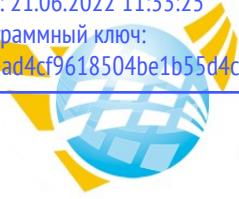


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Уварова Лиана Федоровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 21.06.2022 11:33:25
Уникальный программный ключ:
b6686bbd317ad5ad4cf9618504be1b55d4c225d407106f8746fee51f8322647a



**Частное образовательное учреждение
высшего образования
БАЛТИЙСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ
ИНСТИТУТ**

**ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ
КАФЕДРА ОБЩЕЙ ПСИХОЛОГИИ**

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Б1.Б.22 Организационная психология

Направление подготовки 37.03.01 Психология
(код и наименование направления подготовки)

Направленность (профиль) образовательной программы: социальная
психология

Квалификация выпускника
Бакалавр

Формы обучения
очная, очно-заочная, заочная

Санкт-Петербург, 2018

Рецензент (внутренний):

Костина Т.Н., канд. психол. наук, заведующая кафедрой «Социальной психологии» ЧОУ ВО «БГИ».

Рецензент (внешний):

Дрынкина Т.Н., канд. психол. наук, доцент, доцент кафедры психологии и педагогики СПбГЭУ

Рабочая программа дисциплины «Организационная психология» / сост. Е. А. Карпова – Санкт-Петербург : Балтийский гуманитарный институт, 2018

Рабочая программа предназначена для преподавания дисциплины «Организационная психология», относящейся к блоку Б1 (базовая часть) «Дисциплины», студентам очной, очно-заочной и заочной форм обучения по направлению подготовки 37.03.01 Психология.

Рабочая программа составлена с учетом Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 37.03.01 Психология, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.08.2014 № 946, зарегистрирован в Минюсте России 15.10.2014 № 34320.

Составитель: канд. психол. наук, доц. Е.А. Карпова

Рассмотрено и утверждено на заседании кафедры
31.08.2018 г., протокол №1.

Одобрено учебно-методическим советом вуза
31.08.2018 г., протокол №1.

Рецензент (внутренний):

Костина Т.Н., канд. психол. наук, заведующая кафедрой «Социальной психологии» ЧОУ ВО «БГИ».

Рецензент (внешний):

Дрынкина Т.Н., канд. психол. наук, доцент, доцент кафедры психологии и педагогики СПбГЭУ

Рабочая программа дисциплины «Организационная психология» / сост. Е. А. Карпова – Санкт-Петербург : Балтийский гуманитарный институт, 2019.

Рабочая программа предназначена для преподавания дисциплины «Организационная психология», относящейся к блоку Б1 (базовая часть) «Дисциплины», студентам очной, очно-заочной и заочной форм обучения по направлению подготовки 37.03.01 Психология.

Рабочая программа составлена с учетом Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 37.03.01 Психология, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.08.2014 № 946, зарегистрирован в Минюсте России 15.10.2014 № 34320.

Составитель: канд. психол. наук, доц. Е.А. Карпова

Рассмотрено и утверждено на заседании кафедры
30.08.2019 г., протокол №1.

Одобрено учебно-методическим советом вуза
30.08.2019 г., протокол №1.

Рецензент (внутренний):

Костина Т.Н., канд. психол. наук, заведующая кафедрой «Социальной психологии» ЧОУ ВО «БГИ».

Рецензент (внешний):

Дрынкина Т.Н., канд. психол. наук, доцент, доцент кафедры психологии и педагогики СПбГЭУ

Рабочая программа дисциплины «Организационная психология» / сост. Е. А. Карпова – Санкт-Петербург : Балтийский гуманитарный институт, 2020.

Рабочая программа предназначена для преподавания дисциплины «Организационная психология», относящейся к блоку Б1 (базовая часть) «Дисциплины», студентам очной, очно-заочной и заочной форм обучения по направлению подготовки 37.03.01 Психология.

Рабочая программа составлена с учетом Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 37.03.01 Психология, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.08.2014 № 946, зарегистрирован в Минюсте России 15.10.2014 № 34320.

Составитель: канд. психол. наук, доц. Е.А. Карпова

Рассмотрено и утверждено на заседании кафедры
31.08.2020 г., протокол №1.

Одобрено учебно-методическим советом вуза
31.08.2020 г., протокол №1.

АННОТАЦИЯ

Дисциплина «Организационная психология» относится к дисциплинам базовой части блока Б1 «Дисциплины» и реализуется по очной, очно-заочной и заочной формам обучения по направлению подготовки 37.03.01 Психология.

Рабочая программа составлена с учетом Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 37.03.01 Психология, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.08.2014 № 946, зарегистрирован в Минюсте России 15.10.2014 № 34320.

В результате изучения дисциплины у обучающегося будет сформировано представление об основных направлениях, результатах и методах современных исследований в области организационной психологии; о многообразии психологических и социально-психологических факторов, обуславливающих поведение личности, группы в организации, об их влиянии на эффективность организации в целом.

Основным источником материалов для формирования содержания программы являются: материалы конференций, семинаров, совещаний по вопросам дисциплины, Интернет-ресурсы (сайты органов власти различных уровней, форумы, блоги, статьи), диссертационные исследования и т.п.

Промежуточная оценка знаний и умений проводится с помощью различных заданий и форм, предусмотренных данной программой.

1. Цель изучения дисциплины (модуля)

Цель – знакомство с предметной областью, теоретическим обоснованием и методами исследований в организационной психологии как комплексной научно-практической психологической дисциплины с выходом на решение практических проблем в сфере управления человеческими ресурсами в современных организациях.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)

Процесс изучения дисциплины «Организационная психология» направлен на формирование компетенций или элементов следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО и основной профессиональной образовательной программой высшего образования (ОПОП ВО) по направлению подготовки 37.03.01 Психология:

а) общекультурных (ОК):

ОК-3 способность использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности. Компетенция реализуется полностью;

ОК-6 способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия. Компетенция реализуется полностью;

б) общепрофессиональные компетенции (ОПК):

не предусмотрены;

в) профессиональных (ПК):

ПК-1 способность к реализации стандартных программ, направленных на предупреждение отклонений в социальном и личностном статусе и развитии, профессиональных рисков в различных видах деятельности. Компетенция реализуется полностью;

ПК-13 способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса. Компетенция реализуется полностью.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Иметь представление:

- об основных направлениях, результатах и методах современных исследований в области организационной психологии; о многообразии психологических и социально-

психологических факторов, обуславливающих поведение личности, группы в организации, об их влиянии на эффективность организации в целом;

Знать:

- основные типы проблем, затрудняющих эффективное функционирование персонала современных организаций, и способы их разрешения с учетом возможностей применения в конкретных организационных условиях;

Уметь:

- осуществлять подготовку общей схемы проведения диагностико-оптимизационной работы с персоналом организаций и выбирать конкретные методические процедуры ее реализации, соответствующие специфике организационных проблем с учетом профессиональных компетенций;

Владеть:

- средствами психологического анализа различных форм организационных взаимодействий с выходом на определение специфики проблем, характерных для сотрудников конкретных организаций, и конкретными методами и формами проведения организационно-психологических исследований, навыками социально-психологической диагностики;

Приобрести опыт:

- применения методов организационно-психологического исследования.

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Организационная психология» относится к дисциплинам базовой части Блока I «Дисциплины (модули)» учебного плана.

В соответствии с учебным планом период обучения дисциплине – 5-й семестр.

Дисциплина «Организационная психология» в силу занимаемого ею места в ФГОС ВО, ОПОП ВО и учебном плане по направлению подготовки 37.03.01 Психология предполагает взаимосвязь с другими изучаемыми дисциплинами.

В качестве «входных» знаний дисциплины «Организационная психология» используются знания и умения, полученные обучающимися при изучении дисциплин «Общая психология», «Социальная психология», «Психология труда, инженерная психология, эргономика», «Психология развития и возрастная психология».

Дисциплина «Организационная психология» может являться предшествующей при изучении дисциплины «Основы консультативной психологии».

4. Объем дисциплины (модуля)

Очная форма обучения

Вид учебной работы	Трудоемкость		
	зач. ед.	час.	в семестре
			5
Общая трудоемкость по учебному плану	3	108	108
<i>Аудиторные занятия (контактная работа обучающихся с преподавателем)</i>		54	54
Лекции (Л)		24	24
Практические занятия (ПЗ)		30	30
<i>Самостоятельная работа (СР) без учета промежуточного контроля:</i>		18	18
<i>Вид контроля: зачет с оценкой</i>		36	36

Очно-заочная форма обучения

Вид учебной работы	Трудоемкость		
	зач. ед.	час.	в семестре
			6
Общая трудоемкость по учебному плану	3	108	108
<i>Аудиторные занятия (контактная работа обучающихся с преподавателем)</i>		26	26
Лекции (Л)		10	10
Практические занятия (ПЗ)		16	16
<i>Самостоятельная работа (СР) без учета промежуточного контроля</i>		82	82
<i>Вид контроля: зачет с оценкой</i>			

Заочная форма обучения

Вид учебной работы	Трудоемкость		
	зач. ед.	час.	курс
			3
Общая трудоемкость по учебному плану	3	108	108
<i>Аудиторные занятия (контактная работа обучающихся с преподавателем)</i>		12	12
Лекции (Л)		4	4
Практические занятия (ПЗ)		8	8
<i>Самостоятельная работа (СР) без учета промежуточного контроля</i>		92	92
<i>Вид контроля: зачет с оценкой</i>		4	4

5. Содержание дисциплины (модуля)

5.1. Содержание дисциплины по разделам

Разделы дисциплины и виды занятий

Очная форма обучения

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеауд. работа СР
			Л	ПЗ	С	
1.	Введение	14	4	6		4
2.	Организация	18	6	8		4
3.	Группа в организации	21	8	8		5
4.	Человек в организации	19	6	8		5
Всего		72	24	30		18
<i>Вид контроля: зачет с оценкой</i>		36				
Итого:		108	24	30		18

Очно-заочная форма обучения

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеауд. работа СР
			Л	ПЗ	С	
1.	Введение	25	1	4		20
2.	Организация	27	3	4		20
3.	Группа в организации	28	3	4		21

4.	Человек в организации	28	3	4		21
Всего		108	10	16		82
<i>Вид контроля: зачет с оценкой</i>						
Итого:		108	10	16		82

Заочная форма обучения

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеауд. работа СР
			Л	ПЗ	С	
1.	Введение	95	1	2		23
2.	Организация	95	1	2		23
3.	Группа в организации	95	1	2		23
4.	Человек в организации	95	1	2		23
Всего		104	4	8		92
<i>Вид контроля: зачет с оценкой</i>		4				
Итого:		108	4	8		92

Содержание дисциплины, структурированное по разделам, и формы текущего контроля

№ раздела	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Введение	Организационная психология как научная дисциплина	О, Д, ДЗ
2.	Организация	Основные характеристики организации. Теории организации. Организационная культура.	О, Д, ДЗ
3.	Группа в организации	Основы группового поведения. Власть: руководство и лидерство.	О, Д, ДЗ
4.	Человек в организации	Мотивация поведения в организации. Поведение личности в организации.	О, Д, ДЗ
ИТОГО			зачет с оценкой

Примечание: О – опрос, Д – дискуссия (диспут, круглый стол, мозговой штурм, ролевая игра), ДЗ – домашнее задание (эссе и пр.), Т – тест. Формы контроля не являются жесткими и могут быть заменены преподавателем на другую форму контроля в зависимости от контингента обучающихся с оценкой знаний студентов (дискуссия, диспут, круглый стол, мозговой штурм, ролевая игра). Кроме того, на семинарских занятиях может проводиться работа с нормативными документами, изданиями средств информации и прочее, что также оценивается преподавателем.

5.2. Лекционные занятия

Примерная тематика и содержание лекционных занятий.

5.3. Практические занятия

Примерная тематика и содержание практических занятий

№ занятия	№ раздела	Тема
1	1	Организационная психология как научная дисциплина
2, 3	2	Основные характеристики организации
4	2	Теории организации

5,6	2	Организационная культура
7	3	Основы группового поведения
8	3	Власть: руководство и лидерство
9	4	Мотивация поведения в организации
10	4	Поведение личности в организации

5.4. Самостоятельное изучение разделов дисциплины

№ раздела	Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение
1	1. Смежные с организационной психологией области знания. 2. Методы исследования в организационной психологии.
2	1. Организационное развитие. 2. Ситуационные теории организации. 3. Модели организационного поведения. 4. Организационная культура и лидерство в организации.
3	1. Влияние группы на поведение индивида в организации. 2. Особенности коммуникаций в разных типах организации. 3. Классические исследования проблемы лидерства. 4. Источники власти в организации.
4	1. Представления о мотивации работников в классических теориях организации, в школе человеческих отношений. 2. Индивидуальные различия между людьми и их влияние на эффективность организационного поведения
ИТОГО	

6. Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся включает:

1. Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение (см. раздел 5.4).
 2. Список основной литературы (см. раздел 10.1).
 3. Список дополнительной литературы (см. раздел 10.2).
 4. Методические рекомендации для выполнения рефератов.
 5. Методические рекомендации для выполнения контрольных работ.
 6. Методические рекомендации для выполнения курсовых работ.
- Методические рекомендации размещены на сайте ЧОУ ВО «БГИ».

7. Организация занятий по дисциплине (модулю)

7.1. Виды занятий по дисциплине (модулю)

Занятия по дисциплине представлены следующими видами работы: лекции, семинары, практические занятия, самостоятельная работа студентов.

Лекционные занятия дисциплины проводятся как в классической традиционной форме, так и с ведением интерактивных форм.

Семинары и практические занятия дисциплины проводятся как в традиционной форме, так и с использованием современных образовательных технологий (в том числе с использованием интерактивных форм проведения учебных занятий) с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций. На семинарах и практических занятиях студенты выполняют задания, связанные с работой с официальными документами и текстами, обсуждением отдельных вопросов, выступлением и участием в дискуссиях.

В рамках самостоятельной работы готовят самостоятельно вопросы, объявленные в фонде оценочных средств дисциплины (модуля), готовятся к семинарам и практическим занятиям, осуществляют подготовку к зачету.

7.2. Виды и формы отработки пропущенных занятий

Студент, пропустивший два занятия подряд, допускается до последующих занятий на основании допуска.

Студент, *пропустивший лекционное занятие*, обязан предоставить конспект соответствующего раздела учебной и монографической литературы (основной и дополнительной) по рассматриваемым вопросам в соответствии с программой дисциплины.

Студент, *пропустивший семинар, практическое занятие*, отрабатывает его в форме реферативного конспекта соответствующего раздела учебной и монографической литературы (основной и дополнительной) по рассматриваемым на семинарском занятии вопросам в соответствии с программой дисциплины или в форме, предложенной преподавателем.

8. Образовательные технологии, используемые при реализации дисциплины (модуля)

8.1. Образовательные технологии, используемые в аудиторных занятиях

При реализации аудиторных занятий дисциплины проводятся в форме лекций, семинаров и практических занятий.

Лекции проводятся в интерактивной: в форме проблемного и эвристического изложения и тематических дискуссий. Семинары и практические занятия проводятся в виде учебной дискуссии, использования презентаций по теме изложения, анализа конкретных ситуаций и т.п., а также в интерактивной форме в виде работы в малых группах, решения заданий, направленных на выработку навыков работы с научной литературой и библиографией, справочниками, базами данных, оформления и т.п.

Активные методы обучения, используемые на практических занятиях дисциплин:

Неимитационные	Имитационные	
	Неигровые	Игровые
Проблемные лекции, тематические дискуссии, презентации	Круглый стол, дискуссии	Дебаты

Информация об интерактивных формах проведения занятий представлена в п. 8.2.

8.2. Интерактивные образовательные технологии, используемые в аудиторных занятиях

При реализации дисциплины «Организационная психология» используются такие *интерактивные* формы проведения занятий как дискуссия, дебаты, проблемное обсуждение и презентации.

В рамках развития интерактивных форм обучения на дисциплине «Организационная психология» разработаны презентации с возможностью использования различных вспомогательных средств: книг, видео, слайдов, флипчартов, постеров, компьютеров и т.п.

Кроме того, в процессе обучения задействована такая форма диалогового обучения, как опрос студентов на семинарах (практических занятиях).

В соответствии с требованием ФГОС ВО по направлению Психология, удельный вес не регламентирован.

9. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

В соответствии с требованиями с ФГОС ВО и ОПОП ВО по направлению подготовки 37.03.01 Психология для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации дисциплины «Организационная психология» разработан Фонд оценочных средств по дисциплине «Организационная психология», являющийся неотъемлемой частью

учебно-методического комплекса настоящей дисциплины в котором представлены оценочные средства сформированности объявленных в п. 2 компетенций.

Этот фонд включает:

а) паспорт фонда оценочных средств;

б) фонд промежуточной аттестации:

– вопросы к зачету с оценкой

в) фонд текущего контроля студентов:

– комплект оценочных материалов (перечень вопросов для опросов, набор вопросов, рассматриваемых на семинарских занятиях), наборов проблемных ситуаций, рассматриваемых на дискуссии.

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

Компетенции, закрепленные за дисциплиной, формируются и оцениваются на лекциях, семинарских (практических) занятиях, в ходе выполнения самостоятельной работе студентов, в ходе дискуссий, опросов и при выполнении заданий (в т.ч. домашних), требующих нахождения аргументов «за» или «против» того или иного положения теоретического положения дисциплины, развития либо опровержения той или иной научной позиции.

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

Текущий контроль студентов. При оценивании устного опроса и участия в дискуссии на семинаре (практическом занятии) учитываются:

- степень раскрытия содержания материала;

- изложение материала (грамотность речи, точность использования терминологии и символики, логическая последовательность изложения материала);

- знание теории изученных вопросов, сформированность и устойчивость используемых при ответе умений и навыков.

Для оценивания результатов обучения в виде знаний используются такие процедуры и технологии как тестирование и опрос на семинарах (практических занятиях).

Для оценивания результатов обучения в виде умений и владений используются следующие процедуры и технологии:

- практические контрольные задания (далее – ПКЗ), включающих одну или несколько задач (вопросов) в виде краткой формулировки действий (комплекса действий), которые следует выполнить, или описание результата, который нужно получить.

По сложности ПКЗ разделяются на простые и комплексные задания.

Простые ПКЗ предполагают решение в одно или два действия. К ним можно отнести: простые ситуационные задачи с коротким ответом или простым действием; несложные задания по выполнению конкретных действий. Простые задания применяются для оценки умений. Комплексные задания требуют многоходовых решений как в типичной, так и в нестандартной ситуациях. Это задания в открытой форме, требующие поэтапного решения и развернутого ответа, в т.ч. задания на индивидуальное или коллективное выполнение проектов, на выполнение практических действий или лабораторных работ. Комплексные практические задания применяются для оценки владений.

Типы практических контрольных заданий:

- задания на установление правильной последовательности, взаимосвязанности действий, выяснения влияния различных факторов на результаты выполнения задания;

- установление последовательности (описать алгоритм выполнения действия),

- нахождение ошибок в последовательности (определить правильный вариант последовательности действий);

- указать возможное влияние факторов на последствия реализации умения и т.д.

- задания на принятие решения в нестандартной ситуации (ситуации выбора, многоальтернативности решений, проблемной ситуации);

Критерии оценивания студента

Оценка	Критерии оценки
5, «отлично»	Оценка «отлично» ставится, если студент строит ответ логично в соответствии с планом, показывает максимально глубокие знания профессиональных терминов, понятий, категорий, концепций и теорий. Устанавливает содержательные межпредметные связи. Развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит убедительные примеры.
4, «хорошо»	Оценка «хорошо» ставится, если студент строит свой ответ в соответствии с планом. В ответе представлены различные подходы к проблеме, но их обоснование недостаточно полно. Устанавливает содержательные межпредметные связи. Развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит необходимые примеры, однако показывает некоторую непоследовательность анализа. Выводы правильны. Речь грамотна, используется профессиональная лексика.
3, «удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ недостаточно логически выстроен, план ответа соблюдается непоследовательно. Студент обнаруживает слабость в развернутом раскрытии профессиональных понятий. Выдвигаемые положения декларируются, но недостаточно аргументированы. Ответ носит преимущественно теоретический характер, примеры ограничены, либо отсутствуют.
2, «неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» ставится при условии недостаточного раскрытия профессиональных понятий, категорий, концепций, теорий. Студент проявляет стремление подменить научное обоснование проблем рассуждениями обыденно-повседневного бытового характера. Ответ содержит ряд серьезных неточностей. Выводы поверхностны.

Промежуточная аттестация студентов. При проведении промежуточной аттестации студент в форме зачета с оценкой должен ответить на вопросы теоретического характера и практического характера.

При оценивании ответа на вопрос теоретического характера учитывается:

- теоретическое содержание не освоено, знание материала носит фрагментарный характер, наличие грубых ошибок в ответе;
- теоретическое содержание освоено частично, допущено не более двух-трех недочетов;
- теоретическое содержание освоено почти полностью, допущено не более одного-двух недочетов, но обучающийся смог бы их исправить самостоятельно;
- теоретическое содержание освоено полностью, ответ построен по собственному плану.

При оценивании ответа на вопрос практического характера учитывается объем правильного решения.

Оценка знаний студента на зачете с оценкой определяется его учебными достижениями в семестровый период и результатами рубежного контроля знаний и ответом на зачете.

Знания умения, навыки студента на зачете оцениваются оценками: 5 («зачтено»), 4 («зачтено»), 3 («зачтено»), 2 («незачтено»).

Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного данной рабочей программой.

Оценивание студента на зачете по дисциплине «Организационная психология»

Оценка экзамена	Требования к знаниям и критерии выставления оценок
2, незачтено	Студент при ответе демонстрирует плохое знание значительной части основного материала дисциплины. Не информирован или слабо разбирается в проблемах и / или не в состоянии наметить пути их решения. Не способен к критическому анализу и оценке современных научных достижений.
3, зачтено	Студент при ответе демонстрирует знания только основного материала дисциплины,

Оценка экзамена	Требования к знаниям и критерии выставления оценок
	допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает логическую последовательность в изложении. Фрагментарно разбирается в проблемах и не всегда в состоянии наметить пути их решения. Демонстрирует достаточно слабое владение критическим анализом и плохо оценивает современные научные достижения.
4, зачтено	Студент при ответе демонстрирует хорошее владение и использование знаний дисциплины, твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно трактует теоретические положения. Достаточно уверенно разбирается в проблемах, но не всегда в состоянии наметить пути их решения и критически проанализировать и оценить современные научные достижения.
5, зачтено	Студент при ответе демонстрирует глубокое и прочное владение и использование знаний дисциплины, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает его на экзамене, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, способен к критическому анализу и оценке современных научных достижений.

9.3. 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.

Примерная тематика и содержание практических занятий

№ занятия	№ раздела	Тема
1	1	Организационная психология как научная дисциплина
2, 3	2	Основные характеристики организации
4	2	Теории организации
5,6	2	Организационная культура
7	3	Основы группового поведения
8	3	Власть: руководство и лидерство
9	4	Мотивация поведения в организации
10	4	Поведение личности в организации

Примерные тестовые задания

1. Предмет организационной психологии заключается в изучении:

А) психологических аспектов поведения людей и групп в организации, а также психологические особенности самой организации, проявляющиеся в ее организационной культуре, имидже и поведении во внешней среде

Б) все аспекты психической деятельности и поведения людей в организациях с целью повышения эффективности и создания благоприятных условий труда, индивидуального развития и психического здоровья их членов (верный ответ)

В) закономерностей поведения и совместной деятельности людей, обусловленных включением их в социальные группы, и психологические характеристики самих этих групп

Г) разнообразные психические феномены и поведение людей в организации, а также факторы, их детерминирующие (трудовая деятельность, личностно-ценностная сфера работников, групповые процессы и т.д.) с целью повышения эффективности организации (верный ответ)

2. В каком году произошло формальное признание организационной психологии как самостоятельной научной дисциплины:

А) 1973 (верный ответ)

Б) 1908

В) 1939

Г) 1924

3. В современном консультировании организации выделяют следующие направления;

А) организационно-индустриальное (верный ответ)

Б) бихевиоральное

В) системное

Г) клиническое (верный ответ)

Д) ситуативное

4. Организация – это:

А) сознательно координируемое социальное образование с определенными границами, которое функционирует на относительно постоянной основе для достижения общей цели или целей(верный ответ).

Б) это группа людей, объединенных для достижения общей цели на основе реализации общих правил и процедур

В) система сознательно координируемых действий двух или более членов (верный ответ)

Г) социальная система, которая хочет достичь определенных целей (верный ответ)

Д) объединение людей на основе совместной деятельности, норм и правил для достижения общих целей.

5. Организацию от группы отличает:

А) наличие членов группы, которые намеренно работают вместе, чтобы достичь значимой для них цели (верный ответ).

Б) наличие как минимум двух людей, которые считают себя частью организации (верный ответ).

В) наличие орг. культуры, которая отличает данную организацию от другой

Г) наличие цели, иерархии, структуры и ролей

6. Подход к исследованию организаций, авторы которого считают, что изменение отношений внутри организации связано с изменениями производственных технологий, называется:

А) Ситуационный подход

Б) Социотехнический подход (верный ответ)

В) «Человеческих отношений»

Г) Системный подход.

7. Какой из нижеперечисленных принципов построения организации мог бы принадлежать научному менеджменту Тейлора:

А) От каждого по способностям, каждому по потребностям

Б) «Нет» личному мнению работников. Эффективность организации повысят алгоритмы, правила, нормы (верный ответ)

В) Человеческие отношения решают все

Г) Иерархия необходима, но пусть начальники отделов сами решают.

8. Положение о том, что повышение эффективности организации должно происходить за счет повышения эффективности индивидуального труда (использования машин, рационализации и стандартизации труда), принадлежит:

А) теории административного управления

Б) бюрократической теории организации

В) теории научного менеджмента (верный ответ).

9. К какому типу систем следует отнести организацию, которая имеет жесткие фиксированные границы и не зависит от окружающей среды:

А) открытой системе

Б) закрытой системе (верный ответ)

В) социотехнической системе.

10. К какому типу систем следует отнести современные организации:

А) открытая система (верный ответ)

Б) закрытая система

В) социотехническая система.

Примерные контрольные задания

Комплект вопросов к опросам

Вопросы к опросу к разделу 1, тема 1.1.

1. Предмет, задачи, проблематика исследований организационной психологии.
2. Основные понятия организационной психологии.
3. Организационная психология и менеджмент.
4. Место организационной психологии в системе психологической науки.
5. История возникновения и становления организационной психологии.
6. Общая характеристика методов исследования в организационной психологии.

Критерии успешного прохождения опроса к разделу 1, тема 1.1.

- ответ студента строится с опорой на учебную литературу и лекции по теме,
- студент оперирует основными понятиями организационной психологии, ориентируется в истории науки, проблематике и методах исследования, анализирует специфику исследований организационной психологии, иллюстрирует ответ конкретными примерами,
- ответ обладает точностью, правильностью и полнотой,
- студент принимает участие в дискуссии, отвечает на вопросы ее участников и преподавателя.

Вопросы к опросу к разделу 2, тема 2.1.

1. Понятие организации.
2. Организация как открытая система.
3. Жизненный цикл организации.
4. Цикл трансформационного изменения.
5. Характеристики организации, их влияние на организационное поведение.
6. Виды организационных структур.
7. Психологические аспекты функционирования организаций с различными типами организационных структур.

Критерии успешного прохождения опроса к разделу 2, тема 2.1.

- ответ студента строится с опорой на учебную литературу и лекции по теме,
- студент может провести сравнительный анализ теоретических представлений об организации различных авторов, демонстрирует знания отличий организации от группы, психологической специфики этапов развития и цикла трансформационных изменений, основных характеристик организации,
- студент демонстрирует умение применять теоретические знания на практике - анализировать реальные организации по основным характеристикам, определять психологические особенности и последствия их влияния, взаимосвязь их с эффективностью организации,
- студент принимает участие в дискуссии, отвечает на вопросы ее участников и преподавателя.

Вопросы к опросу к разделу 2, тема 2.2.

1. Классические теории организации: научный менеджмент Ф.Тейлора, теория административного управления А.Файоля, бюрократическая теория организации М.Вебера, организационная теория Л.Гулика и Л.Урвика.
2. Концепция «человеческих отношений».
3. Ситуационные теории организации.
4. Представления о человеке в организации: сравнительный анализ теорий организации.

Критерии успешного прохождения опроса к разделу 2, тема 2.2.

- ответ студента строится с опорой на учебную литературу и лекции по теме,
- студент демонстрирует знания основных положений теорий организации, может провести их сравнительный анализ, определить психологические особенности организационного поведения работников в рамках каждой из рассмотренных теорий,
- студент обладает умением применять теоретические знания на практике - анализировать реальные организации с позиции рассмотренных теорий организации, определять психологические особенности и последствия организационного поведения их сотрудников, их влияние на эффективность организации,
- студент принимает участие в дискуссии, отвечает на вопросы ее участников и преподавателя.

Вопросы к опросу к разделу 2, тема 2.3.

1. Понятие организационной культуры.
2. Структура и содержание организационной культуры.
3. Классификация организационных культур.
4. Формирование организационной культуры.
5. Изменение оргкультуры и организационной развитие.
6. Влияние организационной культуры на эффективность организации.
7. Национальные особенности организационных культур.

Критерии успешного прохождения опроса к разделу 2, тема 2.3.

- ответ студента строится с опорой на учебную литературу и лекции по теме,
- студент демонстрирует знания основных элементов и характеристик содержания, структуры и классификаций организационных культур, методов ее формирования и развития,
- студент имеет представление о проявлении в организационном поведении сотрудников основных характеристик организационной культуры и возможности их использования для диагностики организации,
- студент обладает умением анализировать организационную культуру при рассмотрении реальной организации, определять ее тип и прогнозировать различные психологические аспекты организационного поведения сотрудников и возможные проблемы эффективности их деятельности.
- студент принимает участие в дискуссии, отвечает на вопросы ее участников и преподавателя.

Вопросы к опросу к разделу 3, тема 3.1.

1. Характеристики группы и эффективность организации.
2. Развитие группы и процессы групповой динамики.
3. Индивид в группе, влияние группы на индивида.
4. Процесс и методы принятия решения в организации.
5. Проблемы открытости и обратной связи в организационной коммуникации.

Критерии успешного прохождения опроса к разделу 3, тема 3.1.

- ответ студента строится с опорой на учебную литературу и лекции по теме,
- студент обладает знаниями о социально-психологических характеристиках группы, об особенностях этапов ее развития и процессах групповой динамики, об их влиянии на эффективность ее длительности и организации в целом,
- студент демонстрирует знания об особенностях и методах принятия решения в организации, анализирует их преимущества и ограничения, о процессе, видах и факторах эффективности коммуникаций в организации,
- студент проявляет умение анализировать и формулировать социально-психологические и психологические проблемы принятия решений и коммуникаций, внутригрупповых отношений и определять возможные способы повышения эффективности деятельности группы на примере рассмотрения реальной группы в организации,

- студент принимает участие в дискуссии, отвечает на вопросы ее участников и преподавателя.

Вопросы к опросу к разделу 3, тема 3.2.

1. Понятие власти, полномочий и влияния.
2. Классификация оснований (источников) власти. Основания власти и контроль, мотивирование.
3. Характеристика лидерства и руководства.
4. Понятие лидерства и стилей лидерства.
5. Теории лидерства и эффективность организации.

Критерии успешного прохождения опроса к разделу 3, тема 3.2.

- ответ студента строится с опорой на учебную литературу и лекции по теме,
- студент обладает знаниями об особенностях феноменов власти и влияния, лидерства и руководства в организации, может провести их сравнительный анализ, а также проанализировать теории лидерства, сформулировать их достоинства и ограничения, изложить существующие представления об основаниях власти и стилях лидерства,
- студент проявляет умение применять теоретические знания о власти, руководстве и лидерстве в организации к анализу проблем реальной организации,
- студент принимает участие в дискуссии, отвечает на вопросы ее участников и преподавателя, иллюстрируя свои ответы конкретными примерами.

Вопросы к опросу к разделу 4, тема 4.1.

1. Мотивы и потребности людей в организации.
2. Содержательные теории мотивации.
3. Процессуальные теории мотивации.
4. Цели и программы стимулирования работников в организации.
5. Методы стимулирования эффективной работы сотрудников.

Критерии успешного прохождения опроса к разделу 4, тема 4.1.

- ответ студента строится с опорой на учебную литературу и лекции по теме,
- студент обладает знаниями о роли мотивации в организации, о понятии мотивации и теориях мотивации, может провести сравнительный анализ содержательных и процессуальных теорий мотивации, определить возможности и условия использования каждой теории на практике для повышения эффективности деятельности персонала,
- студент демонстрирует знания о современных программах и методах стимулирования персонала (системы материального стимулирования, косвенного материального стимулирования и нематериального стимулирования), их преимуществах и ограничениях, условиях применения в организации,
- студент проявляет умение применять теоретические представления о мотивации персонала, об эффективности различных программ и методов при рассмотрении и оценке системы мотивации реальной организации.
- студент принимает участие в дискуссии, отвечает на вопросы ее участников и преподавателя, иллюстрируя свои ответы конкретными примерами.

Вопросы к опросу к разделу 4, тема 4.2. Поведение личности в организации.

1. Влияние индивидуальных и личностных характеристик сотрудников на эффективность их работы.
2. Отношение к работе: факторы удовлетворенности работой.
3. Причастность (приверженность) к организации.
4. Цели и задачи подбора персонала.
5. Методы подбора персонала.
6. Вхождение человека в организацию. Методы, программы адаптации.

Критерии успешного прохождения опроса к разделу 4, тема 4.1.

- ответ студента строится с опорой на учебную литературу и лекции по теме,
- студент обладает знаниями о результатах исследований индивидуальных и личностных характеристиках работников, связанных с эффективностью их работы, о взаимосвязи

удовлетворенности работой, приверженность и эффективностью деятельности работника, факторах, способствующих их возникновению,

- студент демонстрирует знания о процедуре и методах подбора и адаптации персонала, может сформулировать их достоинства и ограничения, имеет представление о современных программах адаптации персонала,
- студент проявляет умение применять теоретические знания о факторах индивидуальной эффективности персонала в организации, о методах подбора и адаптации персонала к анализу и оценке случаев из практики реальной организации,
- студент принимает участие в дискуссии, отвечает на вопросы ее участников и преподавателя, иллюстрируя свои ответы конкретными примерами.

Примерные вопросы к зачету с оценкой

1. История развития организационной психологии.
2. Предмет и проблематика организационной психологии.
3. Хоторнский эксперимент и его роль в развитии организационной психологии.
4. Понятие организации и уровни анализа организационного поведения. Характеристика системного подхода к организации.
5. Организация как открытая система. Цикл трансформационного изменения.
6. Организация как социотехническая система.
7. Организация и влияние внешней среды.
8. Основные характеристики организации.
9. Характеристики организации, определяющие направление ее развития (цель, видение, миссия, стратегия).
10. Источники повышения эффективности организации. Роль менеджмента.
11. Этапы жизненного цикла организации.
12. Классификация организационных структур. Структура организации.
13. Типы организаций по взаимодействию подразделений. Их влияние на организационное поведение. Типы организации по взаимодействию с внешней средой. Влияние на организационное поведение.
14. Сравнительная характеристика формальной и неформальной организаций.
15. Характеристика проектного типа организационной структуры, ее влияние на организационное поведение.
16. Сфера контроля как характеристика эффективности организационной структуры.
17. Охват контролем и «норма управляемости».
18. Сравнительная характеристика плоских и многоуровневых оргструктур.
19. Классические теории организации.
20. Организационная концепция «человеческих отношений».
21. Ситуационные теории организации.
22. Роль технологии в организации (подход Дж. Вудворд)
23. Организационная культура: понятие, модели.
24. Структура и содержание оргкультуры.
25. Формирование организационной культуры. Методы поддержания оргкультуры.
26. Сравнительные исследования влияния оргкультуры на эффективность организации.
27. Влияние оргкультуры на эффективность деятельности организации.
28. Природа групп в организации.
29. Классификация групп в организации.
30. Размер и состав группы.
31. Сплоченность и групповое единомыслие.
32. Статус и роли.
33. Групповые нормы и санкции. Их влияние на эффективность работы группы.
34. Факторы, определяющие эффективность работы групп.
35. Команды, их создание и эффективность в организации.

36. Понятие конфликта. Роль конфликтов в организациях, их функции. Структура и динамика конфликтов.
37. Общие принципы и правила обращения с конфликтами.
38. Методы управления конфликтами.
39. Власть, полномочия и влияние в современной организации.
40. Лидерство, руководство и эффективность организации..
41. Мотивация и организационное поведение (понятие, общая характеристика теорий).
Процессуальные теории мотивации и их применение.
42. Содержательные теории мотивации и их применение.
43. Мотивация и организационное поведение (понятие, общая характеристика теорий).
44. Организационное развитие: основные подходы и методы.
45. Характеристики личности, влияющие на организационное поведение.
46. Индивидуальные характеристики, влияющие на организационное поведение.

Тестовые материалы для проведения промежуточной аттестации знаний обучающихся см. Приложение № 1.

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

Текущий контроль студентов. Текущий контроль студентов по дисциплине «Организационная психология» проводится в соответствии с Уставом, иными локальными нормативными актами ЧОУ ВПО «Балтийский гуманитарный институт» и является обязательной.

Текущий контроль по дисциплине «Организационная психология» проводится в форме опроса и контрольных мероприятий по оцениванию фактических результатов обучения студентов осуществляется ведущим преподавателем.

Объектами оценивания выступают:

- учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине);
- степень усвоения теоретических знаний (тестирование по основным понятиям, закономерностям, положениям и т.д.);
- уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы (работа на семинарах/ практических занятиях);
- результаты самостоятельной работы (работа на семинарах / практических занятиях, изучение книг из списка основной и дополнительной литературы).

Активность студента на занятиях оценивается на основе выполненных студентом работ и заданий, предусмотренных данной рабочей программой дисциплины. Студент, пропустивший два занятия подряд, допускается до последующих занятий на основании допуска.

Кроме того, оценивание студента проводится на рубежном контроле по дисциплине. Оценивание студента на контрольной неделе проводится преподавателем независимо от наличия или отсутствия студента (по уважительной или неуважительной причине) на занятии. Оценка носит комплексный характер и учитывает достижения студента по основным компонентам учебного процесса за текущий период.

Оценивание студента на занятиях осуществляется с использованием традиционной системы. Оценка носит комплексный характер и учитывает достижения студента по основным компонентам учебного процесса за текущий период. Оценивание осуществляется по традиционной системе с выставлением оценок в ведомости и указанием количества пропущенных занятий.

Критерии оценивания студента на занятиях

Оценка	Критерии оценки
5, «отлично»	Оценка «отлично» ставится, если студент строит ответ логично в соответствии с планом, показывает максимально глубокие знания профессиональных терминов, понятий, категорий, концепций и теорий. Устанавливает содержательные межпредметные связи. Развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит убедительные примеры.
4, «хорошо»	Оценка «хорошо» ставится, если студент строит свой ответ в соответствии с планом. В ответе представлены различные подходы к проблеме, но их обоснование недостаточно полно. Устанавливает содержательные межпредметные связи. Развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит необходимые примеры, однако показывает некоторую непоследовательность анализа. Выводы правильны. Речь грамотна, используется профессиональная лексика.
3, «удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ недостаточно логически выстроен, план ответа соблюдается непоследовательно. Студент обнаруживает слабость в развернутом раскрытии профессиональных понятий. Выдвигаемые положения декларируются, но недостаточно аргументированы. Ответ носит преимущественно теоретический характер, примеры ограничены, либо отсутствуют.
2, «неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» ставится при условии недостаточного раскрытия профессиональных понятий, категорий, концепций, теорий. Студент проявляет стремление подменить научное обоснование проблем рассуждениями обыденно-повседневного бытового характера. Ответ содержит ряд серьезных неточностей. Выводы поверхностны

Промежуточная аттестация студентов. Промежуточная аттестация студентов по дисциплине «Организационная психология» проводится в соответствии с Уставом, иными локальными нормативными актами ЧОУ ВО «Балтийский гуманитарный институт» и является обязательной.

Промежуточная аттестация по дисциплине «Организационная психология» проводится в соответствии с учебным планом период зачетно-экзаменационной сессии в соответствии с графиком проведения зачетов, экзаменов и защиты курсового проекта.

Студенты допускаются к зачету с оценкой по дисциплине в случае выполнения им учебного плана по дисциплине: выполнения всех заданий и мероприятий, предусмотренных программой дисциплины, в том числе и зачетного задания.

В случае наличия учебной задолженности студент отрабатывает пропущенные занятия.

Зачет принимает преподаватель, ведущий семинарские (практические) занятия по курсу.

Оценка знаний студента на зачете с оценкой определяется его учебными достижениями в семестровый период и результатами рубежного контроля знаний и ответом на зачете.

Знания умения, навыки студента на зачете оцениваются оценками: 5 («зачтено»), 4 («зачтено»), 3 («зачтено»), 2 («незачтено»).

Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного данной рабочей программой.

Оценивание студента на зачете с оценкой по дисциплине «Организационная психология»

Оценка экзамена	Требования к знаниям и критерии выставления оценок
2, незачтено	Студент при ответе демонстрирует плохое знание значительной части основного материала дисциплины. Не информирован или слабо разбирается в проблемах и / или не в состоянии наметить пути их решения. Не способен к критическому анализу и оценке современных научных достижений.
3, зачтено	Студент при ответе демонстрирует знания только основного материала дисциплины,

Оценка экзамена	Требования к знаниям и критерии выставления оценок
	допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает логическую последовательность в изложении. Фрагментарно разбирается в проблемах и не всегда в состоянии наметить пути их решения. Демонстрирует достаточно слабое владение критическим анализом и плохо оценивает современные научные достижения.
4, зачтено	Студент при ответе демонстрирует хорошее владение и использование знаний дисциплины, твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно трактует теоретические положения. Достаточно уверенно разбирается в проблемах, но не всегда в состоянии наметить пути их решения и критически проанализировать и оценить современные научные достижения.
5, зачтено	Студент при ответе демонстрирует глубокое и прочное владение и использование знаний дисциплины, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает на экзамене, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, способен к критическому анализу и оценке современных научных достижений.

10. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

10.1. Основная литература

1. Мандель, Б.Р. Современная организационная психология. Модульный курс : учебное пособие для обучающихся в гуманитарных вузах (бакалавры, магистры) / Б.Р. Мандель. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. – 446 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=435528>

2. Романько, И.Е. Теория управления : учебное пособие / И.Е. Романько ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Северо-Кавказский федеральный университет». – Ставрополь : СКФУ, 2016. – 190 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=458281> – Библиогр. в кн. – Текст : электронный

10.2. Дополнительная литература

1. Организационная психология, Рогов Е. И., Жолудева С. В. , Науменко М. В. , Панкратова И. А. , Рогова Е. Е., 2-е изд., перер. и доп.*М.: ЮРАЙТ*, 2012.

2. Организационная психология : студенческая научная работа / ред. Г. Ушамирская. – Москва : Студенческая наука, 2012. – Ч. 2. Сборник студенческих работ. – 1617 с. – (Вузовская наука в помощь студенту). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=228018>

3. Шуванов, В.И. Социальная психология управления : учебник / В.И. Шуванов. – Москва : Юнити, 2015. – 463 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118145>

4. Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии : монография / отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, А.Н. Занковский ; Российская Академия Наук и др. – Москва : Институт психологии РАН, 2015. – 712 с. : табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=430628>

5. Современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии: Материалы международной научно-практической конференции (Москва, 15–16 октября 2015 года) / отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, А.Н. Занковский ; Институт психологии Российской академии наук и др. – Москва : Институт психологии РАН, 2015. – 483 с. : табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=430627>

10.3. Периодические издания

1. Организационная психология [Электронный ресурс] – URL: **Ошибка! Недопустимый объект гиперссылки.**
2. Вестник Российского университета дружбы народов. Серия «Психология и педагогика»
3. Вопросы психологии
4. Портал психологических изданий Psy Journals.ru **Ошибка! Недопустимый объект гиперссылки.**
5. Психологическая наука и образование
6. Психологический журнал
7. Российский психологический журнал
8. Электронный психологический журнал «Психологические исследования»
<http://psystudy.ru/>

11. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

1. Словари и энциклопедии на Академике [Электронный ресурс] // Академик. – URL: <http://dic.academic.ru>.
2. AnnualReviews [Электронный ресурс]. – URL: <http://arjournals.annualreviews.org/>.
3. Ebsco Host [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.ebscohost.com/>.
4. Psychology [Электронный ресурс] // Science Direct. – URL: <http://www.sciencedirect.com/science/browse/sub/psychology>.
5. e-Library.ru [Электронный ресурс]: Научная электронная библиотека. – URL: <http://elibrary.ru/>.
6. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» [Электронный ресурс]. – URL: <http://cyberleninka.ru/>
7. Университетская библиотека online [Электронный ресурс]. – URL: <http://biblioclub.ru/>.
8. Педагогическая библиотека [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.pedlib.ru/>.
9. Российская государственная библиотека. Электронная библиотека: Диссертации [Электронный ресурс]. – URL: <http://diss.rsl.ru>.
10. ProQuest [Электронный ресурс]. – URL: <http://search.proquest.com/index>.
11. PsyJournals.ru [Электронный ресурс]: Портал психологических изданий. – URL: <http://psyjournals.ru/>.

12. Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю)

12.1. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю)

При осуществлении образовательного процесса применяются информационные технологии, необходимые для подготовки презентационных материалов и материалов к занятиям (компьютеры с программным обеспечением для создания и показа презентаций, с доступом в сеть «Интернет», поисковые системы и справочные, профессиональные ресурсы в сети «Интернет»).

В ЧОУ ВО «Балтийский гуманитарный институт» оборудованы помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью

подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду института.

Обучение по программе (заочная форма) возможно с применением дистанционных образовательных технологий (ДОТ). Доступ к ним обеспечивается с помощью специализированного портала ЧОУ ВПО «Балтийский гуманитарный институт», расположенного по адресу в сети «Интернет» <http://my.bhi.spb.ru/>. Доступ осуществляется по персональным логину и паролю студента, предоставляемым администрацией ЧОУ ВПО «Балтийский гуманитарный институт».

Порядок прохождения текущего контроля и промежуточной аттестации при обучении с применением элементов ДОТ

1. Необходимо получить индивидуальные логин и пароль для входа в электронную информационно-образовательную систему Института путем отправки письма с соответствующим запросом на электронную почту администратора системы.

2. Войти в ЭИОС через личный кабинет студента с помощью полученного ранее логина и пароля.

3. Находясь в ЭИОС, необходимо пройти регистрацию в электронной библиотечной системе «Университетская библиотека онлайн» для получения доступа к электронным учебникам, учебным пособиям и иным электронным учебным материалам.

4. Ознакомиться со своим учебным планом (учебным графиком).

5. Ознакомиться с учебно-методическими материалами (рабочими программами учебных дисциплин и их обеспечением) в соответствии со своим учебным планом (учебным графиком).

6. Ознакомиться с расписанием проведения вебинаров (лекций для заочного обучения) по соответствующим дисциплинам согласно своему учебному плану (учебному графику).

7. Согласно расписанию прослушать лекции (вебинары), соответствующие своему учебному плану (учебному графику) дисциплины, путем перехода по ссылкам, отправляемым администратором ЭИОС на электронную почту, указанную при регистрации в системе.

8. В соответствии со своим учебным планом (учебным графиком) выполнить письменные работы и сдать их через личный кабинет в ЭИОС не позднее, чем за 14 дней до начала зачетно-экзаменационной сессии заочного отделения.

9. Во время проведения зачетно-экзаменационной сессии студентов заочного отделения пройти контрольные тесты в соответствии со своим учебным планом (учебным графиком).

10. По мере необходимости осуществлять обратную связь, по вопросам организации учебного процесса, путем отправки электронных писем на почту администратора ЭИОС (info@bhi.spb.ru) через свой личный кабинет.

12.2. Перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Необходимое программное обеспечение

Для подготовки презентаций и их демонстрации необходима программа Impress из свободного пакета офисных приложений Open Office (или иной аналог с коммерческой или свободной лицензией).

Для обработки статистических данных, необходимых для закрепления формируемых дисциплиной умений и навыков, используется программа Calc из свободного пакета офисных приложений Open Office (или иной аналог с коммерческой или свободной лицензией) и (или) статистический пакет SPSS Statistics.

Информационные справочные системы

1. Словари и энциклопедии на Академике [Электронный ресурс] // Академик. – URL: <http://dic.academic.ru>.

2. Annual Reviews [Электронный ресурс]. – URL: <http://arjournals.annualreviews.org/>.
3. Ebsco Host [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.ebscohost.com/>.
4. Psychology [Электронный ресурс] // Science Direct. – URL: <http://www.sciencedirect.com/science/browse/sub/psychology>.
5. e-Library.ru [Электронный ресурс]: Научная электронная библиотека. – URL: <http://elibrary.ru/>.
6. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка»[Электронный ресурс]. – URL: <http://cyberleninka.ru/>
7. Университетская библиотека online [Электронный ресурс]. – URL: <http://biblioclub.ru/>.
8. Pro Quest [Электронный ресурс]. – URL: <http://search.proquest.com/index>.
9. Psy Journals.ru [Электронный ресурс]: Портал психологических изданий. – URL: <http://psyjournals.ru/>.

13. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Для обеспечения интерактивных методов обучения для чтения лекций требуется аудитория с мультимедиа (компьютер и проектор, возможен вариант с интерактивной доской).

Для проведения дискуссий и круглых столов, возможно, использование аудиторий со специальным расположением столов и стульев.

Для подготовки к занятиям студентам обеспечивается доступ к библиотеке ЧОУ ВО «Балтийский Гуманитарный Институт» и помещениям для самостоятельной работы, оснащенным компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Института.

Для проведения занятий необходимо использование компьютерных классов или лекционных аудиторий, оборудованных компьютерной техникой с установленных на ней лицензионным программным обеспечением (п. 12.2).

Наименование специальных* помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
Лекционная аудитория №7	Договор субаренды № 185-10/Н от 01 декабря 2016 г. Дополнительное соглашение к договору субаренды № 185-10/Н от 01 декабря 2016 г. Договор Субаренды № 116/16-976/5 от 13 декабря 2017 г. Договор № 01-12/17 на организацию питания сотрудников, преподавателей, студентов, слушателей от 01 декабря 2017 г. Положение о библиотеке от 23 августа 2016 г. Положение о медицинском обслуживании от 23 августа 2016 г. Мультимедиа-проектор NEC NP210 Экран на штативе ПК	Договор № 267-11/17 об оказании информационных услуг по предоставлению доступа к базовой коллекции ЭБС «Университетская библиотека онлайн» от 25 декабря 2017 г. Лицензионный договор № 664 о предоставлении Программного обеспечения «Антиплагиат.ВУЗ» от 25 декабря 2017 г. Договор № С8/21 по оказанию услуг по сопровождению разрабатываемого Электронного периодического справочника «Система ГАРАНТ» от 01 декабря 2017 г. Договор о сотрудничестве с образовательной организацией общего и профессионального образования, включающий в образовательный процесс изучение программных продуктов фирмы «1С» от 23 марта 2016 г. Лицензионный договор № 6-15-015 об использовании программных продуктов : «Альт-Инвест Сумм 7», «Альт-Финансы 2», «Альт-Прогноз 2» от 29 декабря 2015 г. Лицензионный договор № 6-17-022 об использовании программного продукта «Альт-Финансы 3» от 29 ноября 2017 г.

	<p>Классная доска Классные столы 20 Стулья 39</p>	<p>Договор поставки Программно-технического комплекса «БОС-ТЕСТ Профессиональный» № 01/Б от 31 января 2014 г. Лицензионный договор об использовании ПО для образовательной и научно-исследовательской деятельности IBM SPSS Statistics Base от 25 декабря 2015 г. Договор № 20022016/2 о приобретении лазерного стрелкового тренажера от 20 февраля 2017 г. Программный комплекс Лонгитюд, лицензия № 460 от 04 февраля 2013 г. Windows Professional 8.1 № лицензии 63580963 От 23.05.2014</p>
<p>Компьютерный класс для групповых занятий и самостоятельной работы №353</p>	<p>Договор субаренды № 185-10/Н от 01 декабря 2016 г. Дополнительное соглашение к договору субаренды № 185-10/Н от 01 декабря 2016 г. Договор Субаренды № 116/16-976/5 от 13 декабря 2017 г. Договор № 01-12/17 на организацию питания сотрудников, преподавателей, студентов, слушателей от 01 декабря 2017 г. Положение о библиотеке от 23 августа 2016 г. Положение о медицинском обслуживании от 23 августа 2016 г. Мультимедиа-проектор NEC NP210 Экран на штативе 11 ПК Интернет 1 Мб/с Классная доска ПАК Психологической и психофизиологической диагностики «Бос-Тест-Профессионал»</p>	<p>Договор № 267-11/17 об оказании информационных услуг по предоставлению доступа к базовой коллекции ЭБС «Университетская библиотека онлайн» от 25 декабря 2017 г. Лицензионный договор № 664 о предоставлении Программного обеспечения «Антиплагиат.ВУЗ» от 25 декабря 2017 г. Договор № С8/21 по оказанию услуг по сопровождению разрабатываемого Электронного периодического справочника «Система ГАРАНТ» от 01 декабря 2017 г. Договор о сотрудничестве с образовательной организацией общего и профессионального образования, включающий в образовательный процесс изучение программных продуктов фирмы «1С» от 23 марта 2016 г. Лицензионный договор № 6-15-015 об использовании программных продуктов : «Альт-Инвест Сумм 7», «Альт-Финансы 2», «Альт-Прогноз 2» от 29 декабря 2015 г. Лицензионный договор № 6-17-022 об использовании программного продукта «Альт-Финансы 3» от 29 ноября 2017 г. Договор поставки Программно-технического комплекса «БОС-ТЕСТ Профессиональный» № 01/Б от 31 января 2014 г. Лицензионный договор об использовании ПО для образовательной и научно-исследовательской деятельности IBM SPSS Statistics Base от 25 декабря 2015 г. Договор № 20022016/2 о приобретении лазерного стрелкового тренажера от 20 февраля 2017 г. Программный комплекс Лонгитюд, лицензия № 460 от 04 февраля 2013 г.</p>

14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Обучение по дисциплине предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции, семинары, практические занятия).

Семинарские занятия дисциплины предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций с проведением контрольных мероприятий, описанных в п. 5.1.

С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом,
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания,
- систематизирует учебный материал,
- ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекции заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции,
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора),
- ознакомьтесь с учебным материалом по рекомендуемым учебникам и учебным пособиям,
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке,
- запишите возможные вопросы, которые Вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к семинарским занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций, относящихся к данному семинарскому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям,
- выпишите основные термины,
- ответьте на контрольные вопросы по семинарским занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов.
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до семинарского занятия) во время текущих консультаций преподавателя.

Учтите, что:

- Готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы.
- Рабочая программа дисциплины в части целей, перечню знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Подготовка к практическим занятиям:

При подготовке к практическим занятиям познакомьтесь с темой, обратите внимание на рассмотрении данной темы в курсе лекций. Если тема на лекции не рассматривалась, изучите предлагаемую литературу (это позволит Вам найти ответы на теоретические вопросы). После этого приступайте к выполнению практических заданий.

Самостоятельная работа.

Для более углубленного изучения темы задания для самостоятельной работы рекомендуется выполнять параллельно с изучением данной темы. При выполнении заданий по возможности используйте наглядное представление материала. Система накопления результатов выполнения заданий позволит вам создать педагогическую копилку, которую можно использовать как при прохождении педагогической практики, так и в будущей профессиональной деятельности.

Подготовка к зачету.

К зачету необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачетно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты.

При подготовке к зачету по теоретической части выделите в вопросе главное, существенное (понятия, признаки, классификации и пр.), приведите примеры практики, иллюстрирующие теоретические положения.

В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой по дисциплине,
- перечнем знаний и умений, которыми должен владеть студент,
- тематическими планами лекций, семинарских занятий,
- учебными пособиями, а также электронными ресурсами,
- перечнем в опросов к зачету с оценкой.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и семинарских занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи зачета с оценкой.

15. Методические указания для преподавателя по реализации дисциплины (модуля)

При организации обучения по дисциплине преподаватель должен обратить особое внимание на организацию семинарских и практических занятий и самостоятельной работы студентов, поскольку курс предполагает широкое использование интерактивных методов обучения.

При реализации дисциплины используются следующие *интерактивные* формы проведения занятий:

- проблемная лекция,
- презентации с возможностью использования различных вспомогательных средств;
- круглый стол (дискуссия).

Проблемная лекция – учебная проблема ставится преподавателем до лекции и должна разворачиваться на лекции в живой речи преподавателя, так как проблемная лекция предполагает диалогическое изложение материала. С помощью соответствующих методических приемов (постановка проблемных и информационных вопросов, выдвижение многообразных гипотез и нахождение тех или иных путей их подтверждения или опровержения), преподаватель побуждает студентов к совместному размышлению и дискуссии, хотя индивидуальное восприятие проблемы вызывает различия и в ее формулировании. (Чем выше степень диалогичности лекции, тем больше она приближается к проблемной и тем выше ее ориентирующий, обучающий и воспитывающий эффекты, а также формирование мотивов нравственных и познавательных потребностей).

Презентации – документ или комплект документов, предназначенный для представления чего-либо (организации, проекта, продукта и т.п.). Цель презентации – донести до целевой аудитории полноценную информацию об объекте презентации в удобной форме.

Презентация может представлять собой сочетание текста, компьютерной анимации, графики, видео, музыки и звукового ряда (но не обязательно все вместе), которые организованы в единую среду. Кроме того, презентация имеет сюжет, сценарий и структуру, организованную для удобного восприятия информации. Отличительной особенностью презентации является ее интерактивность, то есть создаваемая для пользователя возможность взаимодействия через элементы управления.

В зависимости от места использования презентации различаются определенными особенностями:

Презентация, созданная для самостоятельного изучения, может содержать все присущие ей элементы, иметь разветвленную структуру и рассматривать объект презентации со всех сторон.

Презентация, созданная для поддержки какого-либо мероприятия или события, отличается большей минималистичностью и простотой в плане наличия мультимедиа и

элементов дистанционного управления, обычно не содержит текста, так как текст проговаривается ведущим, и служит для наглядной визуализации его слов.

Презентация, созданная для видеодемонстрации, не содержит интерактивных элементов, включает в себя видеоролик об объекте презентации, может содержать также текст и аудиодорожку.

Основная цель презентации помочь донести требуемую информацию об объекте презентации.

Круглый стол организуется следующим образом:

- 1) Преподавателем формулируются вопросы, обсуждение которых позволит всесторонне рассмотреть проблему;
- 2) Вопросы распределяются по подгруппам и раздаются участникам для целенаправленной подготовки;
- 3) Для освещения специфических вопросов могут быть приглашены специалисты (исследователь детского движения) либо эту роль играет сам преподаватель;
- 4) В ходе занятия вопросы раскрываются в определенной последовательности.
- 5) Выступления специально подготовленных студентов обсуждаются и дополняются. Задаются вопросы, студенты высказывают свои мнения, спорят, обосновывают свою точку зрения.

Дискуссия, как особая форма всестороннего обсуждения спорного вопроса в публичном собрании, в частной беседе, споре, реализуется в дисциплине «Добровольные детские течения», как коллективное обсуждение какого-либо вопроса, проблемы или сопоставление информации, идей, мнений, предложений.

Целью проведения дискуссии в этом случае является обучение, тренинг, изменение установок, стимулирование творчества и др.

В проведении дискуссии используются различные организационные методики:

- *Методика «вопрос – ответ»* – разновидность простого собеседования; отличие состоит в том, что применяется определенная форма постановки вопросов для собеседования с участниками дискуссии-диалога.
- *Методика «лабиринта»* или метод последовательного обсуждения – своеобразная шаговая процедура, в которой каждый последующий шаг делается другим участником. Обсуждению подлежат все решения, даже неверные (тупиковые).
- *Методика «эстафеты»* – каждый заканчивающий выступление участник передает слово тому, кому считает нужным.