждый его участник должен быть готовым к выступлению по всем поставленным в плане вопросам, проявлять максимальную активность при их рассмотрении. Выступление должно строиться свободно, убедительно и аргументировано. Преподаватель следит, чтобы выступление не сводилось к репродуктивному уровню (простому воспроизведению текста), не допускает и простое чтение конспекта, тем более учебника. Необходимо, чтобы выступающий проявлял собственное отношение к тому, о чем он говорит, высказывал свое личное мнение, понимание, обосновывал его и мог сделать правильные выводы из сказанного. При этом студент может обращаться к записям конспекта и лекций, непосредственно к первоисточникам, использовать знание учебной и дополнительной литературы, факты и наблюдения современной жизни и т. д.

Вокруг такого выступления могут разгореться споры, дискуссии, к участию в которых должен стремиться каждый. Преподаватель, в свою очередь, будет внимательно и критически слушать, подмечать особенное в суждениях студентов, улавливать недостатки и ошибки, корректировать их знания, и, в случае необходимости разрешить спорную ситуацию.

Семинар является важнейшей формой усвоения знаний.

Владение понятийным аппаратом – необходимое условие усвоения предмета. В усвоении их весьма эффективно проведение письменных и устных понятийных контрольных работ, терминологических диктантов, тестов. Кроме того, используются различные виды устного опроса: экспресс-опрос, опрос-инверсия.

Экспресс-опрос – это предложение раскрыть названные понятия. *Опрос-инверсия*, в отличие от задания пояснить значение термина, предложение поставить вопросы. Такой прием способствует не просто «узнаванию» термина, но и вводит его в активный словарь студента.

Семинарские занятия по предложению преподавателя могут быть проведены в виде свободной дискуссии по существу обсуждаемой темы, в форме выступлений с заранее подготовленными докладами (эссе) по рекомендуемым вопросам и их последующего обсуждения. В ходе занятий студенты могут выполнять письменные задания по

вопросам темы, отвечать на контрольные тесты. Также практикуется проведение семинарских занятий в компьютерном классе в интерактивной форме (обучающие игры, тестирование).

Подготовка к семинарским занятиям проходит в несколько этапов: во-первых, необходимо внимательно изучить вопросы и литературу, рекомендованную для анализа; во-вторых, следует произвести поиск дополнительной информации из известных источников (это могут быть электронные ресурсы; домашние и вузовские библиотеки; кабинет кодификации и т.д.). В третьих, студент может готовиться к семинару как самостоятельно, так и при участии преподавателя, у которого можно проконсультироваться по вопросам семинарского занятия. В-четвертых, подготовка к семинару может быть как индивидуальной, так и коллективной (совместное обсуждение вопросов семинара, решение казусов, задач). В-пятых, подготовку к семинару можно проводить (желательно) в письменном виде, составляя конспект литературы по теме или конспект ответа на вопросы семинара. В-шестых, при подготовке к семинару необходимо проводить репетиции, если это связано с деловыми играми, ролевыми играми. В-седьмых, при подготовке к практическому занятию студенту необходимо особое внимание обратить на состояние законодательства, которое очень динамично и может измениться накануне занятия. В-восьмых, студент должен обратить внимание на степень научной разработанности темы в смежных дисциплинах: философии, политологии, социологии, истории, культурологи и других.

Методические указания по подготовке к практическим занятиям

Целью практических занятий является углубление и закрепление теоретических знаний, полученных обучающимися на лекциях и в процессе самостоятельного изучения учебного материала, а, следовательно, формирование у них определенных умений и навыков.

В ходе подготовки к практическому занятию необходимо прочитать конспект лекции, изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, выполнить выданные преподавателем практические задания. При этом учесть рекомендации преподавателя и требования программы. Дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы. Желательно при подготовке к практическим занятиям по дисциплине одновременно использовать несколько источников, раскрывающих заданные вопросы.

Работа над литературой, состоит из трёх этапов – чтения работы, её конспектирования, заключительного обобщения сути изучаемой работы. Прежде, чем браться за конспектирование, скажем, статьи, следует её хотя бы однажды прочитать, чтобы составить о ней предварительное мнение, постараться выделить основную мысль или несколько базовых точек, опираясь на которые можно будет в дальнейшем работать с текстом. Конспектирование – дело очень тонкое и трудоёмкое, в общем виде может быть определено как фиксация основных положений и отличительных черт рассматриваемого труда вкуче с творческой переработкой идей, в нём содержащихся. Конспектирование – один из эффективных способов усвоения письменного текста. Достоинством заключительного обобщения как самостоятельного этапа работы с текстом является то, что здесь читатель, будучи автором обобщений, отделяет себя от статьи, что является гарантией независимости читателя от текста.

Методические указания по выполнению практических заданий

1. Ответы на вопросы проблемного характера

В процессе выполнения практических заданий, которые предполагают подготовку ответа на вопрос проблемного характера, мотивирующего студента к размышлению по поводу определенной проблемы или содержат требование прокомментировать высказывание того или иного мыслителя, следует придерживаться следующего алгоритма работы:

- 1) Необходимо определить ключевую проблему, содержащуюся в вопросе, и сформулировать ее суть;
- 2) Раскрыть свое понимание (интерпретацию высказанной идеи);
- 3) Обосновать и аргументировать собственную точку зрения по данному вопросу.

Выполнение подобных дидактических задач, содержащих определенную проблемную ситуацию, требующую непосредственного разрешения, активизирует процесс мышления, побуждая к аналитической деятельности, к мобилизации знаний, умения размышлять. Вхождение в процесс поиска решения придает вновь приобретаемому знанию личностный смысл и значение, способствует переводу из мировоззренческого плана восприятия в сферу формирования внутренних убеждений и активизации принципа деятельностного отношения к действительности.

2. Выполнение задания в форме аргументированного эссе

Практическое задание, в котором предлагается представить ответ на поставленный вопрос в форме эссе, используется для обучения студентов умению письменного аргументирования своих суждений и доводов по определенной проблеме. Это способствует развитию определенных навыков: критического мышления, логического структурирования и последовательного изложения аргументирующего материала; упорядоченности организации мыслительной деятельности; ясности самовыражения и т.д.

Работа по написанию эссе является вполне традиционным видом учебных заданий. Эссе (фр. *essai* – попытка, очерк) представляет собой особый жанр философской, литературно-критической, историко-биографической прозы. Особенность состоит в том, что это небольшое по объему прозаическое произведение (5-7 страниц) выполняется в свободной композиции и предполагает выражение индивидуального впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендующие на определенную или исчерпывающую трактовку предмета.

Задача состоит в том, чтобы раскрыть проблему (вопрос) в сугубо личностном ключе, найти точки соприкосновения с собственным жизненным и духовным опытом, отразить глубину собственного переживания и размышлений, по поводу различных философско-мировоззренческих проблем, лежащих в основе жизненного мира

личности, например, добра и зла, смысла жизни, свободы и ответственности, счастья, свободы и т. п. Эссеистический стиль допускает образность, афористичность, лиричность, эмоциональность в изложении собственных взглядов на проблему с обязательным соблюдением требования их письменной аргументации.

Алгоритм выполнения задания:

- 1) В поставленном вопросе определить ключевую проблему;
- 2) Проработать идею, выражающее собственное отношение к проблеме и поддержать ее доказательством из соответствующих источников. Для аргументации необходимы ссылки точки зрения, цитаты других авторов, которые призваны усилить выдвинутые студентом аргументы.
- 3) Процесс выработки четкого и убедительного аргумента, подкрепленного логическим и последовательным интегрированием собранных материалов.

Структура аргументированного эссе включает в себя определенные составляющие:

а) *Введение.*

Во введении эссе сначала формулируется *вводное утверждение* (это особое, привлекающее внимание высказывание или вопрос, цитата или другие фактический материал, способное захватить, привлечь к себе внимание читателя) и далее приводится *тезисное утверждение*, которое способно выступить в роли некой направляющей последующего хода рассуждений, требующих аргументации.

б) *Презентация довода* предполагает определенное преподнесение доводов и последовательное предоставление доказательств ранее заявленных положений.

в) *Ожидание возражений.* Для усиления аргументации следует рассмотреть и ожидаемые возражения, применяя практику противоречия, тем самым совершенствуя критическое мышление, моделируя ситуации дискуссии, принимая во внимания, что другие точки зрения по данному вопросу не только существуют, но и имеют определенное обоснование. Следует указать на слабые или противоречивые, неоднозначные места в приводимых точках зрения в качестве противоположных по отношению к собственной позиции.

г) *Вывод* должен включать синтез аргументации, повторное формулирование тезиса и заключительное утверждение.

Методические указания по организации самостоятельной работы студента

Для индивидуализации образовательного процесса самостоятельную работу (СР) можно разделить на базовую и дополнительную.

Базовая СР обеспечивает подготовку студента к текущим аудиторным занятиям и контрольным мероприятиям для всех дисциплин учебного плана. Результаты этой подготовки проявляются в активности студента на занятиях и в качестве выполненных контрольных работ, тестовых заданий, сделанных докладов и других форм текущего контроля. Базовая СР может включать следующие формы работ: изучение лекционного материала, предусматривающие проработку конспекта лекций и учебной литературы; поиск (подбор) и обзор литературы и электронных источников информации по индивидуально заданной проблеме курса; выполнение домашнего задания или домашней контрольной работы, выдаваемых на практических занятиях; изучение материала, вынесенного на самостоятельное изучение; подготовка к практическим занятиям; подготовка к контрольной работе или коллоквиуму; подготовка к зачету, аттестациям; написание реферата (эссе) по заданной проблеме.

Дополнительная СР направлена на углубление и закрепление знаний студента, развитие аналитических навыков по проблематике учебной дисциплины. К ней относятся: подготовка к экзамену; выполнение курсовой работы или проекта; исследовательская работа и участие в научных студенческих конференциях, семинарах и олимпиадах; анализ научной публикации по заранее определенной преподавателем теме; анализ статистических и фактических материалов по заданной теме, проведение расчетов, составление схем и моделей на основе статистических материалов и др.

В учебном процессе выделяют два вида самостоятельной работы: аудиторная и внеаудиторная. Аудиторная самостоятельная работа по дисциплине выполняется на учебных занятиях под непосредственным руководством преподавателя и по его заданиям. Основными формами самостоятельной работы студентов с участием преподавателей являются: текущие консультации; коллоквиум как форма контроля освоения теоретического содержания дисциплин; прием и разбор домашних заданий (в часы практических занятий); выполнение курсовых работ (проектов) в рамках дисциплин (руководство, консультирование и защита курсовых работ (в часы, предусмотренные учебным планом); прохождение и оформление результатов практик (руководство и оценка уровня сформированности профессиональных умений и навыков); выполнение выпускной квалификационной работы (руководство, консультирование и защита выпускных квалификационных работ) и др.

Внеаудиторная самостоятельная работа выполняется студентом по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия. Основными формами самостоятельной работы студентов без участия преподавателей являются: формирование и усвоение содержания конспекта лекций на базе рекомендованной лектором учебной литературы, включая информационные образовательные ресурсы (электронные учебники, электронные библиотеки и др.); написание рефератов, эссе; подготовка к практическим занятиям (подготовка сообщений, докладов, заданий); составление аннотированного списка статей из соответствующих журналов по отраслям знаний (педагогических, психологических, методических и др.); углубленный анализ научно-методической литературы (подготовка рецензий, аннотаций на статью, пособие и др.); выполнение заданий по сбору материала во время практики; овладение студентами конкретных учебных модулей, вынесенных на самостоятельное изучение; подбор материала, который может быть использован для написания рефератов, курсовых и квалификационных работ; подготовка презентаций;

составление глоссария, кроссворда по конкретной теме; подготовка к занятиям, проводимым с использованием активных форм обучения (круглые столы, диспуты, деловые игры); анализ деловых ситуаций (мини-кейсы). Границы между этими видами работ относительно, а сами виды самостоятельной работы пересекаются.

Методические указания по подготовке к устному опросу

Самостоятельная работа студентов включает подготовку к устному опросу на семинарских занятиях. Для этого студент изучает лекции, основную и дополнительную литературу, публикации, информацию из Интернет-ресурсов.

Тема и вопросы к семинарским занятиям, вопросы для самоконтроля содержатся в рабочей учебной программе и доводятся до студентов заранее. Эффективность подготовки студентов к устному опросу зависит от качества ознакомления с рекомендованной литературой. Для подготовки к устному опросу, блиц-опросу студенту необходимо ознакомиться с материалом, посвященным теме семинара, в учебнике или другой рекомендованной литературе, записях с лекционного занятия, обратить внимание на усвоение основных понятий дисциплины, выявить неясные вопросы и подобрать дополнительную литературу для их освещения, составить тезисы выступления по отдельным проблемным аспектам. В среднем, подготовка к устному опросу по одному семинарскому занятию занимает от 2 до 4 часов в зависимости от сложности темы и особенностей организации студентом своей самостоятельной работы.

Методические указания по подготовке к тестированию

Как и любая другая форма подготовки к контролю знаний, тестирование имеет ряд особенностей, знание которых помогает успешно выполнить тест.

– Прежде всего, следует внимательно изучить структуру теста, оценить объем времени, выделяемого на данный тест, увидеть, какого типа задания в нем содержатся. Это поможет настроиться на работу.

– Лучше начинать отвечать на те вопросы, в правильности решения которых нет сомнений, пока не останавливаясь на тех, которые могут вызвать долгие раздумья. Это позволит успокоиться и сосредоточиться на выполнении более трудных вопросов.

– Очень важно всегда внимательно читать задания до конца, не пытаясь понять условия «по первым словам» или выполнив подобные задания в предыдущих тестированиях. Такая спешка нередко приводит к досадным ошибкам в самых легких вопросах.

– Если вы не знаете ответа на вопрос или не уверены в правильности, следует пропустить его и отметить, чтобы потом к нему вернуться.

– Лучше думать только о текущем задании. Как правило, задания в тестах не связаны друг с другом непосредственно, поэтому необходимо концентрироваться на данном вопросе и находить решения, подходящие именно к нему. Кроме того, выполнение этой рекомендации даст еще один психологический эффект – позволит забыть о неудаче в ответе на предыдущий вопрос, если таковая имела место.

– Многие задания можно быстрее решить, если не искать сразу правильный вариант ответа, а последовательно исключать те, которые явно не подходят. Метод исключения позволяет в итоге сконцентрировать внимание на одном-двух вероятных вариантах.

– Рассчитывать выполнение заданий нужно всегда так, чтобы осталось время на проверку и доработку (примерно 1/3-1/4 запланированного времени). Тогда вероятность ошибок сводится к нулю и имеется время, чтобы набрать максимум баллов на легких заданиях и сосредоточиться на решении более трудных, которые вначале пришлось пропустить.

– Процесс угадывания правильных ответов желательно свести к минимуму, так как это чревато тем, что студент забудет о главном: умении использовать имеющиеся накопленные в учебном процессе знания, и будет надеяться на удачу. Если уверенности в правильности ответа нет, но интуитивно появляется предпочтение, то психологи рекомендуют доверять интуиции, которая считается проявлением глубинных знаний и опыта, находящихся на уровне подсознания.

– При подготовке к тесту или даже экзамену не следует просто заучивать раздел учебника, необходимо понять логику изложенного материала. Этому немало способствует составление развернутого плана, таблиц, схем, внимательное изучение исторических карт. Большую помощь оказывают разнообразные опубликованные сборники тестов, Интернет-тренажеры, позволяющие, во-первых, закрепить знания, во-вторых, приобрести соответствующие психологические навыки саморегуляции и самоконтроля. Именно такие навыки не только повышают эффективность подготовки, позволяют более успешно вести себя во время экзамена, но и вообще способствуют развитию навыков мыслительной работы.

Методические указания по подготовке к экзамену

Подготовка студентов к экзамену включает три стадии:

- самостоятельная работа в течение учебного года (триместра);
- непосредственная подготовка в дни, предшествующие экзамену;
- подготовка к ответу на вопросы, содержащиеся в билете.

Подготовку к экзамену необходимо целесообразно начать с планирования и подбора источников и литературы. Прежде всего, следует внимательно перечитать учебную программу и программные вопросы для подготовки к экзамену, чтобы выделить из них наименее знакомые. Далее должен следовать этап повторения всего программного материала. На эту работу целесообразно отвести большую часть времени. Следующим этапом является самоконтроль знания изученного материала, который заключается в устных ответах на программные вопросы,

выносимые на экзамен. Тезисы ответов на наиболее сложные вопросы желательно записать, так как в процессе записи включаются дополнительные моторные ресурсы памяти.

Предложенная методика непосредственной подготовки к экзамену может быть и изменена. Так, для студентов, которые считают, что они усвоили программный материал в полном объеме и уверены в прочности своих знаний, достаточно беглого повторения учебного материала. Основное время они могут уделить углубленному изучению отдельных, наиболее сложных, дискуссионных проблем.

Литература для подготовки к экзамену указана в программе курса.

Однозначно сказать, каким именно учебником нужно пользоваться для подготовки к экзамену нельзя, потому что учебники пишутся разными авторами, представляющими свою, иногда отличную от других, точку зрения по различным научным проблемам. Поэтому для полноты учебной информации и ее сравнения лучше использовать не менее двух учебников (учебных пособий). Студент сам вправе придерживаться любой из представленных в учебниках точек зрения по спорной проблеме (в том числе отличной от позиции преподавателя), но при условии достаточной научной аргументации. Наиболее оптимальны для подготовки к экзамену учебники и учебные пособия по экологическому праву, рекомендованные Министерством образования и науки.

Основным источником подготовки к экзамену является конспект лекций. Учебный материал в лекции дается в систематизированном виде, основные его положения детализируются, подкрепляются современными фактами и нормативной информацией, которые в силу новизны, возможно, еще не вошли в опубликованные печатные источники. Правильно составленный конспект лекций содержит тот оптимальный объем информации, на основе которого студент сможет представить себе весь учебный материал.

Следует точно запоминать термины и категории, поскольку в их определениях содержатся признаки, позволяющие уяснить их сущность и отличить эти понятия от других.

В ходе подготовки к экзамену студентам необходимо обращать внимание не только на уровень запоминания, но и на степень понимания категорий. А это достигается не простым заучиванием, а усвоением прочных, систематизированных знаний, аналитическим мышлением. Следовательно, непосредственная подготовка к экзамену должна в разумных пропорциях сочетать и запоминание, и понимание программного материала.

В этот период полезным может быть общение студентов с преподавателями по дисциплине на групповых и индивидуальных консультациях.

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Требования к материально-техническому обеспечению дисциплины

Для проведения занятий лекционного и семинарского типа используются аудитории, оборудованные мультимедийными средствами обучения: экраном, проектором, ноутбуком (при отсутствии экрана, ноутбука и проектора – учебная доска). Для проведения занятия лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий.

Для проведения промежуточной аттестации по дисциплине используются аудитория, оснащенная учебной мебелью, экраном, ноутбуком и проектор (при отсутствии экрана, ноутбука и проектора – учебная доска).

Для самостоятельной работы обучающихся используется аудитория, оснащенная компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

Для практической подготовки обучающихся используются аудитория, оснащенная учебной мебелью, экраном, ноутбуком и проектор (при отсутствии экрана, ноутбука и проектора – учебная доска).

Использование интернет-ресурсов предполагает проведение занятий в компьютерных классах с выходом в Интернет. В компьютерных классах обучающиеся имеют доступ к информационным ресурсам, к базе данных библиотеки (электронно-библиотечные системы – <https://urait.ru>, <http://www.iprbookshop.ru>).

10. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ЛИЦАМИ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Обучающимся с ограниченными возможностями здоровья предоставляются специальные учебники, учебные пособия и дидактические материалы, специальные технические средства обучения коллективного и индивидуального пользования, услуги ассистента (тьютора), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь, а также услуги сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

Освоение дисциплины обучающимися с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано совместно с другими обучающимися, а также в отдельных группах.

Освоение дисциплины обучающимися с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья.

В целях доступности получения высшего образования по образовательной программе лицами с ограниченными возможностями здоровья при освоении дисциплины обеспечивается:

1) для лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

– присутствие тьютора, оказывающий студенту необходимую техническую помощь с учетом индивидуальных особенностей (помогает занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, в том числе, записывая под диктовку),

– письменные задания, а также инструкции о порядке их выполнения оформляются увеличенным шрифтом,

- специальные учебники, учебные пособия и дидактические материалы (имеющие крупный шрифт или аудиофайлы),
- индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс,
- при необходимости студенту для выполнения задания предоставляется увеличивающее устройство;
- 2) для лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:
 - присутствие ассистента, оказывающий студенту необходимую техническую помощь с учетом индивидуальных особенностей (помогает занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, в том числе, записывая под диктовку),
 - обеспечивается наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования, при необходимости обучающемуся предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;
 - обеспечивается надлежащими звуковыми средствами воспроизведения информации;
- 3) для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:
 - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются тьютору;
 - по желанию студента задания могут выполняться в устной форме.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ (ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ) ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО
КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

По дисциплине «Организационная психология»

1. Показатели и критерии оценки результатов освоения дисциплины

Результаты обучения (код и наименование)		Показатель оценивания	Критерии оценивания	Процедуры оценивания
знать	особенности работы и взаимодействия в коллективе с социальными, этническими, конфессиональными и культурными различиями людей	понимание особенностей работы и взаимодействия в коллективе с социальными, этническими, конфессиональными и культурными различиями людей	правильность понимания специфики социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий людей	тестирование; устный опрос; экзамен
уметь	работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные различия людей	использование технологий работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные различия	правильность и полнота использования технологий работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные различия	тестирование; практические задания; экзамен
знать	особенности работы с персоналом организации с целью отбора кадров и создания климата, способствующего оптимизации производственного процесса	понимание особенностей работы с персоналом организации с целью отбора кадров и создания климата, способствующего оптимизации производственного процесса	правильность понимания особенностей работы с персоналом организации с целью отбора кадров и создания климата, способствующего оптимизации производственного процесса	тестирование; устный опрос; экзамен
уметь	проводить работу с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	практические задания на проведение работы с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	правильность и полнота выполнения практических заданий по проведению работы с персоналом организации с целью отбора кадров и созданию психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	тестирование; практические задания; экзамен
владеть	навыками отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	практические задания на выявление навыка отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	правильность и полнота выполнения практических заданий по выявлению навыка отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	практические задания; экзамен
Промежуточная аттестация				экзамен

2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

2.1. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания в рамках текущего контроля успеваемости

Процедура оценивания происходит с использованием метода тестирования, устного опроса, оценки практических заданий.

Все виды текущего контроля осуществляются на занятиях семинарского типа.

Методическое описание подготовки и проведения тестирования

Не менее, чем за неделю до тестирования, преподаватель определяет обучающимся исходные данные для подготовки к тестированию: разделы (темы, вопросы), по которым будут задания в тестовой форме, литературу и источники (с точным указанием разделов, тем, статей) для подготовки.

Тесты выполняются во время аудиторных занятий (практических).

Количество вопросов в тестовом задании определяется преподавателем.

На выполнение тестов отводится 0,5-1 академический час.

Индивидуальное тестовое задание выдается обучающемуся на бумажном носителе. Также тестирование может проводиться с использованием компьютерных средств и программ в специально оборудованных помещениях, а также сети Интернет.

При прохождении тестирования пользоваться конспектами лекций, учебниками не разрешено.

Примеры тестовых заданий, а также критерии и шкала оценки приведены в п.3. Фонда оценочных средств.

Методическое описание подготовки и проведения процедуры оценивания практических заданий

Преподаватель заранее подготавливает весь информационный комплекс, готовит бланки с заданиями. Время решения практического задания указано в самом бланке. Студенты самостоятельно изучают и прорабатывают теоретический и справочный материал по теме. Задания на усмотрение преподавателя могут быть предложены для решения как индивидуально, так и подгруппе студентов (до 3 человек).

Содержание практических заданий, а также критерии и шкала оценки приведены в п.3. Фонда оценочных средств.

Методическое описание подготовки и проведения устного опроса

Целью опроса проверить у обучающихся знание понятия, объекта и предмета, цели и задач психологии, основных понятий, взаимосвязи с другими областями научного знания. Преподаватель проводит опрос во время практических и семинарских занятий. Примерные вопросы и критерии их оценки в п.3. Фонда оценочных средств.

2.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания в рамках промежуточной аттестации

Экзамен – это форма промежуточной аттестации по дисциплине, задачей которой является комплексная оценка уровней достижения планируемых результатов обучения по дисциплине.

Процедура проведения данного оценочного мероприятия включает в себя: собеседование преподавателя со студентами по вопросу экзаменационного билета.

Билет к экзамену содержит 2 вопроса из перечня вопросов, приведенных в п. 3.4.

Вопросы к экзамену доводятся до сведения студентов заранее.

При подготовке к ответу пользование учебниками, учебно-методическими пособиями, средствами связи и электронными ресурсами на любых носителях запрещено.

Время на подготовку ответа – до 30 минут.

По истечении времени подготовки ответа, студент отвечает на вопросы экзаменационного билета. На ответ студента по каждому вопросу билета отводится, как правило, 3-5 минут.

После ответа студента преподаватель может задать дополнительные (уточняющие) вопросы или решение практико-ориентированных заданий в пределах предметной области экзаменационного задания.

После окончания ответа преподаватель объявляет обучающемуся оценку по результатам экзамена, а также вносит эту оценку в экзаменационную ведомость, зачетную книжку.

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося определяется оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

3. Типовые контрольные задания

Типовые задания для текущего контроля успеваемости

3.1. Типовые тестовые задания

1. Организационная психология – это:
 - a) наука, изучающая поведение сотрудников в организации, в соответствии с особенностями их психологии;
 - b) специальная область психологии, включающая в себя разработку и использование психологической теории и методологии для решения проблем организации и проблем, с которыми сотрудники сталкиваются в организациях;
 - c) научная дисциплина, изучающая психологию сотрудников организации в соответствии с выполняемыми ими профессиональными обязанностями, которая позволяет определить структуру внутриорганизационных межличностных отношений.
2. Основными методами исследования в организационной психологии являются:
 - a) опрос
 - b) наблюдение
 - c) естественный эксперимент
 - d) формирующий эксперимент

- e) организационное анкетирование
 - f) лабораторный эксперимент
3. Научный подход к изучению организаций начал формироваться:
- a) в конце 19 - начале 20 века;
 - b) в 20-х годах 20 столетия;
 - c) в 30-х годах 20 века;
 - d) в середине 20 столетия.
4. Организационные психологи работают с организациями по следующим направлениям:
- a) изучение эффективности консультирования в организациях;
 - b) определение уровня включенности сотрудников во внутриорганизационную деятельность;
 - c) отбор сотрудников и их распределение на работу;
 - d) измерение выполнения работы;
 - e) учет человеческого фактора и психологических проблем;
 - f) качество рабочей жизни;
 - g) психология потребителей;
 - h) инженерная психология;
 - i) обучение и развитие персонала.
5. При приеме на работу применяются тесты:
- a) способностей;
 - b) на психологическую совместимость;
 - c) личностных оценок;
 - d) профессионально значимых умений;
 - e) на коммуникативную пригодность;
 - f) на честность.
6. Отсевание поступающих на работу – это:
- a) выявление среди отобранных претендентов наиболее соответствующих должностным обязанностям организации;
 - b) выделение из общего числа претендентов тех людей, которые с наибольшей вероятностью будут успешно справляться с работой;
 - c) выбор из числа претендентов одного наиболее подходящего по профессиональным характеристикам кандидата.
7. Предварительный сбор информации до приема на работу предусматривает:
- a) проверку точности данных, содержащихся в анкете, предоставленной претендентом;
 - b) анализ деятельности претендента на предыдущем месте работы;
 - c) получение письменных или устных рекомендаций от людей, знакомых с претендентом на должность;
 - d) изучение профессиональных достижений претендента.
8. Наиболее эффективным видом интервью является:
- a) классическое;
 - b) по вопросам профессионального роста;
 - c) структурированное;
 - d) поэтапное.
9. При отборе сотрудников в организацию используются подходы:
- a) качественный;
 - b) количественный;
 - c) организационный;
 - d) клинический;
 - e) профессиональный.
10. К стратегиям формирования штата сотрудников относятся:
- a) с помощью штатных сотрудников;
 - b) с помощью совместителей;
 - c) с помощью временных сотрудников;
 - d) путем заключения контрактов с организациями-подрядчиками;
 - e) с помощью вольнонаемного набора сотрудников.
11. Наиболее распространенные категории определения удовлетворенности работой в организационной психологии:
- a) как глобального понятия;
 - b) как многофакторного понятия;
 - c) как многогранного понятия;
 - d) как функции мотивации;
 - e) как функции удовлетворенных потребностей.
12. Профессионально мотивированный работник считает важнейшим условием деятельности:
- a) высокие идейные и человеческие ценности;
 - b) реализацию своих профессиональных способностей, знаний и возможностей;
 - c) достижение и преумножение собственности, богатства, материальных благ.
13. Основной принцип мотивации гласит, что:
- a) человек лучше всего мотивируется в поле своих ценностных установок и норм;

- b) человек лучше всего мотивируется за определенные виды вознаграждения;
- c) человеку свойственно быть периодически мотивированным к любому виду деятельности.
- 14. Удовлетворенность работой – это:
 - a) категория текучести кадров;
 - b) эмоционально-оценочное отношение личности или группы к выполняемой работе и условиям ее протекания;
 - c) форма оценки сотрудником системы руководства организацией.

Ключ:

1	2	3	4	5	6	7
B	A b c	A	B c d f	A d f	b	A c
8	9	10	11	12	13	14
C	B d	A b c d	A c e	b	a	B

Критерии и шкала оценки тестирования

Количество правильных ответов:

Менее 52% - «неудовлетворительно»

53-70% – «удовлетворительно»

71-85% – «хорошо»

86-100% – «отлично»

3.2. Типовые практические задания

Задание 1. Исследуйте лидерские качества руководителей, подобрав соответствующие методики. Представьте письменный анализ полученных результатов.

Задание 2. Исследуйте организационную культуру конкретной фирмы (компании, учреждения), выбрав соответствующую методику. Представьте письменный анализ полученных результатов.

Задание 3. Исследуйте особенности мотивационной сферы сотрудников организации, подобрав соответствующие методики. Представьте письменный анализ полученных результатов.

Задание 4. Проведите исследование коммуникативных качеств сотрудников организации, подобрав соответствующие методик. Представьте письменный анализ полученных результатов.

Задание 5. Сделайте анализ конфликтной личности. Исследуйте возможные стратегии поведения в конфликте, подобрав соответствующие методики. Представьте письменный анализ полученных результатов.

Критерии и шкала оценки решения практического задания

Оценка	Критерии
Отлично	<i>Отлично</i> ставится, если содержание работы/ответа полностью соответствует заданию. Обучающийся демонстрирует всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, умение свободно выполнять практическое задание. Полно освещает заданную тему, её актуальность и новизну. Материал изложен в определенной логической последовательности, литературным языком, с использованием современных научных терминов. Обучающийся продемонстрировал в полном объеме необходимые знания и умения; умение пользоваться нормативной, справочной и специальной литературой; обоснованность результатов и выводов, оригинальность идеи; способность представлять результаты исследования в творческой форме; обоснование возможности практического использования полученных данных. Продемонстрирован личный вклад обучающегося в работу. Оформление работы в целом отвечают установленным требованиям.
Хорошо	<i>Хорошо</i> ставится, если содержание работы/ответа достаточно полностью соответствует заданию. Обучающийся демонстрирует знание учебного материала, умение успешно выполнить задание, усвоение основной литературы, рекомендованной в программе. Материал изложен в определенной логической последовательности, при этом допущены две-три несущественные ошибки (или оговорки), исправленные по требованию преподавателя. Научная терминология используется достаточно, отражена новизна полученных данных, выводы достаточно обоснованы. Достаточно продемонстрирован личный вклад обучающегося в работу. Оформление работы отвечают установленным требованиям.
Удовлетворительно	При <i>удовлетворительном</i> ответе содержание работы/ответа недостаточно полностью соответствует заданию. Задание выполнено частично. Обучающийся демонстрирует недостаточное освещение заданной темы, допущены погрешности и неточности, допускает одну существенную ошибку, но обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя. Научная терминология используется недостаточно, выводы не обоснованы. Личный вклад обучающегося в работу недостаточен. Оформление работы не полностью отвечают установленным требованиям.
Неудовлетворительно	При <i>неудовлетворительном</i> ответе содержание работы/ответа не соответствует заданию. В работе продемонстрирован низкий уровень знаний и умений, наблюдаются значительные

неточности в использовании научной терминологии, нет выводов, ограничен объем содержания выполненного задания. Оформление работы не отвечает установленным требованиям.

3.3. Перечень типовых вопросов к устному опросу

Ответьте на следующие комплексные вопросы:

1. Насколько, по Вашему мнению, перспективно такое направление деятельности психолога в фирме, как работа по повышению уровня адаптации сотрудников?
2. В чем сильные стороны клинически-ориентированного и социально-организационного бизнес-консультирования (аргументируйте свой выбор)?
3. Каковы отличия организационного консультирования от консультирования психологического?
4. С учетом знаний в области психологического консультирования определите специфику пользования психологической информацией психолога в организации?
5. Какие из организационно-методологических принципов психологической службы организации на ваш взгляд можно отнести к приоритетным (аргументируйте свой ответ)?
6. Каково значение планирования и нормирования работы психолога в организации для самого психолога и для руководства организации?
7. В чем, по Вашему мнению, плюсы количественного и клинического подхода к отбору сотрудников организации?
8. Какой из видов интервью является наиболее перспективным при отборе сотрудников в организации в России (аргументируйте свой выбор)?
9. Для чего организационному психологу необходимо знать описание должности и паспорт рабочего места сотрудников организации?
10. Какой из этапов подбора персонала является наиболее трудоемким, а какой – самым важным (аргументируйте свой ответ)?
11. В чем, по Вашему мнению, смысл применения отборочных тестов, используемых при приеме на работу?
12. Что лежит в основе подхода к планированию работы с учетом человеческого фактора? Какие основные моменты следует принять во внимание при планировании работы, чтобы были удовлетворены требования эргономики?
13. Какой из трех методов психологического планирования работы, на Ваш взгляд, наиболее подходит для современных организаций, и почему?
14. Пользуясь тем, что вам известно о влиянии физических аспектов рабочей среды на поведение и установки человека на работе, создайте «идеальную рабочую среду» (аудиорию) для студентов и преподавателей.
15. Какие рекомендации по снижению воздействия стрессоров на рабочем месте Вы, как будущий специалист-психолог, могли бы составить для работников типа А и В, а также для сотрудников со внешним и внутренним локусом контроля?
16. В каком направлении может организовать свою деятельность психолог в организации поставив своей целью повышение профессионального здоровья сотрудников?
17. Каким образом знание механизмов организационной культуры может помочь психологу правильно определить пути развития организации и повысить уровень профессионального здоровья ее сотрудников?
18. Какая из подходов к объяснению организационной мотивации наиболее близок Вам (поясните свой ответ)?
19. Какие характеристики сотрудников и организации вы бы стали анализировать с целью разделения общей текучести кадров в организации на категории «функциональной» и «дисфункциональной» и почему?
20. Почему не существует «объективной» меры удовлетворенности работой?
21. Какой из рассмотренных подходов к оценке удовлетворенности работой лучше всего отражает то, что удовлетворенность работой означает для вас? Поясните свой ответ.
22. Основываясь на материале, представленном в данном параграфе, составьте небольшой вопросник для оценки преданности организации и наметьте план очень короткого исследования с целью испытания этого вопросника.
23. Если вы работаете, перечислите и обсудите несколько способов, с помощью которых ваш работодатель мог бы упростить вам работу, посещение института и выполнение других обязанностей. (Если вы не работаете, то, отвечая на этот вопрос, исходите из данных о вашей предыдущей работе или проинтервьюируйте работающего друга или студента из своей группы).

Критерии и шкала оценки ответа при устном опросе

Оценка	Критерии ответа
Отлично	Отлично ставиться, если обучающийся демонстрирует глубокое, полное раскрытие содержания

	психологических закономерностей и специфики организации обучения на разных образовательных уровнях. Выдвигаемые им положения аргументированы и иллюстрированы примерами. В освещении проблем содержания и использования психологических средств обеспечения образовательного процесса используется аналитический подход, обосновывается своя точка зрения; делаются содержательные выводы. Материал изложен в определенной логической последовательности, литературным языком, с использованием современных научных терминов; ответ самостоятельный.
Хорошо	Хорошо ставится, если обучающийся демонстрирует достаточно полный и правильный ответ; выдвигаемые теоретические положения подтверждены примерами; в ответе представлены различные подходы к рассматриваемой проблеме, но их обоснование не аргументировано, отсутствует собственная точка зрения; сделаны краткие выводы; материал изложен в определенной логической последовательности, при этом допущены две-три несущественные ошибки (или оговорки), исправленные по требованию преподавателя.
Удовлетворительно	При удовлетворительном ответе обучающийся допускает одну существенную ошибку; ответ недостаточно логически выстроен; базовые понятия употреблены правильно, но обнаруживается недостаток раскрытия теории; выдвигаемые положения недостаточно аргументированы и не подтверждены примерами; ответ носит преимущественно описательный, а не концептуальный характер; научная терминология используется недостаточно.
Неудовлетворительно	В случае, когда обучающийся демонстрирует непонимание содержания психологических закономерностей и специфики организации обучения на разных образовательных уровнях; в ответе допущен ряд существенных ошибок, которые он не может исправить при наводящих вопросах преподавателя; не может дать научное обоснование проблемы; выводы отсутствуют или носят поверхностный характер; преобладает бытовая лексика; наблюдаются значительные неточности в использовании научной терминологии.

Типовые задания для промежуточной аттестации

3.4. Типовые контрольные вопросы для устного опроса на экзамене

1. Понятие и предмет организационной психологии. Задачи и методы исследования в организационной психологии.
2. Основные направления деятельности специалистов в области организационной психологии.
3. Перспективы развития организационной психологии.
4. Основные теории организаций. Организационная структура.
5. Основные направления исследования сотрудников в организации.
6. Отборочные тесты, используемые при приеме на работу.
7. Этапы оценки эффективности менеджмента организации и анализ полученных данных.
8. Представление об организационной мотивации.
9. Основные правила мотивации, виды и типы мотивов к труду.
10. Удовлетворенность работой. Значение и измерение удовлетворенности работой.
11. Приемы психологического планирования работы.
12. Приемы психологического планирования работы.
13. Влияние условий труда на производительность в организации (температура, освещенность, шум).
14. Распределение рабочего времени.
15. Стрессирующие факторы в организационной среде.
16. Культура как интегративный фактор развития организации и способ поддержания профессионального здоровья сотрудников.
17. Понятие организационной культуры, ее функции и механизмы.
18. Подбор кадров, соответствующих требованиям организации и должностным обязанностям.
19. Подходы к отбору сотрудников в организации: клинический и количественный.
20. Этапы подбора персонала. Разработка психологических критериев оценки профессиональной пригодности для работников организации.
21. Отборочные тесты, используемые при приеме на работу.
22. Основные особенности распределения сотрудников в организации и стратегии формирования штата сотрудников.
23. Подходы к пониманию места психолога в организации.
24. Стратегии работы психолога в организации.
25. Психологическая оценка адаптации сотрудника организации.
26. Работа организационного психолога по повышению уровня адаптации сотрудников.
27. Консультирование сотрудников и руководителей различного уровня.
28. Особенности консультирования по различным формам представленной информации.
29. Форма представления информации по психологическому обследованию сотрудника.

30. Работа организационного психолога с увольняемыми и уходящими на пенсию сотрудниками.
 31. Организационно-методологические принципы психологической службы организации. Цели и задачи психологической службы.
 32. Принципы пользования психологической информацией. Морально-этические принципы работы психолога.
 33. Планирование и нормирование работы психологической службы. Составление плана работы психолога в организации.
 34. Структура отношений организационного психолога с заказчиком и клиентами.
 35. Взаимосвязь понятий «организационное развитие» и «организационные изменения».
 36. Принципы подготовки, проведения и оценки организационных изменений.
 37. Организационные изменения и организационное развитие.
 38. Научение и фазы овладения профессиональными навыками. Стратегическое значение обучения и развития.
 39. Оценка потребности в обучении. Методы и техники обучения: на работе и вне работы.
 40. Моделирование. Вопросы развития менеджмента: тренинг культурного разнообразия, наставничество.
- Критерии оценки программ обучения.


Критерии и шкала оценки экзамена по дисциплине

Оценка	Критерии ответа
Отлично	Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если знания отличаются глубиной и содержательностью, дается полный исчерпывающий ответ, как на основные вопросы билета, так и на дополнительные; обучающийся свободно владеет научной терминологией; ответ структурирован, содержит анализ существующих теорий, научных школ, направлений и их авторов по вопросу билета; логично и доказательно раскрывает проблему, предложенную в билете; ответ характеризуется глубиной, полнотой и не содержит фактических ошибок; ответ иллюстрируется примерами, в том числе из собственной практики; обучающийся демонстрирует умение аргументировано вести диалог и научную дискуссию. Материал изложен в определенной логической последовательности, литературным языком, с использованием современных научных терминов; ответ самостоятельный.
Хорошо	Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если знания имеют достаточный содержательный уровень, однако отличаются слабой структурированностью; содержание билета раскрывается, но имеются неточности при ответе на дополнительные вопросы; имеющиеся в ответе несущественные фактические ошибки, обучающийся способен исправить самостоятельно, благодаря наводящему вопросу; недостаточно раскрыта проблема по одному из вопросов билета; недостаточно логично изложен вопрос; обучающийся не может назвать авторов той или иной теории по вопросу билета; ответ прозвучал недостаточно уверенно; обучающийся не смог продемонстрировать способность к интеграции теоретических знаний и практики.
Удовлетворительно	Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если содержание билета раскрыто слабо, знания имеют фрагментарный характер, отличаются поверхностностью и малой содержательностью, имеются неточности при ответе на основные вопросы билета; программный материал в основном излагается, но допущены фактические ошибки; обучающийся не может обосновать закономерности и принципы, объяснить факты; обучающийся не может привести пример для иллюстрации теоретического положения; отсутствует понимание излагаемого материала, материал слабо структурирован; у обучающегося отсутствуют представления о межпредметных связях.
Неудовлетворительно	Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если обнаружено незнание или непонимание предмета изучения дисциплины; содержание вопросов билета не раскрыто, допускаются существенные фактические ошибки, которые обучающийся не может исправить самостоятельно; на большую часть дополнительных вопросов по содержанию экзамена обучающийся затрудняется дать ответ или не дает верных ответов.

**Дополнения и изменения к рабочей программе дисциплины
«Организационная психология»
направление подготовки 37.03.01 Психология
направленность (профиль) программы: Психология
год начала подготовки 2018, 2019, 2020 г.**

Внесенные изменения от 31.05.2022 г. 2023
учебный год

УТВЕРЖДАЮ
Декан социально-психологического
факультета

 Т.В. Поштарева
«23» мая 2022 г.



В рабочую программу вносятся следующие изменения:

1) **8.3. Программное обеспечение**

Microsoft Windows, Яндекс 360, Microsoft Office Professional Plus 2019, Google Chrome, Яндекс.Браузер.

2) **8.4. Профессиональные базы данных**

База данных психологов, работающих на территории РФ - <http://www.psychology-guide.ru>

Directory of Open Access Journals (DOAJ) - <https://doaj.org/>

3) **8.5. Информационные справочные системы**


1С: Библиотека - <https://www.sksi.ru/environment/eor/library/>


Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» - <http://www.consultant.ru/>

Поисковые системы


Поисковая система Яндекс- <https://www.yandex.ru/>

Поисковая система Rambler – <https://www.rambler.ru/>

Рабочая программа пересмотрена и рекомендована на заседании кафедры социально-гуманитарных дисциплин от «23» мая 2022 г. протокол №11
зав. кафедрой  Е.В. Смирнова

Рабочая программа пересмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии СПФ от «23» мая 2022 г. протокол № 9
Председатель УМК  Т.В. Поштарева

СОГЛАСОВАНО:

Зав. выпускающей кафедрой социально-гуманитарных наук  Е.В. Смирнова
«23» мая 2022 г.