

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

УТВЕРЖДАЮ
Директор Таганрогского института
имени А. П. Чехова (филиала)
РГЭУ (РИНХ)
_____ С. А. Петрушенко
«20» мая 2025 г.

Рабочая программа дисциплины
Организационная психология и психология труда

Направление подготовки
37.03.01 Психология

Направленность (профиль) программы бакалавриата
37.03.01.02 Психологическое консультирование и коучинг

Для набора 2025 года

Квалификация
Бакалавр

КАФЕДРА психологии**Распределение часов дисциплины по семестрам / курсам**

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	4 (2.2)		Итого	
	18 1/6			
Неделя				
Вид занятий	уп	рп	уп	рп
Лекции	28	28	28	28
Практические	42	42	42	42
Итого ауд.	70	70	70	70
Контактная работа	70	70	70	70
Сам. работа	38	38	38	38
Часы на контроль	36	36	36	36
Итого	144	144	144	144

ОСНОВАНИЕ

Учебный план утвержден учёным советом вуза от 28.02.2025 протокол № 9.

Программу составил(и): канд. психол. наук, Зав. каф., Холина О.А.; канд. психол. наук, Доц., Дуганова Юлия Константиновна

Зав. кафедрой: Холина О. А.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	познакомить студентов с ведущими категориями, теоретическими концепциями и последними эмпирическими разработками в области психологии труда, организационной психологии, которые
1.2	связанны с производственной деятельностью, с принятием решений и развитием организации.

2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

ОПК-8:	Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры
ОПК-8.1:	Имеет представление о своих профессиональных функциях в организациях разного типа для соблюдения организационной политики и процедур
ОПК-8.2:	Выполняет свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

Основные направления и содержание профессиональной деятельности психолога в организациях различного профиля (государственных учреждениях, коммерческих структурах, образовательных заведениях)(соотнесено с индикатором ОПК-8.1) ;

Методы диагностики социально-психологического климата, эмоционального состояния и мотивации сотрудников (соотнесено с индикатором ОПК-8.1) ;

Механизмы взаимодействия между работниками и руководством, факторы, влияющие на работоспособность и производительность(соотнесено с индикатором ОПК-8.1) ;

Особенности процесса принятия решений, принципы распределения полномочий и ответственности в организации (соотнесено с индикатором ОПК-8.1) ;

Нормативные основы деятельности психолога, включая внутренние правила компаний и законодательство РФ в сфере охраны труда и защиты персональных данных (соотнесено с индикатором ОПК-8.1)

Принципы и механизмы реализации профессиональных функций психолога в различных типах организаций (частные фирмы, госучреждения, некоммерческие организации)(соотнесено с индикатором ОПК-8.2) .

Специфику планирования и проведения мероприятий, направленных на повышение эффективности труда и улучшение социально-психологического климата в коллективе (соотнесено с индикатором ОПК-8.2) .

Основные положения внутренней документации и нормативные акты, регулирующие деятельность психолога в организации(соотнесено с индикатором ОПК-8.2) .

Требования и ограничения, обусловленные организационными процедурами и корпоративной культурой(соотнесено с индикатором ОПК-8.2) .

Современные подходы к диагностике индивидуально-психологических особенностей сотрудников и мониторингу уровня вовлечённости персонала(соотнесено с индикатором ОПК-8.2) .

Роль психолога в процессе управления изменениями, кризисных ситуациях и конфликтах (соотнесено с индикатором ОПК-8.2) .

Правовые аспекты взаимоотношений сотрудника и работодателя, а также особенности правового поля в зависимости от специфики организации (соотнесено с индикатором ОПК-8.2).

Уметь:					
Проводить исследования социально-психологических характеристик коллективов и отдельных сотрудников(соотнесено с индикатором ОПК-8.1) ;					
Оценивать влияние индивидуальных качеств работника на выполнение служебных обязанностей и развитие команды (соотнесено с индикатором ОПК-8.1) ;					
Разрабатывать программы адаптации новых сотрудников и системы стимулирования персонала(соотнесено с индикатором ОПК-8.1) ;					
Осуществлять профилактику и снижение риска возникновения конфликтов и стрессов среди работников (соотнесено с индикатором ОПК-8.1) ;					
Анализировать организационные процедуры и предлагать меры по совершенствованию управленческих практик (соотнесено с индикатором ОПК-8.1) ;					
Формулировать рекомендации для руководителей относительно повышения эффективности работы персонала и улучшения организационной культуры(соотнесено с индикатором ОПК-8.1) .					
Диагностировать проблемы в поведении сотрудников, выявлять причины низкой производительности и разрабатывать индивидуальные планы коррекции.(соотнесено с индикатором ОПК-8.2)					
Создавать и внедрять программы по развитию лидерства, управлению конфликтами и снижению стресса.(соотнесено с индикатором ОПК-8.2)					
Интерпретировать результаты социометрического обследования коллектива и формировать рекомендации по улучшению межличностных коммуникаций.(соотнесено с индикатором ОПК-8.2)					
Участвовать в формировании эффективных команд и развитии организационной культуры, соответствующей целям и миссии организации.(соотнесено с индикатором ОПК-8.2)					
Конструировать стратегии отбора и найма сотрудников, учитывая потребности бизнеса и корпоративные стандарты.(соотнесено с индикатором ОПК-8.2)					
Определять необходимость изменений в организационных процессах и сопровождать внедрение инноваций, снижая сопротивление изменениям.(соотнесено с индикатором ОПК-8.2)					
Контролировать соблюдение внутренних норм и процедур, обеспечивая эффективную реализацию своего функционала в интересах организации.(соотнесено с индикатором ОПК-8.2)					
Владеть:					
методиками психологической диагностики и тестирования, интерпретации результатов обследований(соотнесено с индикатором ОПК-8.1) ;					
Современными инструментами анализа группового взаимодействия и коммуникативных процессов(соотнесено с индикатором ОПК-8.1) ;					
Навыками организации мероприятий по развитию лидерских качеств, проведению тренингов и занятий по тимбилдингу (соотнесено с индикатором ОПК-8.1) ;					
Работать с нормативно-правовыми актами, регламентирующими деятельность психолога в организациях(соотнесено с индикатором ОПК-8.1) ;					
Эффективно взаимодействовать с разными категориями сотрудников и руководителями, применяя техники активного слушания и убеждения(соотнесено с индикатором ОПК-8.1) ;					
Поддерживать конфиденциальность полученной информации и соблюдать требования профессиональной этики (соотнесено с индикатором ОПК-8.1) .					
Методиками психодиагностики и статистической обработки полученных данных.(соотнесено с индикатором ОПК-8.2)					
Техническими средствами для осуществления мониторинга психологического состояния сотрудников и оценки уровня благополучия на рабочем месте.(соотнесено с индикатором ОПК-8.2)					
Навыками проектирования и проведения тренингов, семинаров и иных форм обучения персонала.(соотнесено с индикатором ОПК-8.2)					
Инструментами обратной связи, позволяющими оперативно реагировать на изменения в организации и персонале.(соотнесено с индикатором ОПК-8.2)					
Психологическими техниками поддержки руководителей и сотрудников в сложных жизненных и производственных ситуациях.(соотнесено с индикатором ОПК-8.2)					
Компетентностью в консультировании и сопровождении лиц, находящихся в состоянии кризиса или испытывающих трудности адаптации.(соотнесено с индикатором ОПК-8.2)					
Этическим кодексом психолога и принципами конфиденциальности в работе с чувствительной информацией.(соотнесено с индикатором ОПК-8.2)					

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Раздел 1. Введение в психологию труда

№	Наименование темы, краткое содержание	Вид занятия / работы / форма ПА	Семестр / Курс	Количество часов	Компетенции
1.1	«Психология труда как область знаний, отрасль науки и практики» Исторические аспекты развития и формирования психологии труда. Психология труда в зарубежных исследованиях. Психология труда в России. Психология в кругу других дисциплин о труде. Связь психологии труда со смежными областями знания и практики. Предмет и задачи современной психологии труда. Основные	Лекционные занятия	4	2	ОПК-8 ОПК-8.1 ОПК-8.2

	разделы психологии труда. Тенденции развития наук о трудовой деятельности. Роль и место психолога труда на предприятии.				
1.2	Инженерная психология как психологии труда. Психологические особенности цифровизации и внедрения компьютерных технологий в организациях.	Лекционные занятия	4	2	ОПК-8 ОПК-8.1 ОПК-8.2
1.3	Эргономика как основа организации труда. Совершенствование условий профессиональной деятельности и эффективность труда.	Лекционные занятия	4	4	ОПК-8 ОПК-8.1 ОПК-8.2
1.4	Труд и профессия. Профессиональная деятельность. как субъект профессиональной деятельности.	Лекционные занятия	4	4	ОПК-8 ОПК-8.1 ОПК-8.2
1.5	« Труд как функциональная система деятельности». Категории «труда» и «деятельности». Основные черты труда. Понятие труда в узком и широком смысле. Основные ключевые компоненты труда. Психологические признаки труда. Трудовой пост и его структура. Внешние и внутренние условия труда. Субъект трудовой деятельности. Роль субъекта трудовой деятельности в организации. Проблемы безопасности труда.	Практические занятия	4	4	ОПК-8 ОПК-8.1 ОПК-8.2
1.6	Профессиональный отбор: понятие, цели и задачи, сферы применения. Специфика работы человека в организации. Использование профессиографии и психографии для отбора. Компетентность и компетенции как факторы трудового поведения. Определение трудовых компетенций. Виды и уровни компетенций. Применение моделей компетенций для профессионального отбора и профессионального развития сотрудников в современных организациях.	Практические занятия	4	6	ОПК-8 ОПК-8.1 ОПК-8.2
1.7	Профессиональные стандарты в определении требований к сотруднику. Отбор и адаптация. Связь адаптации и профессионального развития человека. Психологические механизмы адаптации человека к профессиональной деятельности. Виды адаптации. Проблемы адаптации к труду в современных организациях. Профессиональная адаптация и профессиональная деформация. Причины деформации, основные проявления. Методы профилактики и коррекции профессиональной деформации.	Практические занятия	4	6	ОПК-8 ОПК-8.1 ОПК-8.2
1.8	Факторы безопасности труда. Технологии управления безопасностью труда. Проблема безопасности труда. Факторы безопасности труда. Безопасность труда и психологическое благополучие работника. Режим труда и отдыха как фактор безопасности труда. Риск в трудовой деятельности. Классификации рисков. Причины рисков. Психологические особенности человека как существенный источник профессиональных рисков. Профилактика риска в профессиональной деятельности.	Практические занятия	4	6	ОПК-8 ОПК-8.1 ОПК-8.2
1.9	Особенности отношения сотрудников к труду. Отношение к труду и его влияние на эффективность труда и удовлетворённость трудом. Установки и побуждения человека к труду. Мотивация и стимулирование труда. Психологические и организационные факторы мотивации. Роль мотивации в эффективности труда, в соблюдении дисциплинарных требований, в удовлетворенности трудом. Демотивация как фактор текучести персонала. Принципы и методы стимулирования труда. Удовлетворённость трудом как интегративный показатель отношения к работе. Роль удовлетворённости трудом в профессиональном развитии человека и формировании внутренней среды (климата и культуры) организации.	Практические занятия	4	6	ОПК-8 ОПК-8.1 ОПК-8.2
1.10	Психологические основы профессиональной пригодности. Методы изучения и анализа трудовой деятельности. Роль функциональных состояний в трудовой деятельности. Труд как функциональная система деятельности. Субъект трудовой деятельности: личностное и профессиональное становление. Основы психологии трудовой мотивации.	Самостоятельная работа	4	18	ОПК-8 ОПК-8.1 ОПК-8.2

Раздел 2. Организационная психология

№	Наименование темы, краткое содержание	Вид занятия / работы / форма ПА	Семестр / Курс	Количество часов	Компетенции
2.1	Понятие и структура социальной организации. Понятие, классификация и место социально- психологических явлений в структуре социальных организаций. Цель и миссия социальных организаций,	Лекционные занятия	4	4	ОПК-8 ОПК-8.1 ОПК-8.2

	их классификация. Функции и жизненный цикл социальных организаций. Западные социально-психологические теории организаций. Отечественные социально- психологические теории организаций.				
2.2	Понятие, структура и функции организационной культуры. Социально-психологическая характеристика культуры различных социальных организаций. Понятие и показатели социально-психологического климата социальных организаций. Характеристика социально-психологического климата в различных социальных организациях. Понятие, структура и функции репутации социальных организаций. Социально-психологическая характеристика репутации различных социальных организаций. Понятие, структура, виды, функции и основные стадии конфликтов в организации. Социально-психологическая характеристика конфликтов в различных организациях.	Лекционные занятия	4	4	ОПК-8 ОПК-8.1 ОПК-8.2
2.3	Программное обеспечение диагностики организаций. Диагностика организаций. Социально-психологический аудит организации. Социально- психологическая диагностика культуры организаций. Диагностика социально-психологического климата социальных организаций. Социально-психологическая диагностика репутации социальных организаций. Социально- психологическая диагностика конфликтов в социальных организациях. Социально- психологическая диагностика личности руководителя.	Практические занятия	4	6	ОПК-8 ОПК-8.1 ОПК-8.2
2.4	Социально-психологическая диагностика карьерного роста. Социально- психологическая диагностика делового общения. Социально- психологическая диагностика управленческого общения. Социально- психологическая диагностика профессиональной идентичности персонала. Диагностика социально- психологической компетентности персонала. Диагностика профессиональной адаптивности персонала организации. Особенности социально- психологической диагностики криминальных конфликтов, делинквентного поведения и угроз безопасности организаций	Лекционные занятия	4	4	ОПК-8 ОПК-8.1 ОПК-8.2
2.5	Понятие мониторинга организаций. Особенности мониторинга социально-психологических явлений в различных организациях Понятие, виды и функции менеджмента организациями. Социально-психологическая характеристика стратегического планирования Личность руководителя: социально-психологический аспект. Управленческая команда: понятие структура и функции.	Практические занятия	4	4	ОПК-8 ОПК-8.1 ОПК-8.2
2.6	«Методы изучения и анализа трудовой деятельности» Основные процедуры изучения и анализа трудовой деятельности. Принципы построения исследования. Классификации методов. Организационные методы. Методы сбора эмпирических данных. Методы обработки эмпирических данных. Особенности обработки и интерпретации данных. Интерпретационные методы.	Лекционные занятия	4	4	ОПК-8 ОПК-8.1 ОПК-8.2
2.7	«Профессиографический метод анализа трудовой деятельности» Основные подходы к профессиографическому исследованию. Сущность профессиографии. Цели и задачи профессиографического исследования. Виды и формы проведения профес-сиографического исследования. Модульное профессиографирование. Социальные и профессио-логические характеристики профессии. Психограмма. Схемы и план профессиографического исследования.	Практические занятия	4	4	ОПК-8 ОПК-8.1 ОПК-8.2
2.8	Психологические основы профессиональной пригодности. Методы изучения и анализа трудовой деятельности. Роль функциональных состояний в трудовой деятельности. Труд как функциональная система деятельности. Субъект трудовой деятельности: личностное и профессиональное становление. Основы психологии трудовой мотивации. Понятие, структура и функции профессиональной идентичности персонала. Анализ практики развития профессиональной идентичности и пути совершенствования. Сущность корпоративного поведения. Понятие, структура и механизмы социально-психологической адаптации персонала. Анализ практики развития адаптивности персонала и пути ее совершенствования. Развитие социально-психологической компетентности персонала. Понятие и виды социально-психологического тренинга. Социально-психологический	Самостоятельная работа	4	20	ОПК-8 ОПК-8.1 ОПК-8.2

	тренинг управленческой команды. Основные направления развития репутации социальных организаций. Значение рекламы развитию социальных организаций. Понятие, структура, функции негативных социально-психологических явлений. Социально-психологическая характеристика негативных социально-психологических явлений. Дезорганизация и сопротивление в социальных организациях. Анализ практики преодоления негативных социально-психологических явлений и пути совершенствования. Понятие, структура и функции корпоративной безопасности. Профессиональная компетентность				
2.9	Подготовка к промежуточной аттестации	Экзамен	4	36	ОПК-8 ОПК-8.1 ОПК-8.2

4. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Структура и содержание фонда оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации представлены в Приложении 1 к рабочей программе дисциплины.

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Учебные, научные и методические издания

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Библиотека / Количество
1	Быков С. В.	Организационная психология: учебное пособие	Самара: Самарская гуманитарная академия, 2013	http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=375365
2	Полякова, И. В.	Организационная психология: учебно-методическое пособие	Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019	http://www.iprbookshop.ru/83272.html

5.1. Учебные, научные и методические издания

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Библиотека / Количество
1	Стекачева А. Д.	Управление конфликтами и стрессами на предприятии	Москва: Лаборатория книги, 2012	http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=140857
2	Ковалева, А. И., Колмыкова, М. А.	Организационная культура производственных предприятий: монография	Москва: Московский гуманитарный университет, 2011	http://www.iprbookshop.ru/8445.html
3	Токмакова, Н. О., Андриянова, М. В.	Организационная диагностика: учебное пособие	Москва: Евразийский открытый институт, Московский государственный университет экономики, статистики и информатики, 2004	http://www.iprbookshop.ru/10732.html
4	Грошев, И. В., Краснослободцев, А. А.	Организационная культура: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «менеджмент», по экономическим специальностям	Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2013	http://www.iprbookshop.ru/20983.html

5.2. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

<https://psytests.org> - база данных психологических тестов онлайн

5.3. Перечень программного обеспечения

OpenOffice

5.4. Учебно-методические материалы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья

При необходимости по заявлению обучающегося с ограниченными возможностями здоровья учебно-методические материалы предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям здоровья и восприятия информации. Для лиц с нарушениями зрения: в форме аудиофайла; в печатной форме увеличенным шрифтом. Для лиц с нарушениями слуха: в форме электронного документа; в печатной форме. Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в форме электронного документа; в печатной форме.

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Помещения для всех видов работ, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимой специализированной учебной мебелью и техническими средствами обучения:

- столы, стулья;
- персональный компьютер / ноутбук (переносной);
- проектор;
- экран / интерактивная доска.

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Методические указания по освоению дисциплины представлены в Приложении 2 к рабочей программе дисциплины.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

1.1 Показатели и критерии оценивания компетенций:

ЗУН, составляющие компетенцию	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Средства оценивания
ОПК-8.1: Имеет представление о своих профессиональных функциях в организациях разного типа для соблюдения организационной политики и процедур			
<p>Знать: Основные направления и содержание профессиональной деятельности психолога в организациях различного профиля (государственных учреждениях, коммерческих структурах, образовательных заведениях); Методы диагностики социально-психологического климата, эмоционального состояния и мотивации сотрудников; Механизмы взаимодействия между работниками и руководством, факторы, влияющие на работоспособность и производительность; Особенности процесса принятия решений, принципы распределения полномочий и ответственности в организации; Нормативные основы деятельности психолога, включая внутренние правила компаний и</p>	<p>Раскрывает основные понятия и описывает содержание основных понятий</p>	<p>Полный, развёрнутый ответ на поставленный вопрос; грамотное и логически стройное изложение материала при ответе на вопрос; правильное определение основных понятий; исчерпывающие ответы на уточняющие и дополнительные вопросы Количество (процент) правильно выполненных тестовых заданий</p>	<p>О – вопросы 1-6 темы, Т – 1-40 Э – 1-52 вопросы.</p>

ЗУН, составляющие компетенцию	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Средства оценивания
законодательство РФ в сфере охраны труда и защиты персональных данных.			
<p>Уметь:</p> <p>Проводить исследования социально-психологических характеристик коллективов и отдельных сотрудников;</p> <p>Оценивать влияние индивидуальных качеств работника на выполнение служебных обязанностей и развитие команды;</p> <p>Разрабатывать программы адаптации новых сотрудников и системы стимулирования персонала;</p> <p>Осуществлять профилактику и снижение риска возникновения конфликтов и стрессов среди работников;</p> <p>Анализировать организационные процедуры и предлагать меры по совершенствованию управленческих практик;</p> <p>Формулировать рекомендации для руководителей относительно повышения эффективности работы персонала и улучшения организационной культуры.</p>	<p>Анализирует</p> <p>Интерпретирует</p>	<p>Полнота и правильность решения практико-ориентированных заданий</p>	<p>О – вопросы 1-6 темы,</p> <p>ПОЗ – 1-5</p> <p>Э – 1-52 вопросы.</p>
<p><i>Владеть:</i></p> <p>методиками психологической диагностики и тестирования, интерпретации результатов</p>	<p>Решает практико-ориентированные задания</p>	<p>Обоснованность и правильность</p>	<p>О – вопросы 1-6 темы,</p> <p>Т – 1-28</p> <p>Э – 1-52 вопросы.</p>

ЗУН, составляющие компетенцию	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Средства оценивания
<p>обследований; Современными инструментами анализа группового взаимодействия и коммуникативных процессов; Навыками организации мероприятий по развитию лидерских качеств, проведению тренингов и занятий по тимбилдингу; Работать с нормативно-правовыми актами, регламентирующими деятельность психолога в организациях; Эффективно взаимодействовать с разными категориями сотрудников и руководителями, применяя техники активного слушания и убеждения; Поддерживать конфиденциальность полученной информации и соблюдать требования профессиональной этики.</p>			
<p>ОПК-8.2: Выполняет свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры</p>			
<p><i>Знать:</i> Принципы и механизмы реализации профессиональных функций психолога в различных типах организаций (частные фирмы, госучреждения, некоммерческие организации). Специфику планирования и проведения мероприятий, направленных на</p>	<p>Раскрывает основные понятия и описывает содержание основных понятий</p>	<p>Полный, развёрнутый ответ на поставленный вопрос; грамотное и логически стройное изложение материала при ответе на вопрос; правильное определение основных понятий; исчерпывающие ответы на уточняющие и дополнительные вопросы</p>	<p>О – вопросы 1-6 темы, Т – 1-28 Э – 1-52 вопросы.</p>

ЗУН, составляющие компетенцию	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Средства оценивания
<p>повышение эффективности труда и улучшение социально-психологического климата в коллективе.</p> <p>Основные положения внутренней документации и нормативные акты, регулирующие деятельность психолога в организации.</p> <p>Требования и ограничения, обусловленные организационными процедурами и корпоративной культурой.</p> <p>Современные подходы к диагностике индивидуально-психологических особенностей сотрудников и мониторингу уровня вовлечённости персонала.</p> <p>Роль психолога в процессе управления изменениями, кризисных ситуациях и конфликтах.</p> <p>Правовые аспекты взаимоотношений сотрудника и работодателя, а также особенности правового поля в зависимости от специфики организации.</p>			
<p><i>Уметь:</i></p> <p>Диагностировать проблемы в поведении сотрудников, выявлять причины низкой производительности и разрабатывать индивидуальные планы коррекции.</p> <p>Создавать и внедрять программы по развитию лидерства, управлению конфликтами и снижению стресса.</p>	<p>Правильно подготовленный отчет с результатами качественно проведенного исследования.</p>	<p>Соответствие отчета требованиям, предъявляемым в задании</p>	<p>ПОЗ – 1-5</p>

ЗУН, составляющие компетенцию	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Средства оценивания
<p>Интерпретировать результаты социометрического обследования коллектива и формировать рекомендации по улучшению межличностных коммуникаций. Участвовать в формировании эффективных команд и развитии организационной культуры, соответствующей целям и миссии организации. Конструировать стратегии отбора и найма сотрудников, учитывая потребности бизнеса и корпоративные стандарты. Определять необходимость изменений в организационных процессах и сопровождать внедрение инноваций, снижая сопротивление изменениям. Контролировать соблюдение внутренних норм и процедур, обеспечивая эффективную реализацию своего функционала в интересах организации.</p>			
<p><i>Владеть:</i> Методиками психодиагностики и статистической обработки полученных данных. Техническими средствами для</p>	<p>Решает практико-ориентированные задания</p>	<p>Обоснованность и правильность</p>	<p>О – вопросы 1-6 темы, Т – 1-28 Э – 1-48 вопросы.</p>

ЗУН, составляющие компетенцию	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Средства оценивания
<p>осуществления мониторинга психологического состояния сотрудников и оценки уровня благополучия на рабочем месте.</p> <p>Навыками проектирования и проведения тренингов, семинаров и иных форм обучения персонала.</p> <p>Инструментами обратной связи, позволяющими оперативно реагировать на изменения в организации и персонале.</p> <p>Психологическими техниками поддержки руководителей и сотрудников в сложных жизненных и производственных ситуациях.</p> <p>Компетентностью в консультировании и сопровождении лиц, находящихся в состоянии кризиса или испытывающих трудности адаптации.</p> <p>Этичным кодексом психолога и принципами конфиденциальности в работе с чувствительной информацией.</p>			

1.2 Шкалы оценивания:

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация осуществляется в рамках накопительной балльно-рейтинговой системы в 100-балльной шкале:

Форма контроля – экзамен / курсовая работа:

84-100 баллов (оценка «отлично»)

67-83 баллов (оценка «хорошо»)

50-66 баллов (оценка «удовлетворительно»)

0-49 баллов (оценка «неудовлетворительно»)

2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Вопросы к экзамену

1. Психология труда как область знаний, отрасль науки и практики
2. Исторические аспекты развития и формирования психологии труда. Психология труда в зарубежных исследованиях. Психология труда в России.
3. Связь психологии труда со смежными областями знания и практики.
4. Предмет и задачи современной психологии труда. Основные разделы психологии труда.
5. Роль и место психолога труда на предприятии
6. Инженерная психология как психологии труда.
7. Психологические особенности цифровизации и внедрения компьютерных технологий в организациях
8. Эргономика как основа организации труда. Совершенствование условий профессиональной деятельности и эффективность труда
9. Труд и профессия.
10. Труд как функциональная система деятельности. Категории «труда» и «деятельности».
11. Основные черты труда. Понятие труда в узком и широком смыслах. Основные ключевые компоненты труда. Психологические признаки труда.
12. Внешние и внутренние условия труда. Субъект трудовой деятельности.
13. Роль субъекта трудовой деятельности в организации.
14. Проблемы безопасности труда.
15. Профессиональный отбор: понятие, цели и задачи, сферы применения.
16. Использование профессиографии и психографии для отбора персонала.
17. Компетентность и компетенции как факторы трудового поведения. Определение трудовых компетенций. Виды и уровни компетенций.
18. Применение моделей компетенций для профессионального отбора и профессионального развития сотрудников в современных организациях.
19. Профессиональные стандарты в определении требований к сотруднику.
20. Отбор и адаптация. Связь адаптации и профессионального развития человека. Психологические механизмы адаптации человека к профессиональной деятельности.
21. Проблемы адаптации к труду в современных организациях.
22. Профессиональная адаптация и профессиональная деформация. Причины деформации, основные проявления.
23. Методы профилактики и коррекции профессиональной деформации.
24. Проблема безопасности труда. Факторы безопасности труда.
25. Безопасность труда и психологическое благополучие работника. Режим труда и отдыха как фактор безопасности труда.
26. Психологические особенности человека как существенный источник профессиональных рисков. Профилактика риска в профессиональной деятельности.

27. Особенности отношения сотрудников к труду. Отношение к труду и его влияние на эффективность труда и удовлетворённость трудом.
28. Установки и побуждения человека к труду. Мотивация и стимулирование труда.
29. Психологические и организационные факторы мотивации. Роль мотивации в эффективности труда, в соблюдении дисциплинарных требований, в удовлетворенности трудом.
30. Принципы и методы стимулирования труда.
31. Удовлетворённость трудом как интегративный показатель отношения к работе. Роль удовлетворённости трудом в профессиональном развитии человека и формировании внутренней среды (климата и культуры) организации
32. Психологические основы профессиональной пригодности.
33. Роль функциональных состояний в трудовой деятельности. Труд как функциональная система деятельности.
34. Субъект трудовой деятельности: личностное и профессиональное становление.
35. Понятие и показатели социально-психологического климата социальных организаций.
36. Диагностика социально-психологического климата социальных организаций.
37. Личность руководителя: социально-психологический аспект. Управленческая команда: понятие структура и функции.
38. Профессиографический метод анализа трудовой деятельности.
39. Основные подходы к профессиографическому исследованию. Сущность профессиографии.
40. Цели и задачи профессиографического исследования. Виды и формы проведения профессиографического исследования.
41. Социальные и профессиологические характеристики профессии.
42. Психограмма. Схемы и план профессиографического исследования.
43. Психологические основы профессиональной пригодности.
44. Роль функциональных состояний в трудовой деятельности.
45. Труд как функциональная система деятельности.
46. Субъект трудовой деятельности: личностное и профессиональное становление.
47. Основы психологии трудовой мотивации.
48. Понятие, структура и функции профессиональной идентичности персонала.
49. Понятие, структура и механизмы социально-психологической адаптации персонала
50. Понятие и виды социально-психологического тренинга.
51. Социально-психологический тренинг управленческой команды.
52. Профессиональная компетентность.

Экзаменационное задание (билет) включает 2 вопроса.

Критерии оценивания:

Максимальное количество баллов за экзаменационное задание – 100 (50 баллов максимально за 1 вопрос).

Критерии оценивания ответов на вопросы.

Критерии оценивания	Баллы
Изложенный материал фактически верен, наличие глубоких исчерпывающих знаний; правильные, уверенные действия по применению полученных знаний на	42-50

практике, грамотное и логически стройное изложение материала при ответе	
Наличие твердых и достаточно полных знаний, правильные действия по применению знаний на практике, четкое изложение материала, допускаются отдельные логические и стилистические погрешности, неуверенность и неточность ответов на дополнительные и наводящие вопросы	34-41
Неполный ответ на вопросы; затрудняется ответить на дополнительные вопросы	25-33
Ответ не связан с вопросами, наличие грубых ошибок в ответе, непонимание сущности излагаемого вопроса, неумение применять знания на практике, неуверенность и неточность ответов на дополнительные и наводящие вопросы	1-24
<i>Максимальный балл за ответ на 1 вопрос</i>	<i>50</i>

Итоговая оценка формируется из суммы набранных баллов за выполнение экзаменационного задания (2 вопроса по 50 б.) и соответствует шкале:

- 84-100 баллов (оценка «отлично»);
- 67-83 баллов (оценка «хорошо»);
- 50-66 баллов (оценка «удовлетворительно»);
- 0-49 баллов (оценка «неудовлетворительно»).

Тестовые задания

по дисциплине "Организационная психология и психология труда"

Часть I. Выбрать один верный вариант ответа

1. Организационная психология занимается исследованием:

- А) процессов принятия решений руководителями организаций
- Б) межличностных взаимоотношений сотрудников внутри организации
- В) мотивацией работников и условиями эффективности трудовой деятельности
- Г) экономическими аспектами функционирования предприятий

2. Важнейший фактор повышения производительности труда согласно теории Маслоу:

- А) материальное вознаграждение
- Б) признание достижений сотрудника руководством
- В) комфорт рабочего места
- Г) самореализация работника

3. Теория двухфакторной мотивации Герцберга утверждает, что существуют два типа факторов, влияющих на удовлетворенность работой:

- А) внешние и внутренние факторы
- Б) гигиенические и мотивирующие факторы
- В) личные и организационные факторы
- Г) экономические и социальные факторы

4. Основоположником психологии труда считается:

- А) Курт Левин
- Б) Гуго Мюнстерберг
- В) Абрахам Маслоу
- Г) Владимир Михайлович Бехтерев

5. Стресс, вызванный длительным конфликтом требований и возможностей индивида, называется:

- А) производственный стресс
- Б) хронический стресс

- В) краткосрочный стресс
Г) острый стресс
6. Согласно модели Рональда Хэкмана и Грега Олдхема, важнейшими характеристиками работы являются:
- А) разнообразие навыков, ответственность, обратная связь
Б) высокий уровень заработной платы, хорошие условия труда
В) поддержка руководства, высокая степень автономии
Г) стабильность должности, низкий уровень риска
7. Какой тип лидерства характеризуется высоким уровнем поддержки подчинённых и заботой о нуждах сотрудников?
- А) Авторитарный стиль
Б) Демократичный стиль
В) Либеральный стиль
Г) Поддерживающий стиль
8. Основным фактором развития профессионального выгорания является:
- А) низкая заработная плата
Б) отсутствие карьерного роста
В) высокие нагрузки и недостаточная поддержка
Г) недостаток квалификации
9. Процесс адаптации нового сотрудника к условиям труда и коллективу называется:
- А) социализация
Б) адаптация
В) обучение
Г) коучинг
10. Формула Уайлдера-Пинкса отражает зависимость продуктивности труда от:
- А) количества рабочих часов
Б) интенсивности труда
В) условий рабочей среды
Г) всех перечисленных факторов вместе
11. Какой вид мотивации относится к внутренним источникам удовлетворения потребности в труде?
- А) Внешняя мотивация
Б) Внутренняя мотивация
В) Инструментальная мотивация
Г) Социальная мотивация
12. Кто предложил концепцию «социально-психологического климата коллектива»?
- А) Пьер Жане
Б) Виктор Шепель
В) Роберт Мэйси
Г) Леонид Козырь
13. Для эффективной профилактики стресса на рабочем месте рекомендуется:
- А) повышение материальной стимуляции сотрудников
Б) создание системы психологической помощи сотрудникам
В) сокращение продолжительности рабочего дня
Г) автоматизация производственных процессов
14. Профессиональная компетентность включает в себя:
- А) профессиональные знания и умения
Б) моральные качества специалиста
В) опыт социальной адаптации
Г) физические характеристики организма
15. Уровень тревожности и напряжения у сотрудников определяется термином:
- А) эмоциональное выгорание

- Б) профессиональный стресс
 - В) профессиональное развитие
 - Г) социально-психологический климат
16. Модель профессионального становления Д.Сьюпера выделяет стадии жизненного пути:
- А) рост, исследование, установление, поддержание, завершение карьеры
 - Б) образование, работа, отдых
 - В) учеба, стажировка, карьера
 - Г) вступление в профессию, закрепление, уход из профессии
17. Человек склонен к повторению одних и тех же ошибок, если испытывает дефицит:
- А) навыков саморегуляции
 - Б) уверенности в себе
 - В) профессиональной подготовки
 - Г) коммуникативных навыков
18. Принцип индивидуальной ответственности и самостоятельности в принятии решений характерен для стиля управления:
- А) либерального
 - Б) демократического
 - В) автократического
 - Г) патерналистского
19. Тип команды, члены которой взаимодействуют друг с другом дистанционно, называют:
- А) виртуальной командой
 - Б) проектной группой
 - В) производственной бригадой
 - Г) творческой мастерской
20. Разделение обязанностей и ролей в команде способствует улучшению:
- А) командного взаимодействия
 - Б) коммуникации между сотрудниками
 - В) мотивации персонала
 - Г) финансовой устойчивости предприятия
21. Одним из важнейших показателей эффективности группы является её способность решать поставленные перед ней задачи, это показатель называется:
- А) групповая эффективность
 - Б) корпоративная культура
 - В) сплочённость группы
 - Г) мотивированность членов группы
22. Руководитель проекта принимает решения самостоятельно, практически не привлекая команду к обсуждению проблем. Это пример какого стиля управления?
- А) авторитарного
 - Б) демократического
 - В) либерального
 - Г) ситуационного
23. Основной целью введения режима гибкого графика работы является улучшение:
- А) здоровья сотрудников
 - Б) морально-психологического климата
 - В) финансовых результатов фирмы
 - Г) баланса между личной жизнью и работой
24. Один из главных методов изучения трудового процесса в психологии труда:
- А) наблюдение
 - Б) эксперимент
 - В) социометрия

Г) интервью

25. Воздействие неблагоприятной окружающей среды на организм работающего человека выражается понятием:

А) профессиональная деформация

Б) производственные риски

В) эргономичность

Г) утомляемость

26. Наиболее эффективным методом выявления причин низкой производительности труда считается:

А) социологическое анкетирование

Б) наблюдения за рабочим процессом

В) беседы с персоналом

Г) применение статистических методов анализа

27. Определение роли лидера в управлении зависит от обстоятельств ситуации согласно концепции:

А) ситуационной теории лидерства

Б) харизматической теории лидерства

В) поведенческой теории лидерства

Г) классической теории лидерства

28. Термином «синдром менеджера» обозначают синдром:

А) длительного переутомления

Б) высокого дохода

В) высокого статуса

Г) креативности руководителя

29. Система вознаграждения должна стимулировать выполнение сотрудником основных целей своей деятельности. Этот принцип называется:

А) справедливость вознаграждений

Б) мотивирующая роль зарплаты

В) дифференцированная оплата труда

Г) компенсационный пакет

30. Основная цель внедрения корпоративных тренингов заключается в:

А) повышении квалификации сотрудников

Б) улучшении коммуникационных связей

В) увеличении прибыли предприятия

Г) формировании культуры предпринимательства

31. Показатель «коллективная эффективность» характеризует:

А) производительность каждого отдельного члена коллектива

Б) совместную деятельность группы, направленную на достижение общей цели

В) качество продукции

Г) финансовую устойчивость организации

32. Эффективность группового сотрудничества увеличивается, если группа обладает:

А) низким уровнем конкуренции среди участников

Б) ясностью поставленных целей и четким распределением ролей

В) наличием жестких формальных структур

Г) стабильным составом участников

33. Ключевое понятие теории справедливости Дж. Адамса, которое описывает процесс сравнения собственной оплаты труда с оплатой коллег:

А) относительная депривация

Б) справедливость восприятия

В) сравнительный коэффициент

Г) теория ожиданий

34. Концепция «психологической дистанции» определяет:

- А) различия в восприятии пространства людьми разных культур
 Б) взаимоотношения начальника и подчинённого
 В) разницу в уровне доверия сотрудников к руководству
 Г) интенсивность внутренних конфликтов в группе
35. Одна из ключевых идей школы человеческих отношений гласит:
 А) работники нуждаются в постоянном контроле и принуждении
 Б) важно учитывать социальное взаимодействие и эмоции работников
 В) финансовые мотивы определяют поведение сотрудников
 Г) успех компании обусловлен эффективностью технологий производства
36. Автором теории социального научения является:
 А) Альберт Бандура
 Б) Дэвид Макклелланд
 В) Дуглас Макгрегор
 Г) Фредерик Тейлор
37. Конфликтные ситуации на работе чаще всего возникают из-за:
 А) недостатка ресурсов
 Б) неэффективного распределения полномочий
 В) различий в ценностях и целях сотрудников
 Г) всей перечисленной совокупности факторов
38. Чем обусловлена необходимость ротации кадров в организациях?
 А) Повышением производительности труда
 Б) Избеганием монотонии и профессиональных деформаций
 В) Экономическим кризисом
 Г) Высокими показателями инновационности сотрудников
39. Одним из признаков эффективного менеджмента является:
 А) постоянное наличие жесткого контроля над работниками
 Б) полная свобода действий сотрудников
 В) сочетание гибкости и порядка
 Г) минимальное вмешательство руководителей в работу исполнителей
40. Оптимальные показатели работоспособности достигаются при оптимальном сочетании уровней активации нервной системы и степени мобилизации сил, этот феномен носит название:
 А) закон Йеркса-Додсона
 Б) концепция осмысленности труда
 В) кривая нормального распределения
 Г) эффект Барнума

Инструкция. Обучающемуся предлагается дать ответы на 20 тестовых заданий, сгенерированных случайным образом из представленных выше.

Критерии оценивания. Максимальное количество баллов – 20:

Критерии оценивания выполнения одного тестового задания	Баллы
Обучающийся ответил правильно на тестовое задание	1
Обучающийся не ответил правильно на одно тестовое задание	0
<i>Максимальный балл за выполнение тестового задания</i>	<i>1</i>

Практико-ориентированные задания

Задание №1. Адаптация нового сотрудника

Представьте себя специалистом отдела HR крупной российской компании. Вам поручено разработать программу адаптации нового сотрудника, направленную на быстрое включение его в рабочий процесс и комфортное освоение в новом коллективе. Какие шаги и элементы включите в вашу программу адаптации? Как будете контролировать прогресс новичка и поддерживать обратную связь?

Критерии оценивания:

Адекватность этапов программы новым сотрудникам вашей отрасли;

Логичность и последовательность шагов;

Реалистичность способов оценки прогресса и качества обратной связи.

Задание №2. Проектирование рабочего места

Вы специалист по эргономике и психологическому дизайну рабочих мест. Ваша задача спроектировать рабочее пространство для конкретного подразделения компании (например, call-центр, бухгалтерия, креативная команда). Опишите дизайн пространства, мебель, освещение, цветовую гамму интерьера, технологии и прочие элементы, необходимые для оптимальной работы сотрудников вашего подразделения.

Критерии оценивания:

Соответствие проектируемого пространства профессиональным потребностям выбранной категории сотрудников;

Эргономичность предложенного дизайна;

Учёт психологических факторов, влияющих на самочувствие и эффективность сотрудников.

Задание №3. Управление командой проекта

Вас назначили руководителем небольшой проектной команды (от 5 до 10 человек) для запуска важного продукта компании. Разработайте стратегию эффективного взаимодействия членов команды и управление процессом достижения цели. Какой стиль руководства выберете? Как распределите ответственность и контроль над выполнением задач?

Критерии оценивания:

Грамотность выбора стиля руководства;

Четкое распределение ролей и обязанностей участников проекта;

Качество плана управления проектом и контроля выполнения задач.

Задание №4. Решение конфликта в команде

Вы получили жалобу от одного из сотрудников, работающего в вашем подразделении, о возникшем конфликте с другим сотрудником. Конфликт препятствует рабочему процессу и снижает общую продуктивность команды. Ваше задание состоит в следующем: опишите алгоритм ваших действий по урегулированию конфликта. Каких методов разрешения конфликтов вы будете придерживаться? Почему именно эти методы эффективны в данном конкретном случае?

Критерии оценивания:

Полноценность описания алгоритма урегулирования конфликта;

Выбор наиболее адекватных методов и инструментов разрешения конфликтов;

Проработка ключевых моментов переговорного процесса и механизма примирения сторон.

Задание №5. Повышение мотивации сотрудников

Вам предстоит провести мероприятие по повышению мотивации сотрудников среднего звена компании, занимающейся производством товаров народного потребления. Какие конкретные мероприятия можете предложить? Включите элементы вовлечения сотрудников в принятие решений, признание заслуг и поощрение лучших показателей.

Продemonстрируйте ваше понимание принципов и техник повышения мотивации персонала.

Критерии оценивания:

Актуальность предложенных мероприятий;

Возможность внедрения предложений в реальную практику;

Эффективность выбранных методов мотивации.

Критерии оценивания:

При текущем контроле (собеседовании на практических занятиях) за выполнение практико-ориентированных заданий студент может получить максимально 10 баллов (50 баллов в совокупности)

4-5 баллов выставляется студенту, если задание выполнено без ошибок, демонстрируется наличие практического навыка в области изучаемого вопроса, грамотное и свободное изложение материала, содержит выводы, логично вытекающие из текста задания;

2-3 балла выставляется студенту, если задание выполнено без ошибок, демонстрируется наличие практического навыка в области изучаемого вопроса, но недостаточно полно доказывается выдвинутый тезис; содержит выводы, логично вытекающие из текста задания;

0-1 балла выставляется студенту, если задание выполнено с ошибками, отмечается наличие недостаточных знаний в рамках темы.

Вопросы для собеседований на практических занятиях

1. Основы организационной психологии и психологии труда

Что изучает дисциплина "организационная психология"?

Почему важна эта наука для современного бизнеса?

Перечислите ключевые направления исследований в психологии труда.

Объясните значение понятия "мотивация" в организационном контексте.

Приведите определение термина "эргономика" и укажите его важность для оптимизации труда.

2. Управление человеческими ресурсами

Какие задачи стоят перед руководителем отдела персонала в современной организации?

Расскажите о методах подбора персонала и их значимости.

Что такое адаптация новых сотрудников и зачем она необходима?

Опишите наиболее распространенные формы обучения и развития персонала.

Раскройте содержание понятия "оценка компетенций" и расскажите о существующих методиках оценки.

3. Групповая динамика и эффективность команд

Объясните, почему формирование эффективных команд является важным направлением работы в организации.

Какова роль лидера в создании успешной команды?

Как формируются нормы поведения в группах и какое влияние они оказывают на работоспособность сотрудников?

Какие существуют типы групповых конфликтов и как эффективно разрешать их?

Опишите этапы формирования группы по Брюсу Такману ("Формирование—шторм—нормализация—производительность").

4. Организация труда и управление производительностью

Охарактеризуйте понятие "эффективность труда" и назовите способы ее измерения.

Какие факторы влияют на снижение производительности труда и как их устранить?

Обсудите роль правильно организованного рабочего пространства и гигиены труда в обеспечении оптимальной работоспособности сотрудников.

Приведите примеры инновационных подходов к управлению временем и повышению продуктивности сотрудников.

Объясните сущность концепции "работоспособность" и как поддерживать высокую работоспособность сотрудников.

5. Управленческие стили и лидерство

Рассмотрите особенности авторитарного стиля управления и оцените его преимущества и недостатки.

Опишите отличительные черты демократического стиля управления и приведите аргументы за и против его использования.

Какие управленческие стили лучше применять в зависимости от конкретной ситуации и состава сотрудников?

Проанализируйте явление "лидерство" и выделите признаки настоящего лидера.

Существуют ли универсальные подходы к формированию лидерских качеств, применимых ко всем работникам?

6. Корпоративная культура и ценности организации

Дайте определение корпоративной культуре и поясните, какую роль она играет в функционировании организации.

Выделите основные элементы корпоративной культуры и опишите их значимость.

По каким признакам можно определить сильную корпоративную культуру?

Что понимается под миссией и целями организации и как они связаны с корпоративной культурой?

Приведите примеры компаний с сильной корпоративной культурой и проанализируйте причины их успеха.

Критерии оценки:

При текущем контроле (собеседовании на практических занятиях) за ответы на одном занятии студент может получить максимально 5 баллов (30 баллов в совокупности)

4-5 баллов выставляется студенту, если ответ полный, подробный, с научно обоснованными, развернутыми выводами, использование научной терминологии, демонстрируется наличие глубоких исчерпывающих знаний в области изучаемого вопроса, грамотное и логически стройное изложение материала.

2-3 балла выставляется студенту, если отмечается наличие знаний в рамках темы не в полном объеме; допускаются отдельные логические погрешности с отдельными ошибками.

0-1 балла выставляется студенту, если изложенный материал фактически верен, но он неполный, недостаточный, содержатся ошибки в использовании научной терминологии.

3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания включают в себя текущий контроль и промежуточную аттестацию.

Текущий контроль успеваемости проводится с использованием оценочных средств, представленных в п. 2 данного приложения. Результаты текущего контроля доводятся до сведения обучающихся до промежуточной аттестации.

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена.

Экзамен проводится по расписанию промежуточной аттестации в устном виде. Количество вопросов в экзаменационном задании (билете) – 2 вопроса. Объявление результатов производится в день экзамена. Результаты аттестации заносятся в ведомость и зачетную книжку обучающегося.

Обучающиеся, не прошедшие промежуточную аттестацию по графику промежуточной аттестации, должны ликвидировать задолженность в установленном порядке.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Методические указания адресованы студентам всех форм обучения.

Учебным планом предусмотрены следующие виды занятий:

- лекции;
- практические занятия;

В ходе лекционных занятий рассматриваются основные вопросы психологии личности, даются рекомендации для самостоятельной работы и подготовке к практическим занятиям.

В ходе практических занятий углубляются и закрепляются знания студентов по ряду рассмотренных на лекциях вопросов, развиваются навыки практического применения полученных знаний.

При подготовке к практическим занятиям каждый студент должен:

- изучить рекомендованную учебную литературу;
- изучить конспекты лекций;
- подготовить ответы на все вопросы по изучаемой теме;

– письменно решить домашнее задание, рекомендованные преподавателем при изучении каждой темы.

По согласованию с преподавателем студент может подготовить реферат, доклад или сообщение по теме занятия. В процессе подготовки к практическим занятиям студенты могут воспользоваться консультациями преподавателя.

Вопросы, не рассмотренные на лекциях и практических занятиях, должны быть изучены студентами в ходе самостоятельной работы. Контроль самостоятельной работы студентов над учебной программой курса осуществляется в ходе занятий методом устного опроса или посредством тестирования. В ходе самостоятельной работы каждый студент обязан прочитать основную и по возможности дополнительную литературу по изучаемой теме, дополнить конспекты лекций недостающим материалом, выписками из рекомендованных первоисточников. Выделить непонятные термины, найти их значение в энциклопедических словарях.

Студент должен готовиться к предстоящему занятию по всем, обозначенным в рабочей программе дисциплины вопросам.

Для подготовки к занятиям, текущему контролю и промежуточной аттестации студенты могут воспользоваться электронно-библиотечными системами. Также обучающиеся могут взять на дом необходимую литературу на абонементе вузовской библиотеки или воспользоваться читальными залами вуза.

АУДИТОРНАЯ РАБОТА

а) ЛЕКЦИИ

По мере изучения курса дисциплины студенты ведут словарь психологических терминов.

Большинство лекций начинается с повторения и закрепления освоенной ранее терминологии. В межлекционный период студенту необходимо изучать заданную литературу, знакомиться с первоисточниками, повторять лекционный материал по конспектам, пользуясь контрольными вопросами. Особое место следует уделять таблицам, схемам, данным преподавателем. Важно уяснить принцип создания таблицы,

уметь свободно ориентироваться в ее содержании, иметь расширенное представление о заложенной в ней психологической информации.

Хорошую помощь студентам окажет конспектирование заданного материала и создание собственных схем и таблиц, способствующих усвоению лекционного материала.

б) ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ

Практические занятия относятся к аудиторным формам работы. Они предназначены для закрепления и более глубокого изучения определенных аспектов лекционного материала. Для повышения эффективности усвоения учебного материала и проведения практических занятий в активном режиме необходима самостоятельная подготовка студентов. Практические занятия организуются в форме семинаров, практикумов, а также используются смешанные формы: элементы семинаров, экспериментальных методик.

Разбор практико-ориентированных заданий проводится в рабочих микрогруппах студентов.

Студенты готовятся к практическим занятиям посредством изучения литературы, написания рефератов, подготовки сообщений по отдельным темам и подтемам. Возможен выбор студентами тем в соответствии с профессиональными и личностными интересами.

Основная цель самостоятельной работы: систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических умений студентов, в ходе чего происходит актуализация творческих способностей и максимальное использование возможностей высшего образования. Работа в самостоятельном режиме обучения способствует: 1) формированию умений использовать рекомендованную литературу (основную и дополнительную, нормативную, справочную, научно-практическую, специальную и популярную), расширению психологического кругозора; 2) развитию самостоятельности и гибкости мышления, в том числе творческого; 3) определению и развитию профессиональных и научных интересов; 4) формированию исследовательских умений.

Самостоятельная работа осуществляется индивидуально или группами студентов в зависимости от конкретной тематики предложенного задания. Студентам могут быть предложены:

- чтение текста (учебника, первоисточника, дополнительной литературы) и нахождение ответов на поставленные вопросы;
- составление плана прочитанного текста или прослушанной лекции;
- осмысление и заучивание психологических терминов, ведение терминологического словаря по дисциплине;
- конспектирование статей из журналов;
- составление структурно-логических схем, таблиц по определенной теме;
- подготовка необходимых раздаточных материалов к лабораторным и практическим занятиям;
- реферирование и аннотирование текстов;
- получение новой информации через использование компьютерной техники и Интернета;
- постановка научной проблемы и поиск способов ее разрешения;
- решение психолого-педагогических проблем, практических задач из профессиональной деятельности учителя.

Важное место занимает работа с литературой, которую можно найти в институтской, городской библиотеках, читальных залах, в кафедральной библиотеке, а также у

преподавателя. Следует помнить, что поиск и доступ к литературе облегчается посредством использования справочно-библиографического аппарата, который включает в себя каталоги, картотеки, библиографические указатели, справочный фонд (словари, справочники, энциклопедии).

Можно также обратиться за поиском информации к электронным источникам, в частности, к Интернет-сети. Здесь можно использовать множество способов поиска, но, как правило, существует два наиболее оптимальных варианта: использование поисковых систем и поиск по конкретному электронному адресу.

Рекомендуется поиск современных научно-практических исследований осуществлять в журналах периодической печати: «Вопросы психологии», «Психологический журнал», «Журнал практической психологии», «Вестник РГНФ», «Мой психолог» и др. В последних номерах журнала за год печатаются тематические указатели статей.

Студенты, ориентированные на дальнейшую научно-исследовательскую деятельность, могут начать вести собственную картотеку, будущие учителя ведут рабочую картотеку.

г) САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА

Данный вид работы позволяет не только повысить уровень научной компетентности в области научной дисциплины, но и приобрести практическую подготовку как в области самопознания и самореализации, что особенно важно для будущих педагогов, так и в области освоения средств и способов применения полученных знаний на практике в работе с детьми.

Самостоятельная работа позволит студенту познакомиться с методами и способами получения психологической информации вне лекций, выработать умение осмысливать информацию, наблюдать и анализировать психологические факты, осуществлять самоанализ, формировать у себя профессионально важные качества посредством развития рефлексивных способностей. Возможность совместного с товарищами выполнения практических и лабораторных заданий дает возможность студентам развивать у себя навыки сотрудничества, доброжелательных межличностных отношений, добиваться профессионального владения своей речью и возможности управлять своими психическими функциями в соответствии с поставленными задачами.

Основная организационная форма самостоятельной работы связана с подготовкой к практическим и лабораторным занятиям. Тематика практических занятий охватывает отдельные разделы программы курса и предполагает подготовку по теме с последующим активным участием на семинаре. Это становится возможным при умении студента подготовиться по теме, а также осмысленно воспринимать план занятия, логику и суть поставленных преподавателем вопросов, умение точно и связно излагать свои знания в соответствии с заданным вопросом. Ценится умение участвовать в дискуссии, развивать ее умело поставленными собственными вопросами, приводить примеры из практики, имеющие психологическое содержание, близкое теме занятия.

Другой формой самостоятельной работы является работа индивидуально или в парах (тройках, группах). Для того, чтобы успешно организовать свою работу, необходимо пользоваться следующими рекомендациями:

- осмыслить тему предстоящего занятия в соответствии с заданием преподавателя;

- изучить теоретический материал по лекциям и источникам, указанным преподавателем, овладеть психологической терминологией в соответствии с темой;
- для лучшего осмысления материала составить к нему краткий или расширенный план, изложить материал тезисно или законспектировать;
- ознакомиться с планом занятия и подготовить необходимые протоколы, бланки, таблицы, образцы, рекомендованные преподавателем дисциплины;
- на самом занятии внимательно ознакомиться с порядком выполнения работы и оформления полученных данных;
- представить в конце занятия устный или письменный отчет (тема и цель работы, описание методики, протокол исследования, обработка данных, анализ и интерпретация результатов).

Все формы самостоятельной работы как аудиторной, так и внеаудиторной являются формами текущего контроля. По окончании курса дисциплины студенты сдают экзамен (форма итогового контроля). К экзамену студенты готовятся в течение всей работы с преподавателем, а также самостоятельно. Вопросы к экзамену даются преподавателем в конце курса.

На консультацию перед экзаменом в сессионный период следует приходить с заготовленными вопросами для прояснения того, что осталось мало изученным или непонятым. На экзамен студенты приходят с зачетной книжкой, конспектами лекций и словарем психологических терминов, который студенты должны вести с первой лекции самостоятельно.